



ASEPEYO



Monografía



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 10113-2022

Índice

Presentación

Página 11



Ganadores

Premios a las mejores prácticas para el control del riesgo

1



Página 17

2



Página 31

3 ex æquo



Página 37

3 ex æquo



Página 41

Premios a las mejores prácticas de gestión de la prevención

1



Página 45

2 ex æquo



Página 51

2 ex æquo



Página 55

3



Página 63

Premio a la pequeña y mediana empresa

1



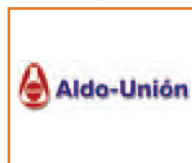
Página 67

2



Página 73

3



Página 79

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

Premio ex aequo



Página 85

Premio ex aequo



Página 91

Premio a la mejor práctica de seguridad vial laboral



Página 101

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



Página 107



Reconocimiento a la trayectoria preventiva

 Bioiberica

 aqualia

 FERMAX

 Navantia

Página 117

Página 123

Página 135

Página 139



Finalistas

Prácticas para el control del riesgo

AYUNTAMIENTO DE ALCÁZAR DE SAN JUAN

Equipo para el transporte de féretros 151

BON PREU, SAU

Gestión de la COVID-19 en el Grupo Bon Preu, SAU: Protección de las personas y garantía de servicio 157

DENSO BARCELONA, SAU

Eliminación del riesgo ergonómico en la fabricación de componentes electrónicos 171

LA ANTIGUA LAVANDERA, SL

Implantación urgente de procedimiento de manipulación de corrosivos 179

SAMMIC, SL

Seguridad en almacenamiento paletizado 185

Prácticas de gestión de la prevención

FERRER INTERNACIONAL, SA

Evolucionando la cultura preventiva a través de la confianza y la responsabilidad 195

GRUPO BIMBO

Comunicación, participación y reconocimiento 189

HENKEL IBÉRICA

Gestión integral de la COVID-19 en Henkel Ibérica 201

HITACHI ASTEMO BUELNA, SLU

Compromiso de seguridad activo 207

INDUSTRIAS QUÍMICAS DE BADAJOZ, SA

En Inquiba hacemos viral...la prevención. Uso del smartphone como herramienta de transmisión de información en prevención de riesgos laborales 217

NORAUTO

La prevención como valor empresarial 223

Pequeña y mediana empresa

PAPELERA DE BRANDIA, SA	
<i>Estudio de mejora de la calidad acústica en una fábrica de papel</i>	229
SODECIA AUTOMOTIVE VALENCIA, SLU	
<i>Mejora ergonómica en paletizados</i>	233
TÉCNICAS Y SERVICIOS DE INGENIERÍA Y CONTROL	
<i>Tecnologías de detección de tormentas al servicio de la vida humana</i>	239
UTE BAJAMAR TAJUYA	
<i>Actuaciones de emergencia Volcán Cumbre Vieja en la Isla de La Palma</i>	245

Prácticas de hábitos saludables en el entorno laboral

EDWARDS LIFESCIENCES, SL	
<i>Programa "Trastornos musculoesqueléticos" para trabajadores</i>	253



Relación de participantes

Relación de participantes	259
----------------------------------	-----



Presentación

La X edición es un número ya respetable y considerable (sagrado para los pitagóricos). Estamos contentos y agradecidos de haber llegado a esta cifra y poder contar las ediciones de los premios con todos los dedos de las manos. Esperamos poder celebrar y disfrutar de muchas más, evidencia de que la prevención está presente en el día a día de la sociedad.

Con un balance total de casi 1.000 prácticas presentadas por empresas de todos los ámbitos y actividades, podemos afirmar que estas experiencias constituyen un buen ejemplo a seguir y asegurar que se ha evitado más de un accidente y que se ha contribuido notablemente a la mejora de la seguridad y salud de las empresas y trabajadores.

Todo esto ha sido posible gracias a las empresas que nos han abierto sus puertas y nos han mostrado sus buenas prácticas, hecho que demuestra su buena voluntad y disposición a compartir experiencias y vivencias propias y singulares, que ahora todos podemos utilizar y poner en valor. Detrás de cada práctica hay mucho trabajo de todos los departamentos y personas de la empresa. Cada uno aporta su parte, horas de dedicación (planificando, formando, informando, coordinando, evaluando, corrigiendo, etc) e inversiones considerables de dinero que producen un impagable retorno en seguridad y salud de las personas. Un aspecto para ello fundamental es la integración de la prevención en todos los niveles de la empresa, aspecto que se ha incrementado por la pandemia ocasionada por la COVID-19.

Este hecho ha provocado nuevos escenarios de trabajo, acompañados del soporte de las nuevas tecnologías, como el teletrabajo, las reuniones por videoconferencia, formación mediante salas virtuales y la potenciación del trabajo colaborativo on line, compartiendo documentos, presentaciones, imágenes y vídeos al instante, apps de soporte, que han supuesto una nueva revolución, unas mejoras considerables. No obstante, hemos de estar atentos a los riesgos que estos avances nos pueden generar.

En esta edición se han presentado 103 candidaturas. Entre todas las ediciones acumulamos 997 prácticas.

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

- Mejor práctica para el control de riesgo: 27 candidaturas
- Mejor práctica de gestión de la prevención: 19 candidaturas
- Pequeña y mediana empresa: 30 candidaturas

- Mejor práctica de hábitos saludables en el entorno laboral: 16 candidaturas
- Mejor práctica de seguridad vial laboral: 5 candidaturas
- Mejor contribución preventiva de la representación institucional de trabajadores y empresarios: 6 candidaturas

En esta edición, también influenciada por la pandemia, donde las empresas han aportado sus exitosas experiencias para afrontar esta complicada situación, destacamos también la preocupación de las mismas por los hábitos saludables de los trabajadores. En esta categoría han aumentado en un 60 % las candidaturas presentadas, con propuestas muy interesantes.

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

Isabel García Gismera

Subdirectora General Sanitaria



Ganadores

GRIFOLS

**Gestionando el bienestar emocional de las personas durante la
pandemia COVID-19**



C/ Jesús i Maria, 6 | 08019 Barcelona | <https://www.grifols.com/es/>

Presentación

Grifols es una compañía global que desde 1909 trabaja para mejorar la salud y el bienestar de las personas en todo el mundo. Sus cuatro divisiones - Bioscience, Diagnostic, Hospital y Bio Supplies- desarrollan, producen y comercializan soluciones y servicios innovadores a más de 100 países. En España, Grifols contaba en el 2021 con 4.267 personas trabajadoras y 10 centros de trabajo: Parets, Sant Cugat, Barcelona, Murcia, Madrid, Valencia, Santiago, Sevilla, Bilbao y Tenerife.

Problema y análisis del riesgo

La salud mental y el bienestar de sociedades enteras se han visto gravemente afectados por la crisis derivada de la pandemia de la COVID-19. Así lo afirma la Organización de las Naciones Unidas en un informe a través del cual analiza el grave impacto de la situación actual sobre la salud mental de todas las personas. El documento apunta a la adversidad como un factor de riesgo bien establecido para desarrollar problemas de salud mental a corto y largo plazo. La evidencia disponible hasta la fecha confirma la angustia psicológica generalizada en las poblaciones afectadas, algo comprensible, dado el impacto de la pandemia en la vida de las personas. Dicha angustia puede deberse tanto al impacto inmediato del virus sobre la salud y las consecuencias del aislamiento físico, como al miedo a la infección, la muerte y la pérdida de miembros de la familia.

Grifols, como empresa del sector farmacéutico que elabora fármacos esenciales para el tratamiento de diferentes patologías graves, apostó por asegurar el mantenimiento de sus actividades durante la pandemia considerando a las personas que se dedican a la producción como esenciales. Todos sus profesionales han mantenido el desarrollo de su trabajo presencial o en régimen de teletrabajo, adecuando su disponibilidad a las necesidades del momento.

Por ello, desde Grifols, a partir de mayo del 2020, se pusieron en marcha una serie de medidas para prevenir y hacer frente de forma precoz a los problemas de ansiedad, de miedo y de depresión que pudieran derivarse del impacto directo e indirecto de la pandemia. Estas medidas siguen en vigor actualmente. Algunas han sido modificadas y/o mejoradas en función de la evolución de ésta.

En Grifols apostamos por velar por el bienestar emocional de las personas desde el primer minuto, intentando minimizar el impacto psicológico de la propia pandemia a través de procedimientos y medidas directamente relacionadas con la infección, así como con la gestión emocional y del estrés.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

1. Prácticas generales

La pandemia ha puesto de manifiesto que el abordaje de las medidas de seguridad y el propio tratamiento de la pandemia ha sido muy diferente en todo el mundo. En este aspecto, el departamento de Corporate Health and Safety ha dado soporte desde el primer minuto a los diferentes Health and Safety partners mundiales para gestionar in situ las medidas de seguridad y soporte. Ha sido una gestión muy compleja de la diversidad en el enfoque técnico para adoptar las medidas locales para combatir la infección y aportar el máximo de seguridad laboral. Grifols dispone de filiales en más de 30 países y regiones y 16 plantas de producción en todo el mundo, representando un reto en lo que refiere a legislaciones locales y guías de salud aplicadas (OMS, CDC).



Entre las medidas a destacar: disposición para toda la plantilla de mascarillas, geles hidroalcohólicos para desinfección de manos, distribución de espacios para respetar la distancia de seguridad, colocación de termómetros a la entrada de los edificios, teletrabajo, seguimiento de personas sensibles por los Servicios Médicos.

Hay que recalcar que, en los diferentes centros de trabajo de la compañía con Servicio Médico, se amplió a nivel mundial el horario de atención a las

En España durante el 2020 y primer semestre del 2021 el Servicio Médico que atiende a más de 4.200 empleados/as ha recibido 3.628 llamadas informativas sobre COVID-19, para comentar dudas y aspectos relacionados con la pandemia. Esto representa un impacto del 86 %, demostrando la confianza depositada en este recurso que ofrece la compañía.



Para llevar a cabo estos screenings, Grifols ha diseñado y creado una prueba molecular, llamada Amplificación Mediada por Transcripción (TMA), para detectar la presencia del virus SARS-CoV2 en plasma, sangre y muestras respiratorias. En Grifols España todas las pruebas de screening se han llevado a cabo con esta metodología. Además, Corporate Health and Safety ha

coordinado la realización de pruebas PCR de seguimiento en Grifols US e Irlanda y en Alemania mediante test antigénicos RADT, según marca la normativa local.

Valoramos muy positivamente la aplicación de estas pruebas de seguimiento, pues ha permitido asegurar el diagnóstico de infección/no infección COVID-19, y así adaptar en los casos necesarios los periodos de aislamiento domiciliario y, al mismo tiempo, poder controlar la transmisión de la enfermedad no sólo dentro de la compañía si no también en la comunidad mediante el estudio de contactos de una forma rápida y eficaz.

En España se han realizado un total de veinticinco rondas de screening COVID-19; la primera se inicia el 18 de mayo de 2020, la vigesimoquinta ronda se acaba el 9 de septiembre de 2021. Se han llevado a cabo un total de 67.911 test en este periodo de tiempo y se han detectado un total de 303 casos positivos asintomáticos. Desde el Servicio Médico se ha procedido a notificar estos casos, a indicarles el aislamiento a realizar, así como a llevar a cabo el estudio de los contactos estrechos. El seguimiento de estos casos positivos ha representado más de 2.500 llamadas desde el Servicio Médico.

Los resultados son los siguientes:

- Test realizados en Grifols global:

Población Grifols con screening	Total test realizados	Media test/persona
22.000	111.224	5,1

- Test y resultados en Grifols España:

Población Grifols con screening	Total test realizados	Media test/persona
4.300	67.911	15,8

Positivos asintomáticos detectados en rondas de screening España	
Test totales	67.911
Positivos	303
Total positivos	0,45 %
Llamadas seguimiento servicio médico	2.511
Número promedio de llamadas por caso positivo	8,29

Esta es una medida que, sin duda, ha tenido un efecto psicológico muy positivo en las/los profesionales de Grifols, puesto que ha dado seguridad tanto a las personas que contraían la enfermedad de forma asintomática, como a su entorno familiar, así como a los colaboradores laborales. La posibilidad que ha dado la compañía de control de la enfermedad ha quitado muchos miedos, tanto a las personas que acudían presencialmente como a las personas que estaban en casa teletrabajando, y tanto a los compañeros/as de trabajo como a las propias familias.

3. Seguimiento de casos positivos

En España, desde el inicio de la pandemia por SARS-CoV-2, el Servicio de Vigilancia de la Salud ha definido el protocolo de actuación indicando aislamiento domiciliario, coordinadamente con el Servicio Público de Salud y realizando un seguimiento telefónico a las personas que han consultado por síntomas compatibles con la COVID-19 o que han referido ser contacto estrecho de un caso, ya sea dentro de las rondas de screening o por contactos/contrar la enfermedad fuera de estas.

ANEXO 2 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SERVICIO MÉDICO GRIFOLS ANTE LA COVID- 19 FEBRERO 21



El seguimiento consiste en hacer cuatro llamadas por cada caso, interesándose por el estado de salud, la evolución de la persona y de los contactos estrechos, etc. Esto ha representado más de 2.500 llamadas específicas de seguimiento entre mayo 2020 y septiembre 2021 en los casos detectados en rondas de screening.

Si tenemos en cuenta los seguimientos de positivos y/o de contactos estrechos comunicados al Servicio Médico fuera de las rondas, el número de llamadas registradas es ligeramente superior, son casi 2.800 llamadas. Las llamadas de seguimiento de la COVID-19 realizadas por el Servicio Médico de España desde el inicio de la pandemia han sido en total más de 5.300, y si tenemos en cuenta que en Grifols Spain contamos con casi 4.300 profesionales, creemos que podemos clasificar el seguimiento como exhaustivo, extenso y constante.

Hay que destacar que este seguimiento se mantiene actualmente en Grifols España pues consideramos que es esencial, dado que contribuye a que psicológicamente los profesionales de Grifols se sientan muy acompañados y reconfortados.

Corporate Health and Safety ha coordinado también con Grifols US un modelo de seguimiento similar desde el servicio de Occupational Health (HMS) hacia cualquiera de los 17.000 profesionales que lo han necesitado para controlar la enfermedad COVID-19.

4. Test de retorno al trabajo

En Grifols España, desde finales de abril del 2020, se ha promovido la realización de una prueba PCR/TMA en el domicilio particular de las personas aisladas por COVID-19, para poder confirmar diagnóstico, así como para asegurarnos de que se incorporan al puesto de trabajo sin presencia de virus activo.

El Servicio Médico es el encargado de programar la prueba diagnóstica: un/a diplomado/a en enfermería se desplaza hasta el domicilio. Se han llevado a cabo, entre mayo de 2020 y septiembre de 2021, más de 300 pruebas domiciliarias. Las personas que estaban en aislamiento han agradecido mucho el hecho de descartar la incertidumbre de infección activa y se han incorporado con una prueba diagnóstica negativa. Consideramos que esta medida ha contribuido efectivamente a evitar estados de ansiedad por miedo a contagiar a otros colaboradores. También ha repercutido en las personas de los centros de trabajo, ya que ha disminuido mucho la preocupación por la reincorporación de sus compañeros/as.

5. Formaciones específicas on line

Para minimizar el impacto psicológico de la pandemia, el departamento de OD (Talent), junto con el de Health and Safety, han diseñado y puesto en marcha durante la pandemia diferentes formaciones específicas virtuales, no presenciales, entre las que cabe destacar: gestión del estrés, energía y bienestar, mindfulness, inteligencia emocional, retorno saludable a la oficina, cómo desarrollar resiliencia...

ANEXO 3 LISTADO FORMACIONES Y ASISTENCIA



Los cursos han sido puestos a disposición de todas las personas trabajadoras de Grifols. Se han realizado a través de la plataforma de formación on line de la compañía.

Desde el inicio de la pandemia hasta junio del 2021 se han desarrollado un total de 27 cursos de herramientas personales y emocionales para combatir la pandemia, en diferentes horarios.

Se ha alcanzado un total de 2.315 participantes de 26 países diferentes, con más de 4.300 horas de formación y 172 sesiones en total.

El esfuerzo dedicado a la puesta en marcha de los diferentes cursos y sesiones pensamos que ha contribuido de forma importante a que las personas estén más informadas, más empoderadas para poder hacer frente a las condiciones específicas de la pandemia. Y con ello, ciertamente el impacto de estas acciones ha ido dirigido a disminuir la ansiedad, el miedo, la incertidumbre, así como a mejorar la sensación de soledad, de aislamiento y el bienestar de las personas.

6. Posibilidad de atención psicológica: Programa de Apoyo Psicológico al/a la empleado/a



Este programa se ha implantado entre mayo de 2020 y marzo de 2021 en España y en US, dando cobertura de soporte a más de 20.000 personas.

Los objetivos del Programa de apoyo al empleado son, sobre todo, ofrecer un servicio de apoyo y asistencia a la salud mental de los/las trabajadores/as y reducir el malestar emocional relacionado con situaciones de vida profesional

o personal. El horario de atención ha sido 24/7 telefónicamente y de forma gratuita, en cualquier momento, cuando más lo necesita la persona.

La cobertura es para cualquier persona, independientemente del lugar de trabajo, tanto en España como en US. Es un servicio confidencial y anónimo. La persona que lo activa no tiene que identificarse. La atención se lleva a cabo por psicólogos expertos en situaciones de crisis.

Las principales causas de consulta han sido:

- Depresión
- Ansiedad
- Insomnio
- Adicciones
- Desmotivación
- Información sobre temas emocionales diversos

Aunque en números absolutos el número de consultas no ha sido muy elevado (en España más de 60 consultas específicas con especialista en psicología), creemos que la propia puesta en marcha del servicio en sí mismo es un acto muy valorado por los trabajadores que repercute en positivo hacia la percepción de la empresa. Con independencia de que la persona haga uso o no del servicio, el hecho de disponer de la línea las 24 horas/ 365 días ha aportado mucha seguridad ante el futuro y las posibles dificultades vitales que puedan surgir. La experiencia nos ha demostrado cómo la disposición y el esfuerzo de Grifols por ofrecer a sus trabajadores el Programa de Apoyo al Empleado contribuye significativamente a la percepción de calidad de vida en el trabajo.

7. Acompañamiento psicológico al estrés

Siguiendo con la preocupación por las personas, y siempre con el compromiso de seguir avanzando en el soporte emocional, Corporate Health and Safety ha impulsado la puesta en marcha de un programa específico de acompañamiento psicológico al estrés de aplicación mundial. Este programa está pensado para el momento actual de la pandemia. Por ello se pone en marcha en septiembre de 2021.

Inicialmente, antes de la implantación global, se ha realizado una prueba piloto en un equipo directivo de España que ha estado trabajando presencialmente durante la pandemia. En total, ha sido un equipo de diez que ha acudido voluntariamente a dos sesiones presenciales de acompañamiento.

Estas personas reúnen, como mínimo, dos condiciones favorables para llevar a cabo el soporte emocional:

- Puestos de trabajo con alta demanda tanto en contenido como en tiempo de ejecución.
- Situación desfavorable debido a la pandemia mundial.

Los objetivos del acompañamiento son, sobre todo, adoptar unas determinadas conductas que mejoran el estado de ánimo, controlar los pensamientos pesimistas y generar un entorno que aporte sensación de control, a pesar de la incertidumbre reinante y de la tensión por el trabajo. También se quiere reforzar la resiliencia para hacer frente al entorno actual dando herramientas como el desarrollo del autocontrol emocional, la flexibilidad de pensamiento, la autonomía emocional, la superación en situaciones adversas, etc.

A lo largo de las sesiones dentro de la prueba piloto se han ofrecido diversas herramientas de afrontamiento a las situaciones tanto profesionales como personales de estrés. Se han lanzado una serie de retos que los participantes han llevado a cabo para asegurar la correcta puesta en marcha de las herramientas propuestas. Estos retos suponen la transferencia del aprendizaje a la realidad de los participantes y asegura que se genere un cambio de hábitos y, por tanto, la obtención de los resultados asociados al cambio de conducta.

El feedback ha sido sumamente positivo, tanto por parte de la persona que realizaba el acompañamiento como de los participantes. Por ello, en el 2021 se llevará a cabo un acompañamiento más a otro equipo en España y a uno en Irlanda. En el 2022 están previstas dos intervenciones más en España, dos en US y una en Europa.

ANEXO 4 MODELO ENCUESTA SATISFACCIÓN



Evaluación de la eficacia

Dado que todavía estamos en pandemia, con la posibilidad de que vuelvan a aparecer nuevas olas, variantes, etc. el proceso de soporte y mejora del

acompañamiento psicosocial dentro de la compañía está todavía evolucionando. Por lo tanto, la evaluación de la eficacia se basa en los resultados obtenidos hasta ahora y en indicadores que probablemente seguirán una evolución.

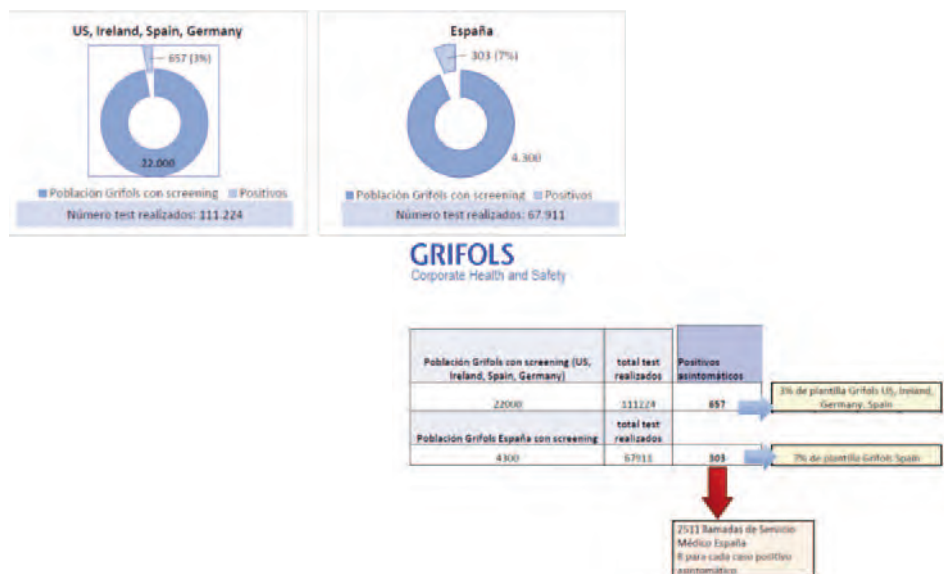
Las medidas implantadas se pueden considerar eficaces, en varios aspectos:

Medidas generales:

- Grifols dispone de filiales en más de 30 países y regiones y 16 plantas de producción en todo el mundo. Se han desarrollado planes y los recursos necesarios para poder implantar todas las medidas adecuadas adaptándonos a las normativas locales.
- Los Servicios Médicos se han ampliado a 24 horas 7 días a la semana. En España, se han recibido 3.826 llamadas informativas sobre COVID-19, lo que representa un impacto del 86 % sobre el total de la plantilla, un interés elevado y un soporte muy adecuado.

Test Screening:

- En Grifols hemos elaborado una prueba propia de diagnóstico COVID-19 y se han realizado screenings masivos a todas las personas que lo han solicitado de forma quincenal con los siguientes resultados:

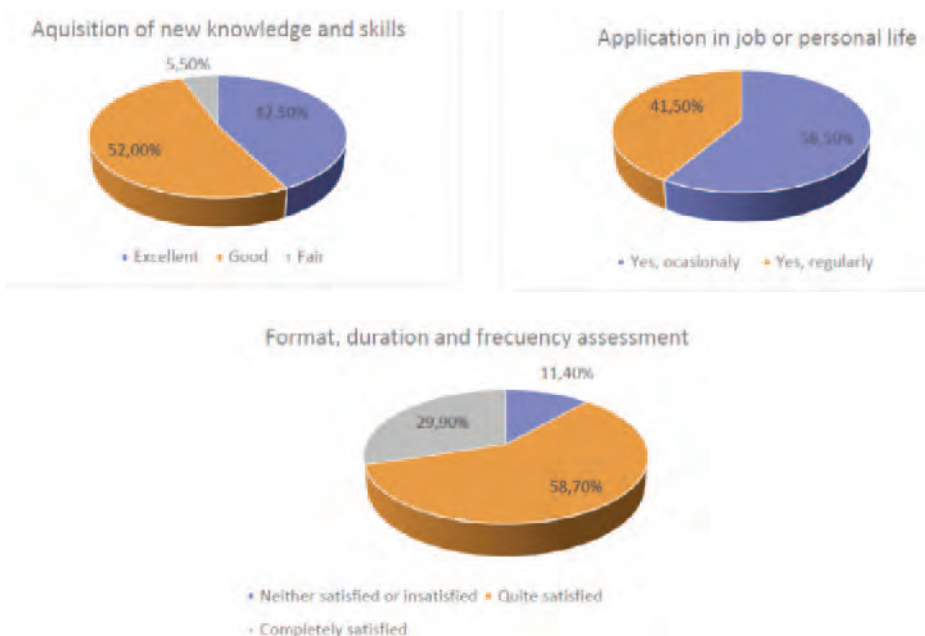


Seguimiento de casos positivos:

- El seguimiento de enfermos y contactos de COVID-19 ha sido exhaustivo. En España, con una plantilla de casi 4.300 personas, el Servicio Médico ha llevado a cabo más de 5.300 llamadas de seguimiento. Para todo/a profesional infectado/a de COVID-19 en España, Grifols ha llevado a cabo más de 300 PCR's domiciliarias, antes de volver al trabajo para dar tranquilidad tanto a la propia persona, como a las familias y a los/las compañeros/as laborales.

Formación:

- Desde el inicio de la pandemia hasta junio del 2021 Grifols ha llevado a cabo un total de 27 cursos de soporte con herramientas personales y emocionales para combatir la pandemia, en diferentes horarios, abiertos a toda la plantilla. Se ha alcanzado un total de 2.315 participantes de 26 países diferentes, con más de 4.300 horas de formación y un total de 172 sesiones. Las encuestas de satisfacción de estos cursos nos muestran resultados sumamente satisfactorios.



Programa de apoyo psicológico:

- Grifols ha ofrecido durante la pandemia (mayo 2020 a marzo 2021) un Programa de Apoyo Psicológico a las personas, que ha recibido más de 60 consultas on line anónimas a psicólogos especializados, sobre temas de ansiedad, depresión, adicciones, insomnio, desmotivación. Es muy importante el sentimiento de seguridad y de afrontamiento de futuro, así como de percepción de calidad en el trabajo que ha generado la existencia del programa.
- Grifols ha querido seguir apoyando a las personas después de la fase aguda de la pandemia y llevar a cabo un Programa Específico de Acompañamiento Psicológico al Estrés, de ámbito global, que se realizará en pequeños grupos de forma presencial. El piloto realizado en el 2021 ha obtenido excelentes resultados, valorados por una encuesta de satisfacción.

VALORACIÓN FORMACIÓN	SI	NO
¿Crees que el programa ha aportado herramientas útiles para gestionar el estrés?	100%	0%
Los materiales de soporte tanto en el acompañamiento como los enviados ¿te han parecido correctos?	100%	0%
La persona que ha llevado a cabo el acompañamiento: ¿crees que tenía experiencia sobre el tema?	100%	0%
La persona que ha llevado a cabo el acompañamiento: ¿ha mostrado empatía y ha interactuado con vosotros	100%	0%

VALORACIÓN FORMACIÓN	1	2	3	4	5
¿Qué nota global le pondrías del 1 al 5 a la persona que ha llevado a cabo el acompañamiento	0%	0%	0%	50%	50%
¿Qué nota global le pondrías al programa de acompañamiento de gestión del estrés (de 1 a 5)	0%	0%	0%	67%	33%

Para concluir, debemos recalcar que la apuesta por el bienestar emocional hecho por Grifols durante la pandemia COVID-19 se ha integrado dentro de la filosofía de la compañía.

Es, sin duda alguna, una apuesta de futuro, un camino a seguir, manteniendo las acciones realizadas para disminuir el riesgo psicológico y mejorando de forma continua para que el bienestar emocional de las personas sea el óptimo.

GRUPO AERNNOVA

2º premio

Mejor práctica
para el control del riesgo



ATEX un paso más allá



Parque Tec. de Álava, Leonardo Da Vinci Kalea, 13 | 01510 Miñano Menor (Álava) |
<http://www.arghos.es/>

Presentación

Empresa que se dedica al diseño y fabricación de aerestructuras, como alas, estabilizadores y fuselajes tanto en metal como composites, para más de 20 modelos de aeronaves y una gran diversidad de clientes. Cuenta con 14 centros de trabajo y 4.600 trabajadores.

Problema y análisis del riesgo

Las atmósferas explosivas (ATEX), entendidas como la mezcla con el aire, en condiciones atmosféricas, de sustancias inflamables en forma de gases, vapores, nieblas o polvos, en la que, tras una ignición, la combustión se propaga a la totalidad de la mezcla, debido a los potenciales efectos que pueden generar, deben ocupar un lugar predominante a la hora del control y gestión del riesgo.

Los efectos de dichos riesgos pueden ser muy graves, generando muertos y pérdidas millonarias, que derivan en una situación crítica, que pone incluso en entredicho la propia viabilidad de la compañía.

Por todo lo anterior, siendo necesario cumplir con todas las normativas y regulaciones vigentes, y en concreto por las instalaciones disponibles, con granalladoras o colectores secos de polvo, son generadores de más del 75 % de las explosiones en la industria del metal. Grupo Aernnova quiere ir más allá del cumplimiento legal para garantizar entornos seguros. Para desarrollar este camino, es necesario conocer las características intrínsecas de los procesos industriales, ya que la comprensión del mismo se torna clave a la hora de afrontar el riesgo ATEX. Es por ello, que además del asesoramiento a este respecto por empresas externas, la capacitación de los equipos permite adquirir conocimientos y experiencia, y así poder afrontar la continua evaluación y mejora de las operaciones diarias de forma interna, dando respuesta con mayor rigor y en tiempo real.

Es necesario afrontar el reto de capacitar, sensibilizar y concienciar a la compañía en nuevos vectores de conocimiento. Para ello se desarrolla un plan que permite conocer los procesos y productos de que se dispone. Para lograr dicho objetivo, contar con pruebas empíricas y tangibles permite generar una visión compartida del programa preventivo, permitiendo contar con material didáctico, como son los vídeos de los diferentes ensayos realizados, siempre con un enfoque de la problemática positiva, desde la oportunidad que da el conocimiento y participación del equipo en la mejora de los procesos. El estudio de los diferentes polvos tiene como resultado la generación de una "Data Sheet", con las diferentes variables caso de estudio que llevan a transformar el dato en información útil.



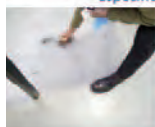
ATMOSFERAS EXPLOSIVAS

Qué son las Zonas ATEX

Se define atmósfera explosiva: la mezcla con el aire, en condiciones atmosféricas, de sustancias inflamables en forma de gases, vapores, neblinas o polvos, en la que, tras una ignición, la combustión se propaga a la totalidad de la mezcla.

	% en industria general	Equipos	% incidentes industria en general	% incidentes industria de la madera	% incidentes industria metal	% incidentes industria alimentaria
Chimeneas y hornos	28,3	Antes	20,2	20,8	1	40,0
Maquinaria y máquinas	11,3	Equipos de transporte	17,2	16,0	40,6	9,5
Capacidad de almacenamiento	9,9	Motores	19,0	7,0	3,3	18,1
Maquinaria de procesamiento	2,6	Tráilers y tolvas	10,1	4,7	1	26,3
Maquinaria de transporte	6,6	Interrupción	6,6	1	1	3,6
Superficie caliente	6,6	Microondas	3,4	1	1,0	1
Equipos y máquinas de transporte	4,9	Grangas y otros	6,2	3,9	22,8	1
Maquinaria eléctrica	2,8	Tráilers	6,8	6,7	8,3	3,6
Descomposición	16,0	Grupos	14,1	20,80	19,90	12,80
Otros	9,0					

Metodología de evaluación de los riesgos Específicos derivados de las atmósferas explosivas



Fases de Trabajo

1. Identificación de peligros.
2. Determinación de la posibilidad de formación de una ATEX.
3. Determinación de la probabilidad de activación de dichas fuentes.
4. Estimación de los posibles efectos de una explosión.
5. Valoración del riesgo en ATEX.
6. Propuesta de medidas para eliminar o reducir el riesgo.

Normativa referencia

- NTP 876 ER ATEX
- Real Decreto 681/2003
- UNE 202007:2006
- IEC 60079



Prácticas preventivas para el control del riesgo

El control del riesgo, basado en el conocimiento de los procesos con el objeto de ir más allá del cumplimiento legal, ha llevado a la realización de un proyecto de capacitación específico en esta materia, dividido en una serie de fases:

Fase 1 Clasificación del polvo

Para el estudio de la capacidad explosiva del polvo se ha contado con un tubo Hartmann, que permite la realización de ensayos para la determinación de la clasificación de la capacidad explosiva del polvo, estimando el Límite Inferior de Explosividad (LIE) de cada uno de los diferentes polvos caso de estudio. En este proceso, se siguen diferentes normas, como la UNE 60079-10-1, donde se clasifican polvos en función de su potencial explosivo en g/m³, en 4 diferentes categorías, siendo la 0 la de menor explosividad (nula) y la tercera la de mayor capacidad explosiva (muy fuerte). En estos ensayos es importante entender las diferentes variables que nos afectan, como son la humedad o el tamaño del grano o la cantidad almacenada del mismo.

Fase 2 Identificación de la cantidad máxima admisible

El mismo tubo Hartmann, que ha facilitado la clasificación del polvo, también permite el ensayo para la determinación de la concentración mínima explosiva. Este dato permite la estimación de la cantidad máxima de polvo almacenado, que se puede tener acumulado en un colector seco de polvo. Como ejemplo, se estima que para un habitáculo de 100 m^3 , donde se dispone de un colector seco, que almacena polvo con un LIE de 140 g/m^3 , no se deberían tener almacenados más de 14 kg .



Fase 3 Limpieza

La limpieza es clave a la hora de mitigar la capacidad explosiva de nuestro proceso, ya que como se ha estudiado en las dos primeras fases, la concentración de polvo está estrechamente ligada al poder destructivo de la misma. Por ello será necesario planificar la retirada del polvo acumulado / almacenado cada vez que se supere la cantidad máxima admisible, calculada en la fase 2. Por otro lado, debido al conocimiento adquirido, se asegurará la limpieza general recurrente, no siendo esto óbice para que cada vez que en el suelo se deje huella al pisar, sea necesario realizar una limpieza exhaustiva del local.

Fase 4 Sectorización

La sectorización del colector seco de polvo es necesaria para impedir que el riesgo de explosión se propague por diferentes áreas. Entre las etapas a separar se encuentra el ciclón del silo, mediante etapas anuales frente a elementos motorizados ATEX de elevado coste de inversión. Contar con válvulas de descarga es de relevancia a la hora de mitigar la afección de la explosión en caso de producirse.

Fase 5 No clausura del polvo

No tener el polvo clausurado limita el riesgo de sobrepresión y sus consabidas consecuencias. Por ello, optar por silos con sacas antiestáticas, en vez de recipientes metálicos estancos, es recomendable.

Fase 6 Fuente de ignición

Una de las principales fuentes de ignición es la electricidad estática. Por ello, es fundamental la canalización de la misma, contando todas las instalaciones con puestas a tierra, chequeando las mismas trimestralmente.

Evaluación de la eficacia

Los estudios realizados con el tubo Hartmann y con los diferentes materiales con los que se trabaja han proporcionado información y conocimiento más profundo y exhaustivo del proceso y ha permitido identificar una serie de “Best Practices”, que han llevado a adoptar nuevas pautas que mejorarán la seguridad de los entornos de trabajo.

a) Concienciación

Generar material audiovisual específico que sirve para formar de manera efectiva a los empleados. La concienciación y un mayor conocimiento permiten explicar con mayor exactitud la problemática a la que nos enfrentamos. Prueba de ello es el grado de satisfacción del personal formado en el programa preventivo ATEX (>90 % valorado como muy interesante).

b) Mayor conocimiento de los materiales con los que se trabaja

Los estudios realizados con el tubo Hartmann han llevado a un mayor grado de conocimiento de los materiales usados en los centros de trabajo permitiendo conocer, de forma aproximada, valores de referencia para cada uno de los materiales con los que se trabaja. El conocer los límites inferiores

de explosividad (LIE), permite saber el nivel de concentración de material que se requiere para la generación de una explosión. A partir del mismo se pueden definir una serie de parámetros fundamentales, como es la cantidad máxima de polvo admisible en un área de trabajo. Para ello, una vez se dispone del LIE, se multiplica por el volumen del área y ese valor sería la cantidad máxima de polvo que puede tener dicho habitáculo.

c) Adecuar las medidas preventivas a las necesidades

El tener un mayor nivel de conocimiento de los materiales con los que se trabaja y un equipo de trabajo más concienciado ha permitido generar una serie de buenas prácticas definidas «ad hoc» para cada caso específico.



ATMOSFERAS EXPLOSIVAS (ATEX)

HEALTH & SAFETY
DEPARTMENT

COLECTORES DE POLVO SECO

RECOMENDACIONES

- **Limpieza**
 - Limpieza mensual local
 - No permitir que las prosadas dejen huella → limpieza inmediata
- **Filtros**
 - Limpieza periódica de filtros según mantenimiento
 - Cambio periódico filtros según mantenimiento
- **Sistema Aspiración**
 - Alabes plástico
- **Ciclón**
 - Limpieza de polvo acumulado semanalmente
 - Sectorizar, etapas manuales a automáticas
- **Silo**
 - Retirada del polvo acumulado cada 14kg acumulados
 - Sustitución silos estáticos por sacas
- **Electrostática**
 - Todas las instalaciones deben estar puestas a tierra
 - Revisión periódica de las puestas a tierra (trimestralmente)
 - Especial atención a los alabes del ventilador
- **Información / Formación**
 - Formación genérica a todos los empleados
 - Formación específica al personal asociado al centro de trabajo
- **General**
 - Realización trabajos con permiso de trabajo (PRH-00-014)
 - Herramientas a usar deben ser antichispa
 - Señalización horizontal
 - La ropa y calzado antiestática






AERnova Group confidencial información. Controlada por el personal AERnova Group. No divulgación



FORD ESPAÑA, SL

3^{er} premio ex aequo

Mejor práctica
para el control del riesgo



Seguridad en muelles de carga. Topes anticaída



Pol.Ind. Almussafes | 46440 Almussafes (Valencia) | <https://www.ford.es/>

Presentación

La empresa se dedica a la fabricación de automóviles de turismo, motores de explosión para automóviles y distribución de piezas de repuesto de todas las marcas FORD para toda la Península Ibérica.

Problema y análisis del riesgo

Durante una revisión de las condiciones de seguridad (Safety Walk semanal) por parte de la Gerencia y del coordinador de prevención de riesgos, se identificó un posible problema de seguridad en los muelles de carga. Al tener un desnivel considerable (>1 metro), se pueden producir caídas a diferente nivel de los vehículos industriales y de los contenedores.

En las operaciones de movimiento de mercancías con vehículos industriales en los muelles de carga, los operarios pueden verse sometidos a riesgos de distinto origen y gravedad, como los siguientes:

- Estar situado a nivel del suelo entre la parte trasera del camión y el muelle en las maniobras de aproximación. Como medida preventiva, está la prohibición de acceso a peatones.
- Existencia de huecos entre el muelle y el vehículo en carga y descarga debidos a un mal posicionamiento del camión en relación al nivel del muelle. Como medida preventiva, está la revisión de la posición del camión y autorización previa.
- Salida intempestiva del vehículo y/o desplazamiento natural del vehículo durante la carga o descarga debido a la no utilización de un sistema de bloqueo de camión. Como medida preventiva es obligatorio en la empresa que el camionero espere fuera del camión en la zona de espera de conductores para evitar que lo ponga en marcha hasta nuevo aviso.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

Para intentar solventar el riesgo de caída de vehículos y contenedores desde el muelle elevado, se creó un grupo de trabajo con ingeniería y empleados que operan con mayor frecuencia en estos muelles para buscar posibles soluciones.

Como solución final se optó por la implantación de topes de perfiles metálicos distribuidos estratégicamente a lo largo del muelle de carga en una secuencia tal que permita que los procesos sigan igual de operativos.

El grupo de trabajo analizó los pros y contras de diversos diseños, así como la forma, dimensiones y distanciamiento de los perfiles.

Para el diseño de los perfiles también participó en el grupo de trabajo un representante del proveedor de construcción para cálculos en resistencias y aportar experiencias.

Una vez diseñados se validaron todas las combinaciones potenciales de accidentes, simulando los 4 escenarios identificados:

- Conducción con contenedor
- Conducción sin contenedor
- Caída de contenedor grande (285 cm de largo)
- Caída de contenedor pequeño (220 cm de largo)

Las horquillas de los vehículos industriales pueden seguir manipulando los contenedores sin interferencias con los topes de acero reforzado de los muelles a la vez que estos topes evitan que el conductor del vehículo industrial pueda caer por el muelle al conducir.

Antes de la medida preventiva. Sin topes anticaída



Después de la medida preventiva. Con topes anticaída



Evaluación de la eficacia

Tras la implantación de esta medida preventiva, el riesgo de caída de vehículos o contenedores en condiciones normales está totalmente eliminado.

La medida preventiva proporciona unos resultados de elevada efectividad, mitigando un posible accidente severo y no altera, de ninguna manera, los estándares operativos en el área. El coste de implementación ha sido muy bajo (<2.000 €) y ofrece un ambiente de trabajo más seguro en el muelle.

Las lecciones aprendidas tras la implantación son todas positivas al validar las pruebas previas y, además, es replicable a otros muelles de carga similares sin tener que realizar ningún cambio en el diseño.

Los recursos necesarios para replicar esta medida preventiva son:

Recursos humanos:

- Proveedor de construcción o mantenimiento local
- Técnico de Seguridad
- Compromiso de la Dirección

Recursos económicos:

- Coste material
- Coste mano de obra

GRANDES ALMACENES FNAC ESPAÑA, SAU

3^{er} premio ex aequo

Mejor práctica
para el control del riesgo



Mejora en la distribución de producto editorial



Paseo del club deportivo N 1 BL 11 2PL | 28223 Pozuelo de Alarcón | www.fnac.es

Presentación

Empresa que se dedica a la comercialización y distribución de productos (libros, etc) en grandes estructuras logísticas de almacenaje.

Problema y análisis del riesgo

El riesgo más elevado en tienda se produce por el peso y la manipulación de cajas (sobre todo las de libros), para que sean repuestas en las estanterías de cada alveolo. Para ello, en los últimos años se ha trabajado en diversas soluciones mecánicas y manuales para la disminución del riesgo.

Desde el año 2010 utiliza una máquina diseñada para rebajar las alturas de los rolles que llegan del almacén central a la tienda, pasando de siete alturas de cajas a uno de tres y otro de cuatro que ya fue presentada y quedó finalista en los premios de Asepeyo del 2015. Se han ido incorporando distintos elementos, como es la pata de elefante, carritos de dos alturas, cajas plegables, gancho vinca y bases para una y dos cajas con ruedas.

En el 2021 se ha implantado un sorter en el almacén central que ayuda a minorar el peso y a disminuir la manipulación de las cajas al estar más ordenadas por secciones y a saber solo viendo la etiqueta de la situación de las cajas que tienen más peso dentro del roll.

Con la colaboración de los delegados de PRL, y a través de estudios con el IBV, pudimos apreciar que en la distribución de producto de libros por género (secciones) es donde se podían producir más situaciones de sobreesfuerzos y que dependiendo del tipo de personas a cubrir en el estudio hacía subir sus riesgos. La tienda que sirvió de referencia fue aquella en la que se manejaba más producto de este tipo. Esta manipulación se producía en varios días a la semana y con una duración aproximada de 45 minutos a una hora. Para mejorar esta situación tendríamos que incidir en la forma de realizarlo correctamente en tienda y en poder mejorar el peso y la distribución de las secciones que se tendría que realizar en logística central.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

Para incidir en la tienda establecimos un protocolo de manipulación de cargas conocido por todo el personal afectado, formando al personal para su tarea, un mayor uso del carrito de dos alturas y la implantación de carritos hidráulicos para poder manipular las cajas más pesadas y aquellas que estuvieran situadas en el roll en las zonas más bajas.

ACCIDENTES (Agosto)	2019	2020	2021
Parte lesiones espalda	8	4	1
Sobreesfuerzo	16	6	1

Para incidir en Logística Central controlando el factor más determinante del estudio, que era el peso, se estableció desde nuestra logística un sistema para control de peso mediante espacio ocupado en caja que nos ayudaba a aproximarnos a pesos de cajas más seguros hasta la implantación del sorter, que limitaría un peso máximo y mejoraría en la distribución del producto editorial en secciones, lo que nos llevaría a que gran parte de esta actividad ya no se tendría que realizar, por lo que eliminaríamos en gran parte la actividad y por lo tanto el riesgo. El peso era un factor determinante ya que si se baja de una forma muy pronunciada sube el número de cajas y, por lo tanto, la manipulación y la frecuencia.

Por este motivo se aumentó el número de cajas, fue tenido muy en cuenta (aproximadamente en un 30 %) al tener el peso máximo establecido en 14 kilos. Todo esto ayudó a controlar el riesgo hasta que se implantara la solución definitiva en nuestro almacén central, un sorter que nos permitiera ordenar los productos según la tienda y su distribución en secciones indicando en una etiqueta el tipo de sección y si es novedad o no.

Además, controlamos el peso de las cajas en 14 kilos, realizándose por la suma del producto que contiene (para ello se tuvieron que pesar y medir todos los productos y actualizar aquellos que se fueron introduciendo) más el peso de la caja. Todo ello se implantó en agosto del 2021 y actualmente se están introduciendo mejoras en su funcionamiento.

Evaluación de la eficacia

La evaluación de la eficacia está más orientada a las medidas establecidas antes de la implantación del sorter con las otras medidas que hemos comentado y que han supuesto una mejora en los accidentes derivado de sobreesfuerzos.

Actualmente tendremos que esperar para ver datos más concretos desde la puesta en marcha real del sorter, los cuales se analizarán en el primer semestre de 2022.

En cuanto a las acciones que realizamos en el 2019 y 2020 podemos ver una bajada en los accidentes derivados en sobreesfuerzos y espalda que esperamos que sean consolidados en los datos de los próximos años.

SACYR CONSTRUCCIÓN

1^{er} premio

Mejor práctica
para la gestión de la
prevención

sacyr

Monitores/as de seguridad



Condesa de Venadito, 7 | 28027 Madrid | <https://www.sacyr.com/>

Presentación

Sacyr Construcción es una empresa dedicada a la construcción y gestión de infraestructuras, que pertenece al grupo de las seis grandes constructoras del país. Con presencia en más de 20 países en los cinco continentes, promueve y desarrolla proyectos innovadores de alto valor para las Comunidades.

Problema u oportunidad

En búsqueda de soluciones innovadoras que mejoren la seguridad de los trabajadores, la productividad, la mejora de las condiciones de trabajo y la inclusión de personas en situación de discapacidad, se ha llevado a cabo el programa Monitores/as de Seguridad.

A través de este programa, los inconvenientes derivados de accidentes laborales y/o accidentes de tránsito que generan una discapacidad se convierten en una oportunidad de mejora.

Para ello, se ha desarrollado un programa de innovación a través del cual se incorporan a la empresa trabajadores que han sufrido un accidente o enfermedad profesional con lesiones incapacitantes que les impiden desarrollar su trabajo habitual. La finalidad no es otra que concienciar, a través de su experiencia, al resto de la plantilla de la importancia del cumplimiento de las medidas de Seguridad y Salud en las obras de construcción y, en adición, mejorar las condiciones de seguridad conjuntamente con los demás trabajadores.

Durante su actividad diaria en la obra, los monitores comparten su experiencia con el resto de trabajadores (fomentando así su inclusión en la actividad laboral, pese a haber sufrido una lesión incapacitante) y les ayudan a valorar la importancia de las prácticas de seguridad en el trabajo para la disminución de las tasas de siniestralidad en los centros de trabajo.

De igual modo, los monitores se apoyan en el análisis de las condiciones de seguridad de forma permanente según los estándares de seguridad críticos establecidos en la empresa y en el Plan de Seguridad y Salud, de forma que pueden verificar el total cumplimiento de las medidas preventivas para evitar o minimizar los riesgos.

Práctica de gestión implantada

El programa Monitores/as de Seguridad nace en el año 2016, tras analizar las altas tasas de siniestralidad registradas en los años anteriores en Chile. El

objetivo del programa no era otro que concienciar a todos los estamentos de la obra de los peligros y riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores, tanto los propios de Sacyr, como los subcontratados fomentando el autocuidado de los trabajadores.

A raíz de una visita al Hospital de la Mutual de Seguridad de Chile, se llega al convencimiento de que la experiencia y la propia visión de los trabajadores afectados por un accidente laboral es la mejor forma de prevenir sucesos similares en el futuro. Tras su puesta en marcha y en vista de su éxito (la siniestralidad se redujo notablemente), en el año 2021 se decide implantar el programa Monitores/as de Seguridad en España.

Proceso de implantación del programa en los centros de trabajo

En primer lugar, contamos con la colaboración de Asepeyo, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, que colabora en una primera búsqueda de los trabajadores que cumplan con unos requisitos mínimos como es que tengan lesiones que les imposibiliten continuar con su oficio habitual, de la zona o cercanos al proyecto, comprometidos con la seguridad y con una discapacidad que permita la evacuación del centro en caso de emergencia, entre otros.

Tras esta búsqueda, el Departamento de RRHH realiza una entrevista para llevar a cabo la selección final del candidato idóneo para el Programa.

Una vez contratado, el Monitor/a de Seguridad recibe una formación permanente y continua en materia de Seguridad y Salud, que incluye sistemas de gestión, procedimientos, formatos, estándares de seguridad críticos, etc., con especial hincapié en aquellos riesgos que puedan generar una lesión grave o fatal al trabajador fomentando la observación de conducta.

De este modo, el monitor/a se incorpora al centro de trabajo y, junto con el Departamento de Seguridad y Salud de la obra y los encargados de producción, comienza la verificación en materia de seguridad, de los trabajos a ejecutar en el centro.



- A) En el caso de una deficiencia crítica, el monitor avisa de manera inmediata al prevencionista y encargado de los trabajos del centro para que proceda a adoptar las medidas establecidas en los Estándares de Seguridad y en el Plan de Seguridad y Salud. De igual modo, el monitor avisa al trabajador/es del riesgo que corren para evitar que suceda el accidente.
- B) En el caso de una deficiencia no considerada crítica, el monitor registra la observación en su hoja de verificación avisando al trabajador del hallazgo y de que se tomen las medidas necesarias para solventarla en el plazo establecido por parte del prevencionista y encargado de producción. Y una vez solventada la observación, será tarea del monitor verificar que la deficiencia registrada ha sido corregida satisfactoriamente y no se repite nuevamente.

48

En ambos casos, la labor de los monitores de seguridad ayuda a garantizar la rápida solución de las incidencias detectadas y contribuir con ello a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. Esto se apoya, además, en la charla que el monitor realiza a los trabajadores para que entiendan que se están exponiendo a un riesgo que puede generar lesiones permanentes en su vida.

Entre las distintas tareas que pueden realizar, destacan :

- Realizar las observaciones de conducta en terreno en trabajos con riesgos críticos y fatales.
- Verificar el estado de instalaciones y maquinarias, andamios, equipos de trabajo, medios auxiliares, excavaciones, etc.
- Registrar las listas de chequeo de conductas y condiciones del lugar de trabajo para su posterior análisis.
- Participar en la elaboración de los AST (Análisis de Trabajo Seguro) con el resto del equipo en terreno.
- Participar en las charlas diarias de cinco minutos antes del comienzo de la jornada.
- Fomentar la participación y concienciación de los trabajadores durante la realización de los trabajos.
- Monitorear los procesos de forma permanente.
- Reportar a supervisores y prevencionistas cualquier condición de riesgo de forma inmediata.

El programa actualmente se encuentra implantado completamente en los centros de trabajo en Chile. En España, se está implantando paulatinamente en los nuevos centros de trabajo que se vayan a ejecutar.

Evaluación de la eficacia

Los beneficios de contar con un monitor de seguridad se traducen en una disminución de la tasa de accidentabilidad, pasando de tener una frecuencia en 2015 de 5,80 accidentes por cada 100 trabajadores a una tasa de 1,05 % en el año 2020. Lo mismo sucede con la tasa de frecuencia pasando de una tasa de 23,01 a 4,18.

En España, desde su implantación este año en el centro de trabajo de UTE Hospital 12 de Octubre, no se ha contabilizado hasta el momento ningún trabajador accidentado y esto es un dato a resaltar dado la magnitud y complejidad de la obra.

No solo debemos quedarnos en los beneficios de la reducción de la siniestralidad, sino que podemos verificar otras ventajas en el centro y en la empresa:

- Inclusión de personal en situación de discapacidad en la plantilla.
- Concienciación y sensibilización de la plantilla en la gravedad de los accidentes laborales e incumplimiento de las normas y medidas preventivas.
- Colaboración directa con organismos y entidades de ámbito social y laboral para seguimiento y desempeño.
- Actitud positiva y mejora del compromiso de la plantilla.
- Fomento del análisis de datos para campañas de mejora
- Mejora del ambiente laboral y el liderazgo.
- Ideas innovadoras.
- Disminución de las lesiones y mejora del autocuidado.
- Reducción de los costes de paradas, investigaciones, administrativos, etc.
- Oportunidad de reincorporación de personas que han perdido su modo de vida habitual tras un accidente.

FAURECIA-ASIENTOS DE GALICIA, SL

2º premio ex aequo

Mejor práctica
para la gestión de la
prevención

FORVIA
faurecia

Formación y entrenamiento lock-out/tag-out



Parque Tecnológico y Logístico de Vigo, Calle 3, parcela 2 | 36312 Vigo (Pontevedra)
<https://www.faurecia.com/>

Presentación

Empresa que se dedica al montaje de asientos, comercialización y logística para la industria del automóvil. La especialidad de Asientos de Galicia es el ensamblado de asientos en síncrono para automóvil realizado con el concepto JIT (just in time) y 0 stock de producto final.

Problema u oportunidad

A raíz del resultado del análisis de los últimos accidentes ocurridos en el entorno, tanto del sector de la automoción como en otros sectores similares, que han tenido consecuencias muy graves (amputaciones y fallecimientos), la mayoría de ellos ocurridos a personal que estaba realizando tareas de mantenimiento, y aunque la planta de Asientos de Galicia no se ha visto afectada por ello, la Dirección de la empresa ha querido reforzar, fortalecer y concienciar a los trabajadores, especialmente a los que tienen más riesgo en la realización de tareas tales como: reparaciones, mantenimiento preventivo, nuevas instalaciones, etc.

Práctica de gestión implantada

La práctica de gestión implantada para mejorar el proceso de bloqueo e identificación cuando se realizan los trabajos de mantenimiento ha sido una formación teórico/práctica a todos los técnicos de mantenimiento y a los ingenieros de proceso de Departamento.

Durante esta formación, se ha aprovechado para recordar las 7 Safety Fundamentals, que son las normas principales del Grupo Faurecia:

- SF1 STOP WORK
- SF2 LOTO
- SF3 Equipamiento Seguro
- SF4 Tránsito Seguro
- SF5 Operaciones de alto riesgo
- SF6 Elementos de protección personal
- SF7 Prevención de incendios y productos químicos

Uno de los puntos principales que se abarca en la formación es conocer las diversas energías que puede tener una máquina o equipamiento y cuáles son los métodos de bloqueo para cada una de ellas:

- Energía eléctrica
- Energía hidráulica

- Energía neumática
- Energía cinética, por ejemplo, eje giratorio
- Energía térmica
- Energía residual

Una vez realizada la formación de los trabajadores, se ha procedido a cubrir una hoja con todo el material necesario que debe tener cada trabajador para una correcta aplicación de un LOTO:

- Tarjeta de identificación personal con su número de teléfono
- EPI (guantes dieléctricos, casco, pantalla arco eléctrico, etc.)
- Candados para el bloqueo de las puertas
- Bloqueadores mecánicos para las energías
- Voltímetro para comprobaciones de energía eléctrica

En el caso de que a algún trabajador le faltase algún material o equipamiento, se le ha hecho entrega para su uso personal. Por último, una vez formados y tras realizar una primera práctica con cada trabajador, se le ha concedido una autorización para el acceso seguro a las instalaciones, que está restringido a través de una tarjeta magnética.

Evaluación de la eficacia

Para valorar la eficacia de esta medida, el departamento de seguridad, salud y medio ambiente de la empresa realiza mensualmente una auditoría/checklist sobre situaciones reales que se dan o se pueden dar en las instalaciones. El objetivo de estas auditorías es que el personal de mantenimiento ponga en práctica los conocimientos adquiridos durante la formación recibida.

Estas auditorías han demostrado que los trabajadores de mantenimiento conocen e implementan las medidas preventivas descritas en la formación, y al realizarlo de manera práctica, han surgido ideas de mejora de cara a los procedimientos e implantación del sistema LOTO.

De esta manera, se comprueba periódicamente que los trabajadores conocen las normas del grupo y saben cómo aplicar correctamente el protocolo LOTO, evitando riesgos graves que pudiesen surgir ante una posible situación de avería o trabajo de mantenimiento con la aplicación de un Lock Out / Tag Out.

DANONE, SA

2º premio ex aequo

Mejor práctica
para la gestión de la
prevención



Videos testimonios preventivos de seguridad



Buenos Aires, 21 | 08029 Barcelona | www.danoneespana.es

Presentación

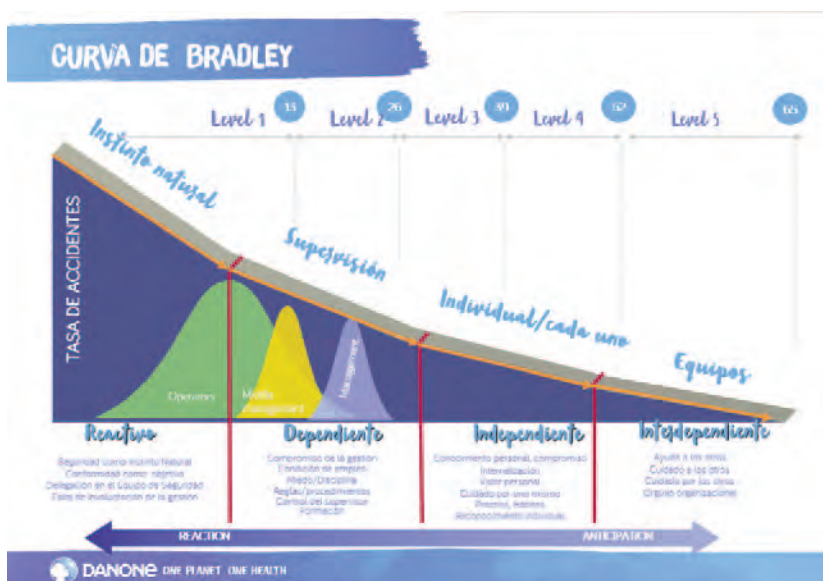
Danone, SA es una empresa del Grupo Danone, que se dedica a la producción y comercialización de productos lácteos y de origen vegetal. En España, cuenta con oficinas centrales, 4 plantas de producción, 2 centros de desarrollo y un equipo comercial.

Danone busca promover una producción responsable y honesta, centrada en la salud de las personas, además de contribuir a la lucha contra el cambio climático. Queremos continuar liderando el modelo de alimentación sostenible del futuro y convertirnos en la compañía BCORP de referencia en alimentación para todas las generaciones.

Problema u oportunidad

Con auditorías realizadas cada 18 meses, los centros y actividades de trabajo son auditados obteniendo una evaluación que los posiciona en la curva de bradley, donde se mide su nivel de cultura y se le posiciona según el mismo en alguno de los siguientes estados:

- Reactivo
- Dependiente
- Independiente
- Interdependiente



El sistema y principios mencionados en el apartado anterior nos dan a conocer los puntos susceptibles de mejora de la actividad preventiva.

En esta ocasión, el refuerzo de la comunicación y motivación, juegan un papel importante para la creación y promoción de la cultura preventiva (Cultura Wise), y es en este ámbito en el que se observa la necesidad de llegar a todos con acciones de comunicación y de motivación, de una forma clara, concisa y atractiva visualmente que, además, fomente el orgullo organizacional que buscamos.

Cada año, se define un plan de motivación y comunicación, con acciones rutinarias y acciones clave, las cuales son aplicadas a nivel nacional y de cada centro o actividad.

Los paneles de comunicación de seguridad, con animación diaria, semanal, mensual y trimestral son una realidad.

Las reuniones a nivel de equipos de trabajo, donde la seguridad hace parte integrante de las temáticas, siendo siempre el primer tópico.

Las rutinas de observaciones preventivas (auditorías de comportamiento) en el terreno y los 5 minutos de conversaciones entre mandos y empleados y entre empleados.

La celebración del Día de la Seguridad, con actividades formativas, lúdicas y de especial interés desarrolladas por cada centro y actividad también funcionan con feedbacks bastante positivos de todos los que forman parte del centro.



Con el incremento de la cultura de seguridad a lo largo de estos años, desde el equipo del Servicio de Prevención Propio de técnicos y mandos que trabajamos estos pilares de comunicación, motivación e involucración de los trabajadores, nos damos cuenta de que tenemos en la organización cada vez más gente especialista que nos ayuda desde su área de expertise a llegar a todos.

En primer lugar, cada uno de los centros definía y desarrollaba el plan de comunicación y motivación internamente, evolucionando poco a poco a campañas cada mes más planificadas a nivel nacional.

Las campañas desarrolladas se compartían en diversos formatos como posters, folletos, aprendizajes de accidentes ocurridos en centros de Danone, tanto dentro como fuera de España (campañas de vigilancia de la salud, vacunación, días internacionales y/o temas específicos como el ictus).



Formato póster campañas antiguas

En 2020, nos quisimos superar con los vídeos de Testimonios Preventivos de manera que pudiéramos potenciar los siguientes aspectos:

- Dar voz a los trabajadores que día a día son especialistas en los tópicos de seguridad

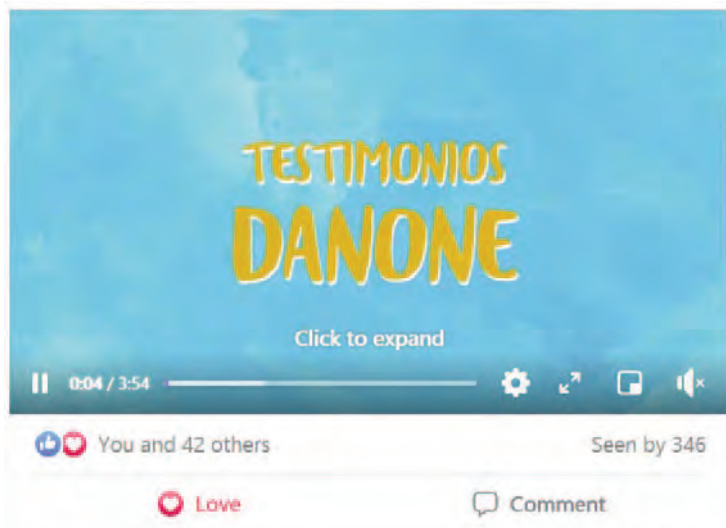
- Reforzar mensajes clave y compartir buenas prácticas y uniformizar medidas de prevención
- Dar visibilidad a las mejores prácticas de prevención de nuestros centros o actividades dentro y fuera de la organización
- Uso de medios visuales (vídeos) simples y claros
- Hacer llegar mensajes clave a la organización y a todos que en ella trabajamos
- Desarrollar el orgullo individual y organizacional por el «bien hacer»
- Extender la prevención a toda la organización

Práctica de gestión implantada

Así pues, en el año 2020, desde el equipo nos planteamos que nadie mejor que los distintos especialistas y operarios que trabajan de una forma segura y afianzada para convertirse en los protagonistas de diversos vídeos donde quedara demostrada su competencia, sus prácticas y su saber hacer en temáticas elegidas y de alto valor para la seguridad de todos, como son:

- 1 - Control de energías peligrosas - Bloqueo y etiquetado (LOTO)
- 2 - Conducción consciente
- 3 - Productos químicos
- 4 - Protección de tus manos
- 5 - Organización y limpieza
- 6 - Observaciones preventivas de seguridad - Actos inseguros
- 7 - Camina seguro
- 8 - Bienestar
- 9 - Fuego y evacuación
- 10 - Cultura preventiva

De la mano de una empresa de audiovisuales de PRL, hemos desarrollado los guiones y consecuentemente los vídeos, que hacemos públicos internamente en la compañía, a nivel nacional e internacional.



La participación de los propios trabajadores en el contenido es fundamental para la recepción del mensaje por parte de los demás compañeros, quienes se ven positivamente influenciados.

De esta forma, potenciamos el orgullo individual de quien participa en los mismos y el orgullo de toda la organización, siendo transparentes en lo que hacemos y en lo que comunicamos.

La práctica de gestión implementada está enfocada en la motivación y comunicación, con el objetivo de uniformizar las buenas prácticas de prevención en temas clave para la seguridad y salud de nuestra organización, a través de los testimonios individuales en cada uno de los centros o actividades de la misma.

1. Definición de los temas a tratar en los vídeos y de los responsables del correcto desarrollo del vídeo, del folleto y póster de soporte.
2. Desarrollo

Cada responsable tuvo como principales responsabilidades:

- Recopilar el contenido que se quería transmitir en los vídeos

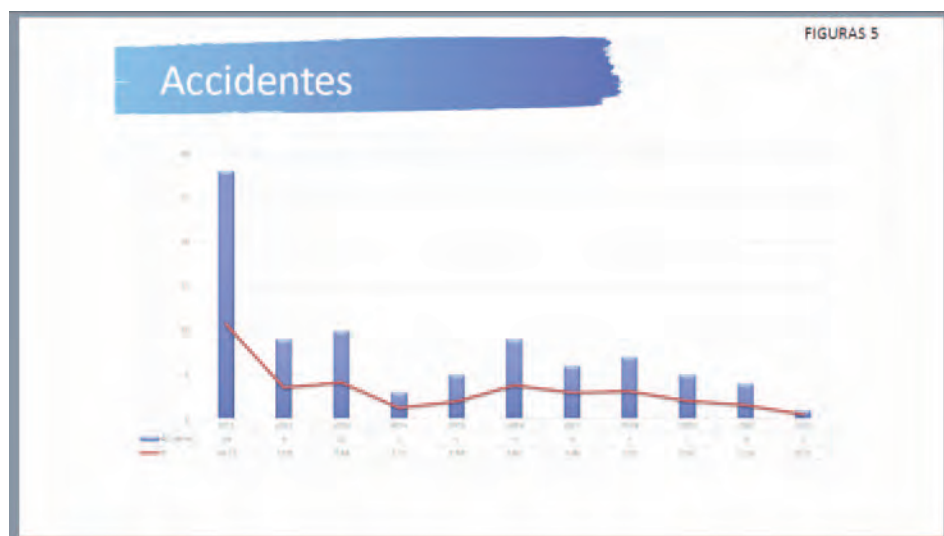
- Desarrollar los guiones con el soporte de IDESO (empresa de audiovisuales)
- Seleccionar a las personas de su centro o actividad, que participan en los vídeos
- Contactar con la empresa encargada de realizar los vídeos
- Revisar los vídeos y proporcionar el feedback a la empresa externa para su ajuste
- Aprobación del mismo y difusión al equipo de seguridad

El equipo de seguridad tiene como principales responsabilidades:

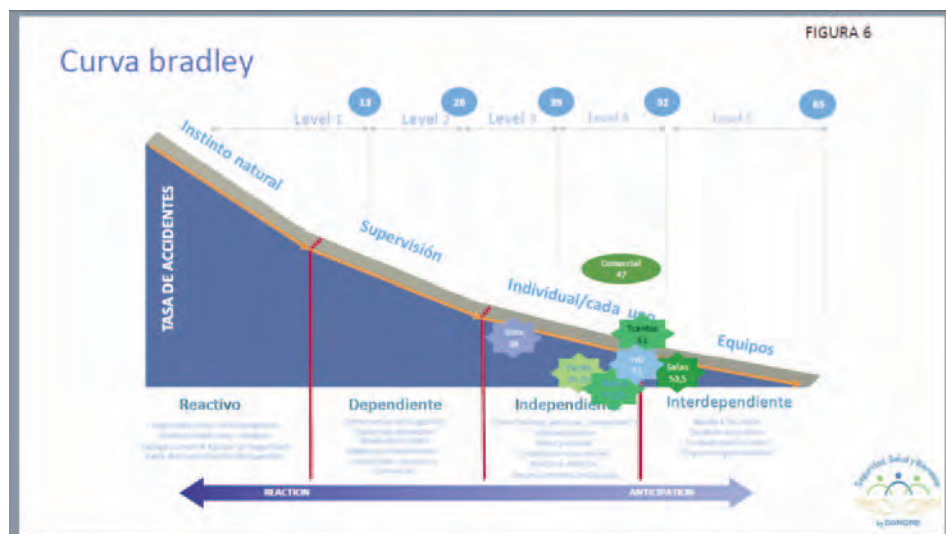
- Divulgar y dinamizar la temática, dentro de su centro o actividad, eligiendo el momento adecuado al mismo al largo del año
- Usar los medios disponibles para hacerlo - monitores, contacto de 5 minutos entre mandos y empleados, contactos de seguridad, workplace, mail, reuniones...

Evaluación de la eficacia

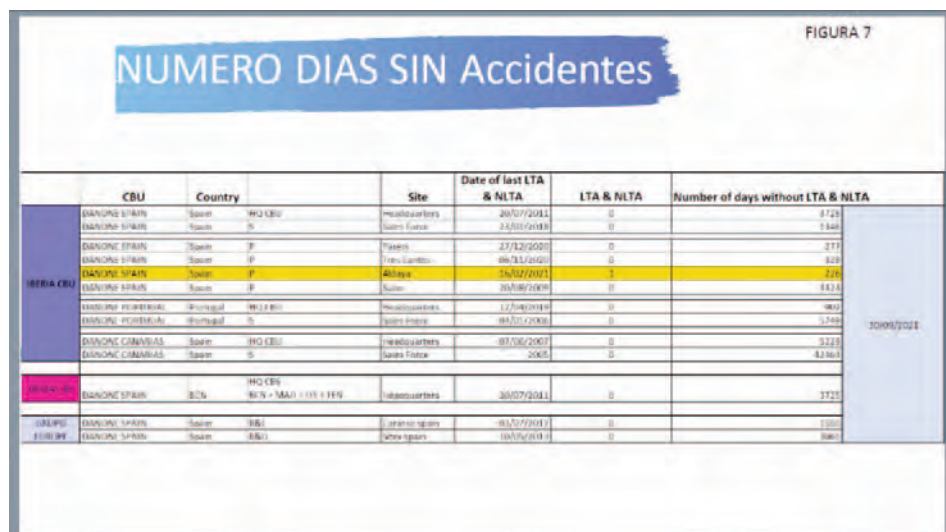
En 2021 no ha habido ningún accidente de las temáticas abordadas.



Evolución accidentabilidad Iberia desde 2011



Curva Bradley de los distintos centros y actividades



N. días/años que llevamos sin Accidentes en los distintos centros y actividades

REFRESCO IBERIA, SAU

3^{er} premio

Mejor práctica
para la gestión de la
prevención

Refresco

Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento



Ctra N - 332 km 206.9 | 46780 Oliva (Valencia) | <https://www.refresco.es/es/>

Presentación

Empresa de zumos y bebidas refrescantes, con cinco plantas en España y más de 500 trabajadores. Refresco es el embotellador de zumos y bebidas refrescantes independiente más grande del mundo para minoristas y marcas, con posiciones de liderazgo en Europa y América del Norte. Lleva a cabo desde la idea, hasta la planificación y el aprovisionamiento, el desarrollo de productos, la producción, el almacenamiento y el transporte. La prestación de servicios es integral.

Problema u oportunidad

Se identifica una oportunidad de mejora de la seguridad de la compañía en el fomento de los comportamientos seguros. Se lanza un programa global con alcance a las 5 plantas productivas situadas en España, liderando el proyecto el Comité de Dirección, y con soporte del Coordinador nacional EHS y Dirección de Operaciones.

Práctica de gestión implantada

Se plantea por parte del Coord EHS el lanzamiento de un Programa SBC con estructura del programa en varias etapas, principalmente:

0. Creación de la GUÍA DE PROGRAMA SBS EN REFRESCO IBERIA, donde se recogen las acciones principales a llevar a cabo:

- definición de roles y responsabilidades
- planificación de implantación del programa
- acciones, responsables, roles y responsabilidades
- control y seguimiento: plan de acción
- acciones de comunicación asociadas al programa

1. Análisis del grado de madurez real en seguridad.

- Visita a las 5 plantas por parte de consultores especializados
- Talleres dobles en cada planta:
 - Talleres con los trabajadores
 - Talleres con los trabajadores + Mandos intermedios

- Encuesta on line a todos los trabajadores
 - Entrevistas con Dirección General, Dirección de Operaciones, Dirección de RRHH, Dirección Financiera, Dirección de Supply Chain y Director Europeo QEHS- Matriz Holding (Rotterdam)
2. Redacción de informe (Assessment Cultural).
 3. Presentación de resultados a Comité de Dirección, Coordinación EHS y Director Europeo QEHS - Establecimiento Plan de Acción
 4. Programación acciones 2021:
 - 4.1. Talleres SBC Alta Dirección

Determinación de Valores de Seguridad en Refresco y su vinculación con los Valores de la Compañía en general (Talleres 4h x 2 Talleres). Puntos de vista dónde queremos llegar como compañía en términos de seguridad. Output: Safety Values (o principios de seguridad), Misión en Seguridad y Visión en Seguridad “Mission Statement” (Principal Documento - Biblia de Seguridad en la compañía).
 - 4.2 Talleres SBC en Plantas de Producción: 3 Talleres (4h). Mandos intermedios, Plant Managers, Coordinadores de área. Temas tratados: Liderazgo, Concepto de Observación, Concepto de Intervención, Juego de rol y Pensamiento positivo.
 - Presentación en las 5 Plantas del Programa a todos los trabajadores planta a planta.
 - Creación de catálogo de comportamientos en cada planta en base a incidencias, históricos, campañas holding, siniestralidad (Análisis Causa Raíz), etc.
 - Selección de Comportamientos Clave y periodo de Observación a cabo en cada sección y Planta.
 - Creación de Sistema de toma de datos de Observaciones / Intervenciones mediante Forms (uso de Tablet y teléfono). Sistema de captura de datos en tiempo real, sin papel, con resultados inmediatos.
 - Comienzo de Observaciones e Intervenciones en planta.

- Recopilación de datos y generación de cuadros semanales y mensuales de seguimiento.
- Creación de cuadros de seguimiento semanales / mensuales para extraer primeras conclusiones.
- Presentación a TODOS los trabajadores del programa de Observaciones e Intervenciones.

En paralelo, se han adoptado medidas de COMUNICACIÓN para reforzar el mensaje y creación de cultura preventiva:

- Creación de Mascota de Seguridad (Fresquito)
- Presentación planta a planta
- APP con canal SAFETY FIRST - Cartelería (BBS Values, BBS commitment)
- TV - Firma pie de mail - Newsletter. etc.

Evaluación de la eficacia

Tras seis meses de arranque del Programa de Observaciones, las primeras conclusiones son muy positivas, puesto que la aceptación del programa ha sido plenamente satisfactorio. Los Observadores, uniformados con Chaleco BBS Observer), han cogido el hábito para llevar a cabo la rutina de 2 obs/int a la semana. Se cuenta por tanto con un colectivo de aproximadamente 85 observadores a la semana analizando los comportamientos asignados efectuando intervenciones en su caso.

Se analizan datos de forma semanal y mensual, y se establecen reuniones de seguimiento con carácter trimestral. Se debe tener en cuenta que conseguir un grado de madurez en seguridad es una carrera de fondo, y la metodología de los programas fomentan la cimentación correcta de los mismos.

BODEGAS FUNDADOR, SLU

1^{er} premio

Mejor práctica
Pequeña y mediana
empresa



**Reducción de riesgos inherentes a la manipulación manual de
cargas en embotellados**



San Ildefonso, 3 | 11407 Jerez de la Frontera (Cádiz) | <https://bodegasfundador.site/>

Presentación

Empresa dedicada al cultivo de uvas para la obtención de vinos, elaboración de destilados de vinos, holandas, aguardientes, mosto concentrado, rectificado y concentrado de vino desalcoholizado. También se ocupa de la producción, envejecimiento, blending y embotellado de vinos de Jerez, brandies de Jerez y bebidas espirituosas; y al envinado de botas.

Problema u oportunidad

Bodegas Fundador, a pesar de su actual volumen de plantilla y de que su actividad no se encuentra encuadrada en las incluidas en el Anexo I del R.D. 39/1997 sobre Servicios de Prevención, ha optado, de manera voluntaria, por la modalidad organizativa de Servicio de Prevención Propio, de acuerdo con la letra b) del artículo 14 del mencionado R.D. 39/1997 de Servicios de Prevención.

Igualmente, ha desarrollado su Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en base a la norma ISO 45001 (anteriormente OHSAS 18001), integrado junto con el resto de sistemas certificados, como Calidad, Inocuidad Alimentaria, Medio Ambiente y más recientemente, Responsabilidad Social Corporativa.

Con ello, Bodegas Fundador pretende:

- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados en el trabajo y que ésta sea apropiada al tamaño y contexto de Bodegas Fundador y a su naturaleza específica según los riesgos y las oportunidades.
- Integrar la prevención de riesgos en todos y cada uno de los procesos y operaciones que se desarrollan en todos sus centros de trabajo.
- Evaluar y planificar las actividades a desarrollar como medio para la eliminación de peligros y la reducción de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo y minimizar las consecuencias de éstos, si llegan a materializarse.
- Consultar a sus empleados sobre la adopción de decisiones relacionadas con la seguridad y salud, y darles participación en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, directamente o a través de sus representantes.

Las actividades que se desarrollan en las diferentes unidades son:

- Viñas (Ctra. de Trebujena, s/n – 11400 Jerez de la Frontera – Cádiz). Producción de uvas para la obtención de vinos.
- Jerez (C/ San Ildefonso, 3 - 11403 - Jerez de la Frontera - Cádiz). Producción, envejecimiento, blending y embotellado de vinos de Jerez, brandies de Jerez y bebidas espirituosas. Envinado de botas.
- Centro Logístico (Ctra. de la Cartuja, s/n, 11400 Jerez de la Frontera - Cádiz). Almacenamiento de producto acabado y posterior distribución.
- Destilería de Tomelloso (Ctra. de Alcázar, s/n - 13700 - Tomelloso - Ciudad Real). Elaboración de destilados de vinos, holandas, aguardientes, mosto concentrado rectificado y concentrado de vino desalcoholizado.

Teniendo siempre en cuenta la implicación de todos los niveles de la empresa en la actividad preventiva, el SPP se establece como una unidad organizativa específica, dentro del organigrama general de empresa y con dependencia jerárquica directa de la dirección general de Bodegas Fundador que, como responsable máximo aprobará, validará e impulsará la política preventiva diseñada por el SPP.

Estará integrado por: un jefe del Servicio de Prevención Propio, el director de Recursos Humanos y un técnico de Prevención, dedicado de forma exclusiva a esta actividad, con la capacitación y exigencias requeridas por el R.D. 39/97. Capítulo VI, letra C) Funciones de nivel Superior. Igualmente, con el objetivo de llevar a la práctica las propuestas recogidas en el Real Decreto 171/2003 que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1997 de Prevención de Riesgos laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, en lo referido tanto en su Exposición de Motivos, como en la Disposición Adicional Primera, y que complementan al Real Decreto 1627/1997 en la materia de información preventiva entre empresas concurrentes, la Dirección de Bodegas Fundador ha optado por su designación como coordinador de las actividades preventivas.

En el año 2019, se lleva a cabo un estudio pormenorizado de la siniestralidad de la empresa, en la que se incluyen los accidentes con y sin baja propios y de personal externo, los incidentes de seguridad significativos y todas las comunicaciones realizadas por el personal con propuestas de mejora o acciones correctivas (plan de comunicación anual de “Near Misses” e Inspecciones Programadas de Seguridad).

Relacionadas con la práctica preventiva que presentamos, caben destacar los siguientes resultados del informe:

1. El 51 % del total de accidentes ocurridos en la organización se producen en Embotellados. Si a ese dato le sumamos los incidentes y comunicaciones del personal el porcentaje se mantiene estable en el 50 %.
2. Dentro de las causas raíces, el 27 % corresponde a «Máquina» y 22 % al «Método».
3. El segundo factor de riesgo, detrás de Golpes/Cortes por Objetos y Herramientas, es el Sobreesfuerzo. Relacionados con el segundo y tercer apartado anteriores, un 76 % de los accidentes e incidentes están relacionados con la manipulación de cajas de producto acabado, que ocasionalmente se manipulan en los despaletizadores de Embotellados.

Como consecuencia de los análisis anteriores, se realizó un Plan de Acción conjuntamente con el Servicio de Prevención Ajeno, donde se establecieron las siguientes acciones contra los sobreesfuerzos:

- Manipular cargas con medios mecánicos, carros, transpaletas, carretillas, etc.
- Si la manipulación debe ser manual, cumplir con las recomendaciones generales de flexionar las piernas y mantener la espalda recta, así como con el resto de indicaciones.

Práctica de gestión implantada

Acciones formativas de manipulación manual de cargas y sustituir maquinaria por otra que no conlleve manipulación manual de cargas o esfuerzos mantenidos en zonas de difícil acceso o complejidad de movimientos.

A raíz de los datos anteriormente vistos, desde la dirección de la empresa, así como desde la matriz, se hace necesario realizar un plan de actuación para mejorar los factores de riesgo de sobreesfuerzos. Se decide actuar sobre los equipos que presentan una mayor incidencia: los paletizadores en la zona de embotellado. Se trata de sustituir los actuales equipos de grandes estructuras basados en sistemas electro-neumáticos con un funcionamiento de empuje por filas y un elemento compactador de esas filas en capas. En estos equipos, la posición del operario en caso de incidencia en el mismo provoca que para subsanar las incidencias el operario mantenga posturas poco ergonómicas y

precise del uso de útiles para abordarla con el consiguiente riesgo de sobreesfuerzos.

Al final de 2019 y principios de 2020, se sustituyen los equipos que mencionamos anteriormente por paletizadores de robots, que conforman el palets de productos acabados de manera unitaria; es decir, caja a caja.

Desde el punto de vista preventivo, la mejor eficacia de este sistema reduce significativamente la exposición del trabajador al riesgo. Su intervención, en caso de hacerse necesaria, es únicamente sobre una caja y en lugares habilitados para ello y ya preparados para que se realice un trabajo ergonómico en dicho punto.

Evaluación de la eficacia

Desde el comienzo del trabajo de los robots en la líneas de embotellados no se registran incidentes/accidentes relacionados con sobreesfuerzos en estos puntos, mientras que anteriormente suponían un 13 %. Esto supone una reducción sobre el total global de la empresa de 24 %. Desde la puesta en funcionamiento tampoco se han registrado accidentes/incidentes sobre nuevos factores de riesgos ni se han generado nuevos factores de riesgos.

ENERGÍAS JESÚS BÁRCENAS, SL

2º premio

Mejor práctica
Pequeña y mediana
empresa



Conócete seguro



Virgen, 45 | 13300 Valdepeñas (Ciudad Real) |
<http://www.jesusbarcenass.com/company>

Presentación

La empresa Energías Jesús Bárcenas, SL, es una pequeña organización creada como sociedad en el año 2018 para acometer trabajos dentro del campo de las instalaciones eléctricas, tanto para el sector público como privado. Tras dos años de crecimiento, se logra homologar la empresa para la ejecución de trabajos de: centros de transformación de media tensión, intemperie e interiores, líneas eléctricas y redes de baja y alta tensión (aéreas y soterradas), instalaciones eléctricas en baja tensión en edificios, viviendas e industria, alumbrado público, alumbrado interior, grupos electrógenos.

El espacio comercial de la empresa es básicamente regional, trabajando también en otras zonas del territorio nacional, sobre todo en campos solares.

Problema u oportunidad

Energías Jesús Bárcenas, SL detecta un incremento de desviaciones en cuanto a seguridad y salud se refiere. Desviaciones localizadas especialmente durante los trabajos en baja tensión, señalización del lugar de trabajo y movimiento/manipulación manual de cargas, provocando la exposición a riesgos eléctricos, atropellos, sobreesfuerzos, etc.

Tras un primer análisis, se procede a proporcionar formación teórico práctica, se amplían/mejoran medios y equipos, etc. observando una mejoría a corto plazo que no se mantiene en el tiempo.

Se realiza un análisis más exhaustivo, mediante:

- Observación directa
- Evaluación personalizada de la operativa
- Test de conocimiento y percepción del riesgo, etc.

El resultado es que parte del personal tiene una baja percepción del riesgo. Una visión antigua, confusa, irreal, y algo negativa de la prevención. Hay división entre producción y prevención. Hay desconocimiento o desprecio a la documentación asociada a la prevención.

En conclusión, existe una pobre cultura preventiva que podría poner en peligro la integridad física de la operativa y a su vez dificulta la correcta integración de la seguridad en todos los niveles de la organización.

Práctica de gestión implantada

Se implanta el programa «Conóceme seguro» basado en el conocimiento mutuo entre colaboradores como fuente de cambio. Conocer mi historia profesional, conocer lo que hago y cómo lo hago, relacionarse y escuchar de manera activa abre camino al respeto hacia uno mismo y hacia los demás como semilla de la cultura preventiva. El programa se estructura en cinco líneas de trabajo:

1. Asunción de rol y liderazgo de mandos
2. Dinamizador de procesos
3. Técnico de prevención por un día
4. Para, piensa y actúa
5. Proyección segura

Línea 1: Asunción de rol y liderazgo de mandos

Mejorar los niveles de seguridad y salud en la empresa precisa de un alto nivel de compromiso de todos y solo se puede obtener desde actitudes positivas, generadoras de comportamientos seguros en entornos saludables.

Experiencia dividida en una serie de ámbitos:

- Elaborar una serie de procedimientos y compromisos, consensuados y asumidos por las partes, son el contrato con la seguridad. Asentando una base reguladora sólida, consensuada y entendida por todos.
- Ampliar el número de encargados y jefes de brigada, permitiendo una mayor especialización y descarga laboral. Se logra una mayor focalización en el conjunto producción-prevención. Distribuimos y organizamos para eliminar sobrecargas que limiten el proceso y favorezcan la calidad.
- Asunción del rol preventivo. Participación de la dirección y mandos en actividades que utilizan técnicas psicológicas de modificación o mejora de conducta («condicionamiento encubierto adaptado»). En este ámbito, ponemos en práctica acciones de sensibilización, de reforzamiento

positivo y negativo, de modelado, de aserción y de coste de respuesta. Se trabaja la interiorización del rol o nuevo rol preventivo, mediante la reconducción de pensamientos y actitudes no favorecedoras de cultura preventiva asimiladas durante el histórico laboral.

Línea 2: Dinamizador de procesos

El objetivo de esta línea es la interiorización y automatización de determinados procesos mediante una atención personalizada. Se crea un nuevo puesto de trabajo en la organización: dinamizador de procesos. El dinamizador contacta semanalmente e individualmente (determinados sujetos son contactados cada dos días) con toda la operativa con el fin de recabar información sobre determinados aspectos que necesitan un grado extra de atención. Energías Bárcenas, SL utiliza esta figura de apoyo para: la comunicación continua-natural de incidentes, para transmitir cercanía, para lograr que operativa transmita demandas personales de una forma abierta e informal (necesidad de epis, herramientas, inquietudes, quejas etc.). Recordar y transmitir consignas.

Línea 3: Técnico de prevención por un día

El objetivo es dar a conocer y poner en valor el trabajo del técnico de prevención. Durante una serie de jornadas completas (al menos dos jornadas, dependiendo de los resultados observados) todo el personal de la empresa, incluida la dirección, se convierte en técnico de prevención.

Junto al técnico de prevención, el personal conoce cómo se repasa la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo, cómo se participa en la elaboración de evaluaciones de riesgo a partir de una orden de trabajo, cómo se realiza una investigación de incidente, cómo se realiza una inspección de condiciones de trabajo o inspecciones en instalaciones y equipos.

Línea 4: Para, piensa y actúa

El objetivo es reforzar el espíritu grupal en torno a la prevención y difundir experiencias (incidentes, formas de trabajo seguro, etc.) a clientes internos y externos. La operativa consiste en que se “reta” enviando vídeos cortos relacionados con momentos críticos de su actividad diaria. Se graban realizando la acción correctamente en ese momento crítico y lo envían al grupo

de whatsapp retando a un compañero que haga lo mismo con otro riesgo distinto.

Se trata de un taller de prevención de participación libre. Todos los viernes se dedica un tiempo a realizar vídeos divulgativos relacionados con la prevención. Son vídeos cortos como los «Así sí» mostrando cómo desarrollar las acciones más críticas de un trabajo. Se recrean incidentes y se elaboran códigos QR preventivos.

Línea 5: Proyección segura

Energías Jesús Bárcenas, SL dota a su operativa de una app para el control del riesgo en obra, realizando un control previo de la situación en general y de aspectos particulares de la misma antes del comienzo de los trabajos. La aplicación va dirigida al recurso preventivo, al encargado o jefe de los trabajos, mediante una serie de preguntas en una evaluación de riesgos específica e *in situ*, pudiendo éste establecer una serie de medidas que eliminen el riesgo observado o incluso no evaluado en un Plan de Seguridad o DGPO específica.

Evaluación de la eficacia

- Disminución de anomalías o desviaciones detectadas en obra. Partimos del 34 % de obras con anomalías detectadas del total mensual visitadas, a un 7 %.
- Comunicación de incidentes. De 15 incidentes reportados por la operativa durante todo el año anterior a 48 incidentes comunicados el presente periodo aún sin cerrar. Igualmente se observaba una tendencia desigual en cuanto a la comunicación. Energías Jesús Bárcenas, SL, como organización interna y bienestar laboral, divide sus zonas de actuación en zona Este y zona Oeste, dándose un mayor reporte por parte del personal de zona Este respecto al de zona Oeste. Esta cuestión está regularizada por, entre otras causas, la mediación del dinamizador de procesos.
- Participación y aportaciones de mejora en los distintos procesos preventivos. Históricamente, esta tarea era asumida directamente por el técnico de prevención. En la actualidad, contamos con distintos grupos de trabajo en los que se integran las distintas áreas de empresa. Se mejoran las evaluaciones de riesgos, planes de seguridad, procedimientos de trabajo en trabajo conjunto con la operativa, mandos, encargados y dirección de empresa. Igualmente, nacen numerosas propuestas de

mejora en cuanto a seguridad y salud se refiere (distintas técnicas, mejora de medios, equipos novedosos, etc) cuando en el periodo anterior este aspecto no se daba.

- Aumento de las paralizaciones de obra por parte de la operativa. De las 2 paralizaciones de obra dadas durante todo el periodo anterior a las más de 16 de este periodo, todo por madurez preventiva adquirida.
- Aumento de consultas por parte del personal al técnico de prevención.

Remarcar, en gran parte, gracias a este programa, en la actualidad, que una pequeña empresa como es Energías Jesús Bárcenas cuenta con la certificación ISO 45001.

LABORATORIO ALDO-UNIÓN, SL

3^{er} premio

Mejor práctica
Pequeña y mediana
empresa



Incorporación de elevadores y volteadores en el envasado de aerosoles



Baronessa de Maldà, 73 | 08950 Esplugues de Llobregat (Barcelona) |
www.aldo-union.com

Presentación

La actividad principal de la empresa es la fabricación de especialidades farmacéuticas. Entre los productos fabricados se encuentran aerosoles, cremas, jarabes, sprays nasales y comprimidos. En los centros de trabajo de la empresa se fabrican, envasan y distribuyen las diferentes especialidades.

Problema u oportunidad

Durante el proceso de evaluación de riesgos se detectan diversas manipulaciones manuales de carga que implican riesgos de trastornos musculoesqueléticos en las trabajadoras que las realizan.

En concreto, se analizaron los procesos de envasado de aerosoles. Este proceso se desarrolla en dos etapas. En una primera etapa, se envasa el producto en el aerosol, en una línea automática. Los aerosoles salen de la línea y se almacenaba en cajones de unas 550 unidades.



Cajones con aerosoles que debían paletizarse y vaciar en tolva de forma manual

En la siguiente etapa, estos aerosoles con producto se introducen en líneas donde, de forma automática, se les coloca el pulsador, se introduce el conjunto en un estuche con un prospecto y se encajan.

Cada etapa se realiza en una sala diferente, por lo que los cajones de aerosoles son paletizados al final de la primera etapa, se transportan a una sala diferente donde se vacían los cajones en la línea del segundo proceso.

Los cajones pesaban aproximadamente 13 kilogramos. Las manipulaciones manuales de carga analizadas consistían en:

- 1) La manipulación de cajones de aerosoles para la paletización de las cajas al final de la primera etapa.

En la sección de Aerosoles II, se manipulaban aproximadamente 42 cajones durante la jornada laboral. Entre dos operarias debían colocar 16 cajones en un palet, a 4 alturas.

En la sección de Aerosoles III, se manipulaban aproximadamente 134 cajones durante la jornada laboral. Entre dos operarias debían colocar 16 cajones en un palet, a 4 alturas.

- 2) La manipulación de cajones de aerosoles para alimentar en tolvas las líneas de la segunda etapa.

Los cajones de aerosoles paletizados en la etapa anterior se desplazaban a las líneas de acondicionamiento secundario, donde debían manipularse los cajones para vaciarlos en unas tolvas situadas a, aproximadamente, 1,20 metros de altura.

*Tolvas donde se
deben vaciar los
aerosoles*



Se dispone de dos líneas de acondicionamiento secundario.

En la Sala de Acondicionamiento Secundario I, se llegaban a manipular entre 90 y 110 cajones en una jornada. Debían trasladarse desde el palet hasta las tolvas de alimentación de aerosoles, tarea a realizar entre dos operarias.

En la Sala de Acondicionamiento Secundario II, se llegaban a manipular entre 64 y 80 cajones en una jornada. Al igual que en la otra sala de acondicionamiento, debían trasladarse desde el palet hasta las tolvas de alimentación de aerosoles entre dos operarias.

Resumiendo, se realizaban aproximadamente entre 330-366 manipulaciones de cajones de 13 kg durante una jornada a diferentes alturas de elevación.

* Las cantidades producidas y envasadas son aproximadas, ya que en función de las incidencias en las líneas, pueden verse reducidas.

Práctica preventiva

Ante la problemática existente, se estableció el objetivo de eliminar el riesgo, eliminando la manipulación manual de cajones, tanto en el final de la línea de envasado de producto en aerosol, como en la alimentación de la línea con aerosoles en las salas de acondicionamiento secundario.

Para ello, se han adquirido cuatro equipos de elevación y transporte, en concreto dos elevadores y dos elevadores-volteadores. Estos equipos permiten elevar y voltear cajones de mayor tamaño a los anteriormente utilizados (capacidad de 3.200 unidades), pero sin que las operarias deban manipularlos de forma manual.



Nuevos cajones de mayor capacidad a manipular con elevadores y volteadores

En concreto, se dispone de dos elevadores al final de dos líneas de envasado, que se utilizan cuando los cajones se han llenado. La operaria se acerca con el elevador y eleva el cajón, transportándolo hacia el palet de destin



Elevador

En las salas de acondicionamiento secundario llegan palets de cajones y las operarias utilizan el elevador/volteador. Los elevan y voltean para vaciar su contenido en las tolvas de alimentación de las líneas.



Elevador/Volteador

Evaluación de la eficacia

La eliminación de la manipulación manual de cajones ha implicado la eliminación de unas 330-366 manipulaciones de cajones de 13 kg de peso.

Dado que las operarias rotan y no están fijas en la línea, es difícil traducir la mejora en reducciones de siniestralidad, aunque a fecha de 11 de noviembre de 2021, únicamente se han producido dos accidentes con baja por trastornos musculoesqueléticos entre las operarias de envasado, y según investigación de accidentes, ninguno se ha generado por sobrecarga en las diferentes salas de Aerosoles.

Además, indirectamente, el hecho de aumentar el tamaño de los cajones ha supuesto más tiempo para las operarias para atender tareas complementarias, como el control de calidad de los productos de las líneas, ya que ha disminuido la frecuencia a la que deben atender las líneas.

Premio ex aequo

Mejor práctica
Hábitos saludables



Proyecto sMMile "Be Healthy be sMMile"



Edificio Prima Muntadas, C/ Solsonès, 2 Puerta C | 08820 El Prat del Llobregat
(Barcelona) | <https://mediamarkt.es>

Presentación

Empresa que se dedica a la gestión, administración y coordinación de sus 107 tiendas distribuidas por todo el territorio español de venta de productos informáticos, electrónicos, electrodomésticos u otros complementos y servicios para el hogar.

Problema u oportunidad

MEDIA MARKT ha iniciado un proyecto de empresa saludable centrado en mejorar, de manera activa y continua, la salud de sus trabajador@s, haciendo más saludable tanto el ámbito de trabajo como los hábitos de sus empleados dentro y fuera del entorno laboral, aunque sus datos de contingencias profesionales y comunes sean ya de por sí buenos en comparación con los de su sector.

Por ello, decide implantar un Modelo de Empresa Saludable, con el Proyecto sMMile ("Be healthy, be sMMile") cuyos objetivos específicos son:

- **Promover la salud y el bienestar de los trabajador@s** a través de la implantación de acciones y programas que mejoren la calidad de vida, la salud, las condiciones de trabajo, el ambiente laboral, etc.
- **FASE INICIAL:** Sensibilizar a los trabajador@s sobre hábitos de vida saludable para reducir factores de riesgo en enfermedades crónicas.
- **FASE 2022:** sMMile pretende llegar a ser un proyecto integral que vaya más allá del propio entorno laboral y el objetivo para el 2022 es abarcar el ámbito personal con una visión 360°.

Práctica de gestión implantada

El proyecto de empresa saludable se está llevando a cabo mediante la implantación de 4 programas de salud y bienestar:

- Campaña mensual factor de riesgo (circuito)
- Alimentación saludable
- Prevención trastornos musculoesqueléticos
- Prevención de sedentarismo y promoción de la actividad física

Campaña mensual de hábitos saludables (cada mes un factor de riesgo)

Este programa está centrado en sensibilizar sobre hábitos de vida saludable para reducir factores de riesgo en las principales enfermedades crónicas. Para ello se realiza un circuito de 6 etapas donde se tratan los siguientes temas:

- Etapa 1: Prevención de la obesidad, sobrepeso y sedentarismo
- Etapa 2: Gestión del estrés
- Etapa 3: Epigenética
- Etapa 4: Prevención riesgo de enfermedad cardiovascular (dislipemias e hipertensión)
- Etapa 5: Sin azúcar
- Etapa 6: Fuera tóxicos

Los trabajador@s disponen de toda la información de la campaña a través de la intranet corporativa, anuncios en Yammer y recepción de la sMMile Newsletter. Se pueden encontrar todos los contenidos del mes: artículos científicos, infografías, acciones concretas, webinars mensuales con expertos en la materia e incluso descuentos en productos.

Para conseguir mayor participación de los trabajador@s en las campañas mensuales se lanza el concurso sMMile Employee donde se busca al trabajador más participativo en las acciones sMMile. El premio es un Bonus económico para los 3 finalistas que hayan conseguido más puntos sMMile (2.000 € / 1.000 € / 500 €).

Alimentación saludable

1. Nutricionista in Company

A través de una empresa especializada:

- Nutricionista InCompany (visitas semanales).
- Soporte informático para usuarios (menús, chat directo con nutricionista, gráficos evolución, vídeos e información)
- Estudios metabólicos (iniciales y finales)

2. Menú sMMile (tarjeta de puntos)

Aparte de disponer de cocina propia con menús subvencionados para los emplead@os, sMMile lanza 2 propuestas diarias de menús saludables. Si se elige el menú sMMile (menú equilibrado y saludable), el trabajador recibe un sello en la tarjeta. Al completar los 20 sellos, se regala un menú gratis.

3. Webinars

Mensualmente se realizan webinars de nutrición, alimentación saludable, cambio de hábitos. La mayoría complementan los contenidos de la campaña del mes siempre desde la vertiente de la nutrición.

4. Colaboración con comercio local

A través de una empresa local, los trabajador@s pueden beneficiarse de fruta de temporada y de proximidad con un 20 % de descuento. Esta cesta de fruta pueden recibirla en su puesto de trabajo o en su domicilio.

5. Fruta en la oficina

Media Markt pone a disposición de los trabajadores 2 veces a la semana fruta de temporada.

Prevención de trastornos musculoesqueléticos

- Fisioterapeuta in company (sesiones semanales). Los trabajador@s reciben masajes y asesoramiento sobre dolencias, ejercicios posturales, etc.
- Asesoramiento postural in situ y rondas ergonómicas por los puestos de trabajo. La finalidad es adecuar ergonómicamente el puesto de trabajo y sensibilizar sobre la importancia de seguir dichas pautas para evitar lesiones.
- Creación de la figura del “árbitro de la ergonomía”. En tono de humor, el árbitro “premia o sanciona” las posturas de trabajo.
- Vídeos en los que el fisioterapeuta guía en la realización de ejercicios para mejorar la higiene postural.

Prevención del sedentarismo y promoción de la actividad física

Para promover la actividad física y el deporte, con la ayuda de una empresa especializada se lanzó el reto del verano “Challenge de Actividad física del verano”. Durante 2 meses, más de 60 personas, formadas por 16 equipos (nivel avanzado e iniciación), recibieron entrenamientos presenciales, on line y retos desde una app para ponerse en forma y adquirir el hábito “diario” de realizar ejercicio físico.

Posteriormente, en verano se subió a una montaña (La Mola) por parte de 12 equipos, 3 avanzados y 9 de iniciación. Al llegar a la cima se desayunó y junto al equipo de entrenadores, se hicieron pruebas para conocer la implicación en el reto sMMile.

Los ganadores, tanto de nivel avanzado como de iniciación, recibieron el premio de un fin de semana de aventura en el Pirineo (Llavorsí), donde disfrutaron de actividades como rafting, hidrospeed, barranquismo...

Después del verano, y viendo el éxito del challenge de actividad física, se lanzaron más programas de actividad física en los que se realizan sesiones de entrenamiento presenciales personalizadas.

Evaluación de la eficacia

Desde la implantación del proyecto sMMile, se ha observado lo siguiente:

- Un aumento considerable de la satisfacción y motivación de los trabajadores, que valoran muy positivamente todas las acciones que se están llevando a cabo (contrastada con el NPP y encuestas realizadas).
- Incremento en el compromiso y fidelidad de los empleados.
- Más de la mitad de la plantilla ha asistido al fisioterapeuta y la mayoría resalta la profesionalidad del mismo y solicitan consejos para mejorar en el cuidado de la espalda.
- El 30 % de los trabajador@s están acudiendo al nutricionista, bien para solucionar problemas digestivos, dislipemias, aumento/pérdida de peso y/o aprender a comer saludable. Muchos complementan las visitas con la asistencia a los webinars mensuales de nutrición.

- Los trabajador@s que participan activamente en las acciones sMMile reportan que están adquiriendo mucha información y que son más conscientes de la importancia de adquirir hábitos de vida saludable para reducir factores de riesgo y mejorar su calidad de vida.

Durante la primera fase del proyecto sMMile se ha podido evidenciar una mejora de algunos indicadores. En las próximas fases del proyecto se podrán analizar los estudios epidemiológicos derivados de los exámenes de salud anuales. Se prevé que todos estos indicadores sigan mejorando durante toda la implantación y duración del proyecto.

Algunos de los indicadores que se han medido durante el 2021 hasta la realización de la memoria son:

- Disminución de los días de baja generados por contingencia profesional (CP), siendo 0 días de baja.
- Ha mejorado el índice de incidencia generado por contingencia profesional (CP) así como por contingencia común (CC), siendo 0 en CP, y 19,76 en CC, obteniendo una mejora del 20 %.
- Disminución de bajas de CC por patologías por TME, tipo lumbalgias, con una bajada significativa respecto a las 10 bajas producidas por este diagnóstico en 2020.

GENERALI ESPAÑA, SA

Premio ex aequo

Mejor práctica
Hábitos saludables



Estrategia integral de gestión del bienestar GENERALI



C/ Orense, 2 | 28020 Madrid | <https://www.generali.es>

Presentación

Compañía líder en el mercado de seguros, asistencia y servicios financieros, con una fuerte vocación internacional y presente en más de 60 países. Lleva a cabo múltiples actividades con el compromiso y propósito de proteger y mejorar la calidad de vida, así como promover la salud física, mental y social de sus empleados. Desarrolla la estrategia 'Ser socio de por Vida' dirigida a sus clientes y empleados.

Problema u oportunidad

GENERALI ESPAÑA lleva varios años desarrollando una serie de prácticas e iniciativas con el objetivo de fomentar el bienestar en sus diversos ámbitos y promocionar un entorno de vida saludable a sus empleados.

La dificultad de gestión de esta multiplicidad de programas puso de manifiesto la necesidad de crear una Estrategia Global de Bienestar que estructurara todas las acciones e iniciativas que venían desarrollando en la compañía desde hace años para que se alinearan con las necesidades reales de los empleados y respondieran, de forma eficaz, a futuras necesidades y retos en materia de salud y bienestar, cubriendo así las posibles carencias que no se hubieran atendido.

Durante los últimos años, el bienestar del empleado fue ganando peso en la estrategia de gestión de personas de GENERALI. Además, la pandemia ha acelerado y evidenciado la necesidad de integrar un sistema global de gestión de la salud y el bienestar, a través de la unificación de todas las iniciativas desarrolladas en promoción de la salud y prevención de nuevas patologías, en una única línea estratégica de Bienestar que englobara estos 4 ejes:

- Salud Física
- Salud Mental-Emocional
- Salud Social
- Salud Financiera

Además de estas actuaciones permanentes, se llevan actuaciones puntuales y periódicas, como por ejemplo la Semana Saludable de GENERALI, con actividades, información e iniciativas para promover distintos aspectos de la salud y el bienestar. Por ejemplo, en la última Semana Saludable celebrada las iniciativas se centraron en la salud mental/emocional tras el periodo de pandemia vivido, con la organización de charlas y talleres sobre salud psicológica.

Práctica de gestión implantada

En base a la necesidad detectada, GENERALI impulsó la creación de una Estrategia Unificada de Bienestar, basada en la Evaluación de los Programas de Bienestar actuales, así como en la detección de nuevas necesidades y oportunidades.

Esta estrategia se configuró como un sistema de mejora continua, a través de la participación de los empleados, auditorías normativas o de tercera parte y reportes a la Alta Dirección.

Los cuatro ejes fundamentales de esta estrategia son:

1. **Bienestar físico:** el objetivo es mejorar la salud física de los trabajadores y la prevención de patologías (a través de pruebas específicas de detección precoz de enfermedades), animando a los empleados a tener un estilo de vida más saludable (alimentación, actividad física, higiene del sueño, etc.), reduciendo los riesgos para la salud física y el impacto de enfermedades crónicas en los empleados y sus familias.
2. **Bienestar mental-emocional:** intensificando las actuaciones a partir de la pandemia, GENERALI apuesta por el cuidado de la salud emocional de sus empleados, a través de una estrategia potente de Evaluación Psicosocial, con actualizaciones de seguimiento bienales, campañas y talleres de promoción de la salud mental para todos los empleados y cursos específicos para personas que tienen equipos a su cargo.
3. **Bienestar social:** acciones encaminadas a crear un sentido de pertenencia a la comunidad, incorporando acciones de inclusión y diversidad, situando el Bienestar Social como parte fundamental de la estrategia.
4. **Bienestar financiero:** debido a los actuales tiempos de incertidumbre, GENERALI desarrolla, como parte de su Plan de Acción, formaciones para mejorar el conocimiento financiero de los empleados y sus hábitos de ahorro, prestando apoyo personalizado en temas de ahorro financiero a través de los propios productos.

BIENESTAR FÍSICO

- Servicio médico asistencial

Con la finalidad de fomentar y mantener un elevado nivel de bienestar físico y mental de los trabajadores, GENERALI cuenta, desde hace más de treinta años, con un servicio de consulta de medicina asistencial en los edificios de oficinas centrales de Madrid y Barcelona, dando servicio a más de 1.200 empleados.

Dichos servicios médicos, con su actuación de consulta de medicina general, facilitan a los empleados la conciliación de su vida personal con la profesional, les permiten tener una segunda opinión médica, participan en materia de prevención y promoción de la salud, colaborando de forma directa en la detección de patologías y su seguimiento, todo ello con la debida confidencialidad propia de los principios deontológicos.

- Campañas de vacunación y de detección de enfermedades

Anualmente se realiza la campaña de vacunación para la gripe estacional para todos los empleados/as de oficinas centrales que lo deseen. Adicionalmente, durante el periodo de pandemia, GENERALI ha colaborado en la campaña de vacunación contra la COVID.

Se llevan a cabo campañas voluntarias de detección temprana de enfermedades, algunas desde hace más de 20 años: detección precoz del cáncer genital femenino, mediante reconocimientos médicos ginecológicos disponibles para todas las empleadas que voluntariamente deseen realizarla; detección precoz del cáncer de próstata, mediante reconocimientos médicos urológicos dirigidos a todos los empleados masculinos a partir de 45 años; detección precoz de diabéticos debutantes, midiendo el nivel de hemoglobina glicosilada (HbA1c), mediante análisis de sangre en pacientes con glucemia >110; detección precoz del cáncer de colon para empleados a partir de 50 años; campaña de detección precoz de glaucoma, midiendo la tensión ocular o analíticas con PSA en hombres o ferritina en mujeres.

- Gestión de la pandemia COVID-19

Medidas específicas de gestión de la pandemia: en colaboración con las autoridades sanitarias, el Servicio de Prevención Mancomunado ha elaborado

un protocolo para la detección precoz de todos los casos compatibles con COVID-19 y sus contactos, para controlar la transmisión. Se realiza un registro, control y seguimiento de cada uno de los casos, aplicando las medidas de seguridad acordadas en el Comité de Crisis (con participación del CEO y de la Alta Dirección), creado con motivo de la pandemia.

- Servicio de Fisioterapia

Con motivo de la incidencia de trastornos musculoesqueléticos y afecciones musculares propios de la actividad laboral del puesto con PVD's, además de la consulta diaria, el Servicio Médico cuenta con el apoyo de un fisioterapeuta para las oficinas centrales de Madrid y Barcelona desde el año 2007. Además, desde el servicio de Fisioterapia se hacen campañas de promoción de la salud tales como talleres de espalda o asesoramiento a los empleados sobre ergonomía. Durante el periodo de pandemia el Servicio de Fisioterapia se ha venido prestando de manera on line, accesible a todos los trabajadores.

- Desfibrilador semiautomático

GENERALI ESPAÑA dispone, tanto en las oficinas centrales de Madrid (C/ Orense, 2, y Pº Castellana, 130) y Barcelona (Pedrosa y Torre Cerdá) de desfibriladores semiautomáticos que proporcionan tratamiento mediante descargas eléctricas para salvar la vida de un afectado/a por una parada cardíaca repentina en los primeros minutos, los cuales son críticos, habiéndose impartido formaciones al respecto abiertas a todos los empleados.

En el año 2021, GENERALI ESPAÑA obtuvo la certificación de Espacio Cerebroprotegido de la Fundación Freno al ICTUS, al haber garantizado la formación adecuada para detectar y actuar en caso de que un ictus se presente en las más de 100 sucursales y oficinas de la red territorial en España.

Desde el año 2019 GENERALI tiene suscrito un acuerdo con la Fundación Española del Corazón, como participantes del Programa Empresas Cardiosaludables, que entre otras acciones facilita el acceso a información especializada en factores de riesgo cardiovascular, newsletter, asesoramiento de un cardiólogo, cursos y el acceso a una revista divulgativa sobre esta materia, siempre en línea con los objetivos definidos en el plan de acción del sistema de Gestión del Entorno Laboral Saludable. Toda la información está a disposición de los empleados en la intranet (Portal de Empleado).

- Campaña continua de deshabituación tabáquica

Desde el año 2000, con el fin de velar por la salud de los trabajadores, los Servicios Médicos de empresa de Madrid y Barcelona coordinan las campañas de deshabituación, bien con fármacos u ofreciendo a los empleados charlas presenciales impartidas por “es fácil...si sabes cómo”.

Además, últimamente se ha añadido la posibilidad de acceder a otros tratamientos, como terapias de hipnosis, acupuntura y otras propuestas que sean aportadas por los trabajadores. Todas estas terapias están subvencionadas parcialmente por la empresa, para los empleados interesados y tiene carácter permanente; es decir, en cualquier momento lo pueden solicitar.

- Promoción de la actividad física

Como medida para combatir el sedentarismo, se ha llegado a un acuerdo con la cadena GYMPASS que facilita el acceso a nivel nacional de nuestros colaboradores a más de 1.700 gimnasios, estudios, sesiones individuales con entrenador personal, clases en directo, nutrición, meditación y apps de bienestar con mejores condiciones económicas. GENERALI participa anualmente en carreras solidarias, como la Carrera de las Empresas, y ha organizado torneos de pádel entre su personal, participando en otras iniciativas como “Pedalea contra el Ictus”.

BIENESTAR MENTAL-EMOCIONAL

Dentro de la *Estrategia de Evaluación de Riesgos Psicosociales* de la compañía se ha diseñado un plan de reevaluación bienal, con el objetivo de una detección temprana de las posibles desviaciones en los resultados, así como el fomento de campañas de sensibilización o talleres para el bienestar mental de todos los empleados. Dentro de estas acciones, se puede destacar:

- **Talleres de Habilidades de Comunicación y Gestión del Estrés Cotidiano**, en las que se profundiza sobre qué es el estrés y las consecuencias fisiológicas y psicológicas del mismo. Se aprenden habilidades para la regulación del estrés cotidiano, así como para mejorar la comunicación en el ámbito laboral y personal.
- **Taller de Hiperconectividad y Tecnoestrés**: se trata el origen, causas, consecuencias de la hiperconectividad y tecnoestrés y cómo combatirlo. Se

incluye el Plan de Desconexión Digital de 2021, dirigido a todos los empleados, con objeto de concienciar sobre la necesidad de preservar el tiempo de descanso. Se dotó a la campaña de una identidad propia a través de la creación de un personaje, el Profesor Detox, como hilo conductor y guía para hacer efectiva la desconexión.

- **Hambre emocional**, en el cual se aprende a identificar el hambre emocional y establecer pautas para gestionarlo adecuadamente, evitando comer más y peor de lo que se debe.
- **Burnout**: se analiza qué es, sus causas, consecuencias y cómo prevenirlo, así como la importancia de saber detectarlo para poder evitarlo. Teléfono de atención psicológica 24 horas Desde el inicio de la pandemia por COVID-19 se ha puesto a disposición de todos los empleados un servicio de atención psicológica 24 horas, que se mantiene en la actualidad.
- **Mindfulness**: se organizan clases semanales de mindfulness para cuidar la mente de los empleados/as, y afrontar las dificultades del día a día que pueden generar efectos negativos en su bienestar. Con estas clases las personas pueden mejorar su concentración y regular su estado emocional.
- **Formación a Managers** - Rol del Manager, además de la formación MAP (Managerial Acceleration Program), que deben realizar todos los managers. Con el inicio de la pandemia se implementó el programa Rol del Manager para formar a este colectivo en la gestión de personas en remoto. En 2021 se ha dado información con consejos prácticos sobre gestión de personas y se ha implementado la iniciativa Managerial Experience, en la que se forma e informa a los managers sobre cuestiones relativas a la gestión de equipos relacionada con riesgos psicosociales (p.ej. desconexión digital, prioridades de diversidad e inclusión en los equipos, trabajo a distancia, etc.).
- **Medidas de Conciliación**: GENERALI ESPAÑA está certificada como Empresa Familiarmente Responsable (EFR) desde octubre de 2016. Con la implantación del Modelo se promueve la mejora continua en la gestión de la conciliación y el bienestar de sus empleados. Se dispone de un espacio EFR en el portal del empleado, que incluye el nuevo Catálogo de Medidas de Conciliación, con más de 100 medidas de conciliación, agrupadas en 6 categorías: Apoyo a la Familia, Calidad en el Empleo, Desarrollo Personal y Profesional y Flexibilidad Espacial y Temporal.

BIENESTAR SOCIAL

Programa de Voluntariado Corporativo THSN “The Human Safety Net”

GENERALI ha puesto en marcha, a nivel mundial, un programa de voluntariado corporativo, concebido como una red de ayuda de personas a personas, que en el caso de España se ha concretado en promover la igualdad de oportunidades de niños menores de 6 años en familias en riesgo de exclusión, colaborando con Fundación Tomillo en Madrid y Fundación Itaca en Barcelona. En el marco de esta iniciativa, en octubre de 2021, durante dos días ininterrumpidos, se llevó a cabo, por primera vez, un gran movimiento - Hackathon- de voluntariado corporativo digital de “personas que ayudan a personas” en un ejercicio de organización, coordinación y RSC. Se ha creado un contenido específico para ayudar a los padres a hacer frente a situaciones de estrés con sus hijos.

Yammer - Comunidades de empleados

En el marco de la actividad del Comité de Diversidad e Inclusión está previsto el lanzamiento de una red social interna para empleados a través de la herramienta Yammer, que permita la creación de comunidades de empleados con intereses compartidos (ocio, cultura, grupos de diversidad, etc.), y como plataforma para la transmisión de conocimientos y puesta en marcha de fórmulas de mentoring informal.

Compromiso social - Seguridad Vial

Como parte de su compromiso social, desde el año 2016 GENERALI está certificada en UNE-ISO 39001 de Sistema de Gestión de la Seguridad Vial, según los requisitos de la directiva ISO/IEC, de conformidad con lo publicado por AENOR. Este certificado es un reconocimiento al compromiso de la empresa por implementar las actuaciones necesarias para evitar accidentes de tráfico y mejorar la seguridad en los desplazamientos de los empleados, tanto laborales como particulares. Un aliciente que fomenta comportamientos más seguros y refuerza la apuesta de GENERALI por la mejora continua. Todas las acciones y campañas de sensibilización se difunden anualmente a través de la Semana de la Seguridad Vial, donde se publican los datos de siniestralidad laboral y las medidas adoptadas para prevenir nuevos accidentes.

BIENESTAR FINANCIERO

Asesoramiento generacional de hábitos y ahorro financiero

Actualmente se trabaja en un Proyecto de asesoramiento con perspectiva generacional y segmentado por generaciones que se iniciará con el lanzamiento de una Encuesta sobre hábitos de ahorro financiero dirigida a todos los empleados/as. Este proyecto está enfocado en el acompañamiento a los empleados en la transición a la jubilación y en la concienciación en las necesidades de bienestar financiero durante esta etapa, como parte de una estrategia global de bienestar físico, mental y social. La iniciativa se acompañará de formación sobre los productos financieros de la compañía.

Evaluación de la eficacia

La Estrategia Global de Salud y Bienestar de GENERALI cuenta con estos principales mecanismos de evaluación de su eficacia:

- **Seguimiento continuo** a través de reuniones periódicas del Grupo de Trabajo del Entorno Laboral Saludable y CSSE: donde se transmite la valoración de los empleados y sus representantes legales respectivamente de cada una de las medidas implantadas, se proponen nuevas iniciativas o ámbitos de acción y se hace seguimiento a los indicadores de los objetivos establecidos en el mismo grupo de trabajo cada año y de los resultados estadísticos de los reconocimientos médicos de empresa (reducción de fumadores, actividad física, etc.).
- **Encuesta anual de Bienestar de GENERALI**, en la que se evalúan por parte de todos los empleados, las iniciativas existentes en materia de Salud y Bienestar y el conjunto de la oferta wellness de la Compañía. Los resultados de dicha encuesta se incorporan al Plan de Acción Anual de Salud y Bienestar.
- **Encuesta bienal de Evaluación de Riesgos Psicosociales** para la detección temprana de los posibles aspectos de mejora a implantar en el Plan de Acción anual.
- **Encuesta anual de Seguridad Vial**, para evaluar los hábitos y conocimientos de los empleados en esta materia y detectar carencias para poder abordarlas como mejoras en el plan de acción anual.

- [Auditoría ISO de Seguridad Vial](#), donde se evalúa, anualmente, la efectividad de la gestión de la empresa en la promoción de hábitos de conducción segura, así como el grado de conocimiento normativo. Además se hace seguimiento a una serie de indicadores (KPIs) con el objetivo de garantizar la idoneidad de las medidas adoptadas.
- [Auditoría y certificación como Empresa Familiarmente Responsable \(EFR\)](#), en la que se evalúan el modelo de conciliación así como cada una de las medidas existentes, entre las que se encuentran las medidas de bienestar conforme a los indicadores que se analizan en el modelo.
- [Auditoría normativa sobre PRL](#)
- [Reporte a la Alta Dirección de la empresa](#), que está totalmente implicada en la PRL y en la Promoción de la Salud en el Trabajo, a través de reportes directos periódicos al Consejero Delegado.

TÚNELS DE BARCELONA I CADÍ CONCESSIONÀRIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA, SA

Premio

Mejor práctica
seguridad vial laboral



Trabajar en presencia de tráfico de forma segura



Crta. Vallvidrera a Sant Cugat, km 5,3 | 08017 Barcelona | <https://tunels.cat/>

Presentación

Empresa concesionaria de la Generalitat de Catalunya que se encarga del mantenimiento y explotación de la C-16 en los tramos correspondientes a los túneles de Vallvidrera y al túnel del Cadí.

Problema u oportunidad

La explotación y mantenimiento de la autopista conlleva que un gran número de trabajos deban realizarse en presencia de tráfico. Al tratarse de un tramo con una muy alta densidad de túneles (de los 11,5 km de concesión 4,6 son tramos de túnel) el número de instalaciones es muy elevado y, en particular, muy superior al de una infraestructura viaria convencional.

La gran cantidad de instalaciones eléctricas (alumbrado ordinario, de evacuación, de señalización), instalaciones mecánicas (sistema de ventilación, presurización de galerías...), sistemas contra incendios y sistemas de control y comunicaciones, conlleva tener que estar actuando continuamente en la autopista.

Al tratarse, en la mayoría de los casos, de instalaciones relevantes para la seguridad de los vehículos, se requiere de una compleja estrategia de revisiones funcionales para garantizar su óptimo servicio.

La particularidad de la infraestructura de túneles de Vallvidrera se debe a la alta densidad de tránsito, combinada con muchas instalaciones, presencia de túneles donde no se dispone de carriles ni zonas apartadas de la circulación y un trazado exterior sin arcenes, consecuencia del cumplimiento de unas restricciones medioambientales muy exigentes para cruzar el parque natural de Collserola.

Este escenario ha traído como consecuencia que Túneles haya tenido que desarrollar e implementar un gran número de acciones para reducir el riesgo de sufrir accidentes de tráfico, tanto desde el punto de la seguridad laboral del personal como de los miles de clientes que a diario utilizan la infraestructura.

Estas particularidades descritas han llevado a realizar un estudio exhaustivo de las actividades en presencia de tránsito, la redacción del documento «Manual de Procedimientos de Señalización en los Túneles de Vallvidrera» y su posterior implantación.

Cuando un servicio como este, en que se cruzan dos valores importantísimos y a veces antagónicos como son dar buen servicio al usuario (evitar retenciones,

informarles de los incidentes y asistir rápida y eficientemente) y trabajar con la máxima seguridad, a veces no resulta fácil compaginarlo y su implementación puede ser compleja. Por eso, se hace imprescindible redactar un manual que deje unificado y muy claro todo lo relacionado con la prevención de los riesgos en este tipo de trabajos. Se debe informar al personal interno y externo para que realice estos trabajos con la mínima interacción con el tráfico y con la máxima seguridad para el trabajador. Es muy importante evitar una intervención mal señalizada o incorrecta debido a la buena fe del trabajador, por querer dar un rápido y buen servicio al usuario, además de no entorpecer la circulación. Por eso, se forma al trabajador para conocer y cumplir los protocolos y normativas que recoge el manual, para conseguir como objetivo trabajar seguro para prevenir posibles incidentes y, a la vez, evitar retenciones o incidentes a la circulación.

Práctica de seguridad vial laboral implantada

Un análisis de la configuración de túneles y trazado de la autopista, combinado con la ubicación de las instalaciones a mantener, frecuencias de intervención, lugares de parada, franjas horarias de trabajo, etc. junto a un estudio de la normativa de señalización de obras (Instrucción 8.3 IC), han conducido a la redacción del «Manual de Procedimientos de Señalización en los Túneles de Vallvidrera».

Las fases de desarrollo del manual han sido:

- Análisis de la infraestructura y uso
- Evaluación de la normativa existente para señalización de obras (fijas y móviles)
- Redacción del Manual
- Adquisición de equipos de protección y equipamiento de pista, a parte de la adecuación de vehículos de señalización
- Formación a todo el personal de Túneles que realiza trabajos en presencia de tráfico.
- Separatas del manual con los esquemas prácticos de cortes de carril y señalización de obra para empresas contratistas que puedan trabajar en los Túneles de Vallvidrera.

El hecho de tener un documento claro y fácil de interpretar sobre cómo señalizar en pista, es clave para la seguridad del personal que tiene que trabajar en presencia de tráfico. Además, tiene otro efecto muy importante: evitar dudas y malas maniobras al usuario que pase por la vía y se encuentre un incidente señalizado, un corte de carril o cualquier señalización en pista.

Este doble efecto, que repercute directamente en la seguridad vial del usuario y del personal que trabaja en pista, es el gran objetivo de este manual de señalización, especialmente para una infraestructura singular que incluye túneles, viaductos, arcones pequeños y ramales de incorporación y salida de longitudes limitadas.

Este manual tiene una versión completa, pero también se han elaborado versiones específicas más cortas para poder difundir a colectivos que tienen que trabajar sólo en ciertas zonas de la concesión (como ejemplo la plataforma de peaje), para trabajos con corte de carril o que sólo necesitan saber cómo señalizarse dentro de un corte de carril ya hecho. Es decir, que para trabajos de empresas contratadas hay extractos del manual que dan lugar a versiones menos extensas que recogen sólo lo que necesitan saber.

Aparte de la propia redacción del manual, destacan las fases de análisis previos y la fase de implementación/formación del personal.

Así, para poder diseñar este manual, además de la experiencia de años de trabajo, se ha hecho un trabajo previo de estudio de una serie de documentos base, como son la normativa oficial de señalización de obras, notas y protocolos internos que ya se seguían como antecesores del manual. Además, también ha servido como documento de análisis el informe anual de incidentes, accidentes e incendios de los Túneles de Vallvidrera. Se trata de un documento interno que se viene haciendo desde el principio de la explotación (hace prácticamente 30 años) y facilita a los explotadores todos los datos necesarios para poder deducir en qué zonas y qué tipos de incidentes y accidentes se producen, sirviendo de base para conocer de forma estadística su evolución y poder hacer frente a ello, y ajustar los modos de actuación del personal de la mejor manera posible y segura.

Evaluación de la eficacia

La implementación del Manual de Señalización ha permitido estandarizar y así asegurar que las intervenciones en pista se realizan siempre de la misma forma y, además, esta es la más segura. De esta manera, se reduce la posibilidad de

que el personal de vialidad realice las tareas de forma no adecuada o que pueda obviar alguna acción que conlleve un aumento del riesgo.

Difundir e instruir al personal de empresas de señalización subcontratadas, que puedan realizar trabajos en el ámbito de Túneles de Vallvidrera, asegura que, con independencia de quien realiza los trabajos, estos se ejecutan siempre con las máximas garantías de seguridad.

El hecho de que en los últimos años no se haya producido ningún accidente ni incidente relacionado con un corte de carril o intervención con señalización en pista avalan la implementación del Manual de Señalización.

AIGÜES DE MANRESA, SA

Premio

Mejor práctica
contribución preventiva
de la representación
institucional



Cambio de vestuario laboral de alta visibilidad



Plana de l'Om, 6 3º-3ª | 08240 Manresa (Barcelona) | <https://www.aiguesmanresa.cat/>

Presentación

Aigües de Manresa, SA es una empresa pública dedicada a la gestión del ciclo integral del agua.

Problema u oportunidad

En los últimos años el número de accidentes por picadura de insectos, principalmente de avispas, ha aumentado notablemente. Las actividades más destacadas del personal de la empresa se desarrollan en:

- El aire libre. Un 32 % de la plantilla realiza las tareas diarias en el exterior. Por ejemplo, los operarios de red hacen su trabajo en medio del bosque donde en primavera-verano el número de avispas aumenta y, por tanto, el riesgo de picadura.
- Instalaciones con presencia de agua. Donde las avispas encuentran lugares para crear colmenas. Los operarios, al entrar en estas instalaciones, han sido picados en algunas ocasiones.

Las picaduras de avispas que se contabilizan son las que el trabajador ha tenido que ser atendido en la mutua de accidentes de trabajo porque por el tipo de inflamación, ubicación o por repetición en un mismo día de la picadura esto le impedía seguir trabajando.

La mayoría de las veces no se llegan a comunicar. En la siguiente tabla se puede observar el número de accidentes por picadura de avispa comunicados en los últimos años:

TOTAL DE ACCIDENTES			ACCIDENTES AVISPAS COMUNICADOS			
AÑO	SIN BAJA	CON BAJA	SIN BAJA		CON BAJA	
2015	17	8	3	17,65 %	1	12,5 %
2016	9	3	0	0 %	0	0 %
2017	11	7	2	18,18 %	0	0 %
2018	12	6	2	16,67 %	0	0 %
2019	6	6	1	16,67 %	0	0 %
2020	5	2	0	0%	0	0 %
2021	8	5	1	12,5 %	0	0 %

Desde el año 2015 al 2020 se han comunicado 8 accidentes sin baja por picadura de avispa. Esto representa un 16,67 % del total de accidentes sin baja de la empresa. Debido al aumento de este tipo de accidentes, el Departamento de Seguridad y Salud, juntamente con los delegados de prevención, comienzan a analizar las causas.

El análisis de accidentes es un punto del orden del día de todas las reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud. A partir del año 2017 se observa que un accidente frecuente es la picadura de avispa. Y los delegados de prevención del momento hacen referencia a que es común y que hay algunos compañeros que han tenido picaduras, pero que por no ser de gran importancia no se han comunicado.

Se concluye que la mayoría de las picaduras de avispas y otros insectos se concentran en la zona del cuello, cara y brazos, que es donde se observa que está el color amarillo del vestuario laboral que llevan los trabajadores/as. Y de antemano ya se tiene constancia de que es un color que atrae a la mayoría de los insectos en general, y a las avispas en particular. Por lo que se empieza a trabajar para hacer un cambio en el diseño del vestuario laboral.

En la siguiente imagen se puede observar a un operario con el vestuario laboral antiguo y la concentración de insectos en la parte amarilla de la ropa.



Por otro lado, también es importante encontrar una acción efectiva que reduzca este tipo de accidente ya que está demostrado que a medida que el cuerpo humano va recibiendo picaduras de avispas la reacción a estas cada vez tiene consecuencias más graves. Esto se debe a la acumulación de veneno en el cuerpo de la persona. La persona no queda inmunizada a medida que va recibiendo picaduras, sino que contrariamente a lo que se podría pensar, las reacciones a las picaduras se van agravando.

Práctica de gestión implantada

Las acciones preventivas a destacar que la empresa lleva a cabo, desde hace más de 10 años, para prevenir picaduras de avispas son:

- Tapar agujeros en puertas de instalaciones donde se detectaba la creación de colmenas.
- Hacer entrega a las personas trabajadoras expuestas al riesgo de repelentes de insectos y de avispas y productos para aliviar la hinchazón y picor de la picadura (soluciones amoniacales).

Además, la empresa suministradora del vestuario laboral hizo una propuesta de fabricar la ropa que se usaba con un tejido especial que disponía de una impregnación de repelente de insectos. Esta opción se descartó porque tenía un número máximo de lavados para conservar su efectividad.

Al no encontrar ninguna solución efectiva, a finales del 2018 se empieza a estudiar cómo hacer el cambio de vestuario laboral para poder cambiar de ubicación la parte amarilla de polos y forros polares y que continúe cumpliendo con la norma de seguridad EN ISO 20471: sobre ropa laboral de alta visibilidad. Esto se comenta y se aprueba en una de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Para poder llevar a cabo esta acción preventiva las reuniones con los representantes de los trabajadores se planificaban según iba surgiendo la necesidad.

Conjuntamente, se empiezan a buscar diseños ya existentes en el mercado de piezas de ropa diferentes a las usadas en ese momento. Pero todas las que se encontraron no cumplían con el requisito de tener la parte amarilla en la parte baja de la pieza.

Finalmente, entre las dos partes se diseñó un patrón nuevo para los forros polares y los polos (invierno y verano), siempre cumpliendo con la norma EN ISO 20471, en cuanto a la superficie mínima en metros cuadrados de material de fondo y superficie mínima en metro cuadrado de material retro reflectante.

Además, se cambió el color azul que fue escogido también con los delegados de prevención a partir de un muestrario de colores facilitado por la empresa fabricante del producto.

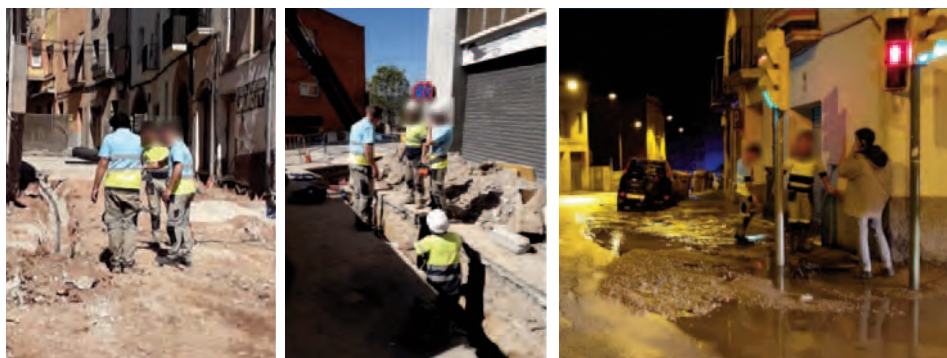
Para comprobar que el cambio de diseño continuaba haciendo que las piezas fueran altamente visibles se fabricó una muestra reducida de 10 piezas para ser probada.

El nuevo modelo de ropa quedó de la siguiente manera:



Debemos recordar que la finalidad de la ropa de trabajo es que, aparte de dar imagen corporativa de la empresa, debe ser de alta visibilidad para evitar atropellos durante la realización de los trabajos en la vía pública. Las pruebas se hicieron haciendo uso de las piezas actuales y las de nuevo diseño con diferentes operarios en diferentes ubicaciones: ciudad, bosque, de día y de noche. Y se contó con la presencia de representantes de los trabajadores. A

continuación, se adjunta una recopilación fotográfica de algunas de las pruebas que se llevaron a cabo con diferentes operarios. Unos hacían uso de la ropa actual y los otros con el nuevo diseño propuesto.



Durante la realización de las pruebas se vio que la nueva pieza diseñada era igual de visible e incluso más que la anterior, tanto de día como de noche, y, por tanto, el cambio se consideró muy positivo. En ese momento quedó aceptada la propuesta de cambio conjuntamente entre la empresa y los delegados de prevención. Este nuevo diseño supuso la certificación de la pieza en la EN ISO 20471:2013

La fecha de certificación de la ropa se obtuvo entre abril y junio de 2020, y también una certificación en clase 2 para forros polares. En este caso se aumentó la clase de la pieza. Los modelos anteriores eran de clase 1. Y los polos siguen siendo de clase 1.

Evaluación de la eficacia

Una vez implantado el nuevo diseño se ha observado que el número de accidentes por picadura de avispa se ha reducido. En 2021 solo se comunicó una picadura de avispa sin causar baja a la persona trabajadora. El color amarillo de la ropa continúa atrayendo a los insectos, pero ya en la parte baja de la ropa, y al estar más lejos de cuello y cara las picaduras se han reducido. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud los delegados de prevención confirman que el cambio ha sido positivo y que las picaduras de avispas y de otros insectos, como los mosquitos, se han reducido. A continuación, se muestran las imágenes de los insectos en la parte baja de la ropa.



Desde el invierno del 2020 toda la ropa entregada a las personas trabajadoras dispone del nuevo diseño que, además, desde 2021 se realiza con la nueva imagen corporativa de la empresa.





Reconocimientos a la trayectoria preventiva

Reconocimiento a la trayectoria preventiva



Formación Seguridad Vial como aplicación de medidas correctoras y preventivas consecuencia de evaluación riesgo AT in itinere e in misión



C/ Antic Camí de Tordera, 109-119 | 08389 Palafolls (Barcelona) |
<https://www.bioiberica.com/es>

Presentación

Bioibérica es una compañía biotecnológica especializada en la investigación, desarrollo, producción y comercialización de biomoléculas para la industria farmacéutica, veterinaria y agroquímica. Desde su fundación en 1975, Bioibérica adquirió un firme compromiso: contribuir a mejorar la salud y el bienestar de las personas, los animales y las plantas. Después de casi 40 años, la compañía es líder mundial en heparina, especialidades farmacéuticas e ingredientes activos para la salud articular, estrés vegetal y salud inmunológica y digestiva.

Problema u oportunidad

En 2018 la empresa tuvo un repunte de 5 accidentes con baja in itinere / in misión y 5 accidentes sin baja in itinere / in misión, representando el 50 % de la accidentabilidad de la empresa, viniendo de la situación de tener más accidentes el año previo al año indicado.

En el análisis del global de accidentes in itinere investigados, no se obtuvo ningún dato concluyente que indicara una causa común, siguiendo todos ellos un patrón distinto.

Este es uno de esos riesgos que, en las evaluaciones de riesgo, obtiene una valoración mayor (MODERADO). Debíamos, así, priorizar y focalizar toda nuestra atención en él para poder minimizarlo.

Una vez se detectó el riesgo, el Comité de Dirección de Seguridad y Salud - Medio Ambiente de la empresa, que se reúne con carácter mensual, concluyó que debía establecerse una estrategia en diferentes fases, para bajar dichos índices de accidentalidad a ser posible a 0 casos.

Práctica de seguridad vial laboral implantada

La compañía decidió acometer una importante inversión para construir un nuevo parking de uso exclusivo para el personal de BIOIBÉRICA, SAU en un terreno anexo a las instalaciones de la fábrica en Palafolls (principal centro de trabajo con mayor número de trabajadores).

El objetivo principal era eliminar el riesgo de choques y atropellos, identificado en las Evaluaciones de Riesgo y Auditorías Internas, puesto que el sistema anterior implicaba aparcar dentro del recinto industrial, lo que obligaba a mezclar todo tipo de vehículos y actividades (carretillas, dumpers, elevadores,

camiones, furgonetas, coches, motos, bicis) de personal interno y externo, desde el acceso único hasta la circulación interna.

El nuevo parking se proyectó con todas las medidas de seguridad necesarias, como por ejemplo un circuito segregado y señalizado para que los usuarios se desplazaran a sus puestos de trabajo por vías seguras sin interactuar con otros vehículos/actividades.

En cuanto al riesgo de accidentes fuera del entorno de la empresa, se adoptó otra medida importante, tanto por alcance como por inversión, incorporando un curso de conducción segura específico y práctico al Plan de Formación de toda la plantilla.

Se realiza en las instalaciones de Parc Motor, que cuenta con varios circuitos para realizar las diferentes pruebas durante toda una jornada completa. Se han programado grupos durante el periodo 2019-2021, con la asistencia por parte de la totalidad de la compañía.

Una formación además que no sólo sirve para el entorno laboral sino que además sirve para nuestro día a día, garantizando así uno de los compromisos de la compañía que es la de velar por la seguridad y salud de nuestros colaboradores.

Los objetivos y puntos clave de la formación en Parc Motor se detallan a continuación:

- Análisis y factores de los accidentes de tráfico.
- Repaso posición de conducción y manejo del volante.
- Habilidad al volante y anticipación.
- Frenada de emergencia a alta velocidad.
- Distancia de seguridad y frenada súbita.
- Control del subviraje.
- Control del sobreviraje y contravolante.
- Orden en la conducción y control de inercias.
- Trazado de curvas y trayectorias.



También se constituye una Comisión de Movilidad, con representación de los departamentos de RRHH, PRL y Medio Ambiente, para analizar propuestas y posibles impactos, ya sean directos y/o colaterales.

Se realiza un estudio exhaustivo de los medios de transporte que utilizan los trabajadores para poder conocer rutas, tipos de medios de transporte, horarios y otros detalles de movilidad, para poder proponer medidas específicas y adaptadas a las necesidades de trabajadores y empresa.

Una de esas medidas propuestas que se han llevado a cabo, y que cabe reseñar por su importancia, ha sido actualizar la política horaria de Bioibérica a partir del 1 de julio de 2020 para todos los centros de trabajo, flexibilizando el horario de una manera que favorezca la conciliación de la vida profesional con la vida personal y familiar, ampliando la responsabilidad medioambiental de la compañía (mediante la reducción de los tiempos de viaje y de combustible), reforzando la atención a nuestros clientes internacionales y también para mejorar el clima laboral, la productividad y la seguridad.

A parte de todas estas medidas, junto con una continuidad al Plan de Formación Conducción Segura tan potente, se han programado para el primer trimestre del 2022 unas sesiones formativas con Mossos d'Esquadra como programa de concienciación y siguiendo la estrategia planteada por parte de la empresa y los diferentes comités: Comité de Seguridad y Salud- Medio Ambiente, Comité de Dirección de Seguridad y Salud - Medio Ambiente como Comisión de Movilidad de Bioibérica por el compromiso por la seguridad vial laboral por parte de la organización.

Evaluación de la eficacia

La evaluación de la eficacia de la formación, las medidas estudiadas en la Comisión de Movilidad y la actualización en la política horaria, se está viendo ya en los índices de siniestralidad.

Dichos datos son compartidos con el Comité de Seguridad y Salud - Medio Ambiente y el Comité de Dirección de Seguridad y Salud - Medio Ambiente mensualmente, realizando así un seguimiento constante de la eficacia de las medidas ejecutadas.

Se adjunta una tabla con un extracto de dichos valores, en el que desde 2018 no se ha producido ningún AT con baja in itinere con coche. El único accidente in itinere en este periodo ha sido este 2021, cuando un trabajador que tuvo un accidente con su bicicleta.

	2018	2019	2020	2021
Nº de accidentes in itinere	5	0	0	1
Índice de frecuencia	16,88	9,42	7,41	5,82
Índice de gravedad	0,35	0,18	0,12	0,25
Índice de incidencia	29,57	16,50	12,99	9,35

Por ello, la Seguridad Vial no es un proyecto cerrado, es un proyecto al que desde BIOIBÉRICA se le da una importancia relevante y un seguimiento continuo, para dar herramientas a toda la organización con el objetivo principal de evitar accidentes y crear cultura preventiva no solo desde que se entra a las instalaciones sino también fuera de ellas.

Adjuntamos comentarios de algunos de los participantes:

«El curso de conducción combina una parte práctica muy divertida con una teórica muy útil para la seguridad del día a día». Roger

«Superó las expectativas propias». Hilario

«Para preservar la integridad, ajusta el asiento, el cinturón y baja la velocidad». Manel

«Una buena formación nos asegura un resultado 10». Diego

«Es un curso que te hace ganar confianza, ya que te prepara para saber cómo actuar ante determinadas situaciones de riesgo». Marta

Reconocimiento a la trayectoria preventiva



Definición del proyecto de bienestar emocional en Aqualia: reto COVID-19



Federico Salmón, 13 | 28016 (Madrid) | <https://www.aqualia.com/>

Presentación

Aqualia controla hasta el más mínimo detalle todas las fases que comprenden el ciclo integral del agua, persiguiendo la optimización de los recursos que fomenten un desarrollo sostenible.

Problema y análisis del riesgo

COVID-19 Y SALUD MENTAL, LA OTRA CARA DE LA PANDEMIA

El número de contagiados y fallecidos es la cara más visible de la pandemia que también ha tenido un gran impacto en otros ámbitos, como la economía, la política y la cultura. También en la sociedad la COVID-19 ha alterado muchas de las rutinas a las que estábamos acostumbrados.

Más allá de las consecuencias físicas, la pandemia está incidiendo en otro aspecto fundamental de nuestro bienestar: la salud mental.

En octubre de 2020, con motivo del Día Mundial de la Salud Mental, la OMS publicó un estudio en el que indicaba que la pandemia había provocado un aumento de trastornos de salud mental y, como consecuencia, los servicios esenciales habían quedado paralizados en el 93 % de los países del mundo debido al aumento de la demanda de este tipo de atención.

Tras la publicación del estudio, la OMS también alertó que la financiación de servicios de apoyo y tratamiento en el sector de la salud mental era insuficiente. Todas estas cifras representan un porcentaje muy superior al que se calcula que existe en épocas “normales”.

La OMS apunta que la depresión, la ansiedad y el trastorno de estrés postraumático está afectando a un 4 % de la población mundial.

ANÁLISIS DEL PROBLEMA Y CAUSAS DE LOS TRASTORNOS

La llegada de la COVID-19 ha supuesto una ruptura abrupta en nuestras vidas, generando algunas veces emociones y sentimientos que pueden provocar estrés y ansiedad y/o llegar a desestabilizarnos emocionalmente. La situación generada a nivel mundial y el aumento de solicitudes a los servicios de salud mental están demostrando que esta es una problemática al orden del día.

El duelo, el aislamiento y el miedo al virus son algunos de los factores que, según la OMS, están generando o agravando los trastornos de salud mental.

Son muchos los ejemplos que podríamos citar:

- Las personas que han perdido a seres queridos y no han podido despedirse de ellos se han visto muy afectadas emocionalmente.
- La incertidumbre de padecer la enfermedad y el impacto que esta puede haber causado debido a la gravedad o los síntomas con que se ha pasado, la preocupación por posibles complicaciones, así como por padecer secuelas o limitaciones ligadas a éstas.
- El confinamiento estricto de los primeros meses, los nuevos estatus en la convivencia, la implementación improvisada y sin preparación previa del teletrabajo, las restricciones respecto a relaciones y contacto social y de movilidad, la sensación de aislamiento.
- La incertidumbre frente al regreso a los trabajos, posibles sentimientos de indefensión frente al propio contagio o a la eficacia de las medidas, el miedo a poder contagiar a seres queridos, máxime cuando muchos de nuestros trabajadores han tenido que seguir desarrollando su actividad como «trabajadores/as esenciales», etc.
- La necesidad de tener que estar planificando y realizando malabares para poder conciliar vida personal y profesional y/o el cuidado de mayores y pequeños o personas dependientes; la gestión de los confinamientos forzados en centros escolares junto al deber de tener que seguir desarrollando las actividades laborales, periodos de cuarentena por contactos estrechos, etc.

IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES GENERADOS POR LA COVID-19

Todas las posibles afectaciones al bienestar psicoemocional de los trabajadores/as resultado de la pandemia de COVID-19 derivan en factores de riesgo psicosocial en las organizaciones.

Estas afectaciones pueden abarcar desde un estado de ánimo bajo, poca motivación, agotamiento, hasta ansiedad, depresión e incluso pensamientos suicidas o derivar en diversas reacciones de salud física, como problemas digestivos, fatiga, enfermedades cardiovasculares, dolores de cabeza, trastornos musculoesqueléticos u otros dolores inexplicables y en cambios de comportamiento: aumento de hábitos tóxicos o la no desconexión digital y/o

laboral como recurso para hacer frente a la situación, además de cambios en la capacidad de la persona para relajarse o en sus niveles de irritabilidad.

Y todo ello afecta al ambiente de trabajo y al desarrollo de las actividades laborales, impactando notablemente en un mayor absentismo y presentismo en las empresas, una menor implicación en el trabajo y una reducción en el rendimiento laboral (tanto en cantidad como en calidad). Además, la acumulación de estrés y fatiga son dos factores incidentes en reducir el grado de precisión en el trabajo, aumentando la posibilidad de cometer errores e incrementando, por tanto, el riesgo de que se produzcan accidentes y lesiones. Por todo ello, desde Aqualia entendimos que hacer frente a los riesgos psicoemocionales durante la COVID-19 era clave y fundamental para la prevención y la gestión del bienestar de nuestros trabajadores/as.

EL CUIDADO INTEGRAL DE LAS PERSONAS, GRAN RETO EN PLENA PANDEMIA

Desde el primer momento la Dirección de Aqualia tuvo claro que la única manera de poder seguir adelante en medio de esta crisis era poner a las personas en el centro de las decisiones. Una vez aseguradas todas las condiciones de seguridad para el desarrollo de las diferentes actuaciones:

- implantación de medidas de higiene (limpieza y desinfección),
- evaluación y adecuación de las instalaciones,
- formación e información respecto al riesgo,
- desarrollo de protocolos y procedimientos de trabajo,
- abastecimiento y dotación de todos los medios de protección necesarios.

Así como la implantación de medidas técnico/organizativas de carácter supra preventivo (más estrictas que las legalmente indicadas) a través de Planes de Contingencias.

Desde Aqualia entendimos que era crucial que nuestros trabajadores/as no sólo estuvieran eficazmente protegidos si no que, además, supieran que realmente lo estaban y se sintieran «acompañados/as y arropados/as» ante una situación tan imprevista. Pero no sólo eso, sino que entendimos que, como parte fundamental para su bienestar emocional, también necesitaban (y necesitan) saber que todo su esfuerzo y su vocación de servicio como gestores de un bien esencial como es el agua, se está valorando y siendo reconocido.

Por todo ello, desde un inicio, y con carácter prioritario en el momento de la reincorporación tras el confinamiento severo, la comunicación, la escucha activa y la flexibilidad junto con la reorganización y/o la adopción de nuevas formas de trabajo han sido clave dentro de nuestra compañía.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

- **Fase 1** (marzo-mayo 2020): Protección y seguridad laboral, tranquilidad y estabilidad

Durante este primer escenario pandémico el principal foco de actuación se mantuvo fijo en la protección de las personas. Debido al carácter de servicio esencial de nuestra actividad se tuvo que llevar a cabo un gran tsunami organizativo que permitiera garantizar la seguridad de todos, tanto de la organización y trabajadores como de usuarios y clientes. En este sentido podemos destacar:

- (1) el funcionamiento mediante servicios mínimos (potenciando el trabajo en soledad) y manteniendo al resto del personal en casa como brigadas (en retenes con rotaciones),
- (2) el teletrabajo para todo el personal con tareas administrativas o
- (3) el cierre de todas las oficinas de atención al público (manteniendo las condiciones laborales del personal) y potenciando mecanismos para la gestión a distancia de usuarios finales.

Esencial para el bienestar emocional era saber que la empresa nos estaba cuidando, manteniendo puestos de trabajo (con una prácticamente nula gestión de ERTES), mediante el desarrollo de los trabajos esenciales con garantías de seguridad, así como gestionando una comunicación directa, tanto de manera individual, a través de cada responsable/gestor de personas, como de manera generalizada a través de la app BeAqualia: medio por el cual se pudo facilitar toda la formación e información necesaria



¿Quieres saber cómo ha afectado la COVID-19 a tu salud emocional?

¡Accede a **psicomet** para averiguarlo! Esta herramienta te permitirá chequear cómo te encuentras, ayudándote a identificar cualquier problema, de origen psicológico, que puedas estar experimentando derivado de la fatiga pandémica. Es anónimo y confidencial.

Conoce en qué estado te encuentras, te ayudará a cuidarte mejor

Cuidamos de ti y de lo entorno

aqualia

en materia de prevención y gestión de la COVID-19 así como consejos, guías y pautas para afrontar aspectos hasta ahora totalmente inéditos, como el confinamiento o el teletrabajo, mediante el fomento de hábitos saludables a través de consejos de nutrición, de cómo desarrollar deporte en casa y de ayuda para la gestión emocional.

- **Fase 2 (mayo-diciembre 2020): Seguridad y salud laboral, escucha activa, adaptabilidad, y flexibilidad: “las personas en el centro”**

Si algo caracterizó esta nueva fase fue el hecho de “tener que retornar”, total o parcialmente, a los centros de trabajo y toda la gestión logística y emocional que ello suponía: incompatibilidades familiares, incertidumbre y miedo al contagio, etc.

Por ello, partiendo de la escucha a los trabajadores, se analizaron y gestionaron todas aquellas situaciones de especial vulnerabilidad frente a la enfermedad y cuestiones de organización familiar, con una sensibilidad especial respecto a la conciliación.

Hechos especialmente destacables de cara a poder gestionar emocionalmente esta etapa fueron:

- Evaluación y adecuación de los centros de trabajo (distancias de seguridad, restricción de usos compartidos, dotaciones e implantación de protocolos higiénico-sanitarios, etc.).
- Establecimiento de medidas organizativas, como entradas escalonadas, potenciación de trabajos en solitario o mediante grupos burbuja, del trabajo en remoto, etc.
- Realización por parte de la empresa de tests serológicos.
- Dotación individual periódica de EPI y medios: mascarillas higiénicas, mascarillas FFP2, hidroalcohol.
- Seguimiento médico individualizado, paralelo a la autoridad sanitaria, de cada incidencia COVID.
- Un firme compromiso suprapreventivo para promover y garantizar un ambiente de trabajo seguro COVID-19: medidas más restrictivas del mero cumplimiento legal en cuanto a ocupaciones y/o distancias o confinamientos o aislamiento preventivos, etc.

Así como la confianza y seguridad de constatar aspectos relacionados, como la actualización permanente de las medidas técnico-sanitarias preventivas adecuadas a la situación social de cada momento y saber que el diseño, planificación y desarrollo de estos planes de contingencia partía del Servicio de Salud y Bienestar, abanderado por nuestro médico de empresa, y reportados y aprobados directamente por la dirección.

- **Fase 3 (año 2021): Salud y Bienestar - Proyecto “Bienestar Emocional, Reto: COVID-19”**

Aunque ya se había venido desarrollando desde el inicio, una vez tuvimos garantías de que la gestión de la pandemia dentro de nuestra compañía estaba siendo correcta (puesto que sin todo lo anterior nada de lo siguiente hubiera tenido sentido), el área de Personas y Cultura quiso dar prioridad al carácter más humano de esta crisis, reforzando, de manera esencial, el cuidado de la salud psicoemocional y poniendo el foco en el bienestar de todos nuestros trabajadores/as e, incluso, de sus familiares más allegados; potenciando así sinergias enfocadas tanto a la corresponsabilidad, al ODS3 y a nuestra responsabilidad social, dada la actualidad sanitaria y socioeconómica.

Es a finales de 2020 cuando, bajo el prisma de la posible afectación por el “impacto COVID” a la salud psicoemocional se determina la implantación de una serie de estrategias especialmente diseñadas y dirigidas para la mejora del bienestar emocional, mediante un enfoque proactivo, y cuyos objetivos eran dinamizar la adaptación emocional a la situación y tratar de evitar posibles consecuencias negativas asociadas, tanto a corto como a medio y largo plazo. De manera esquemática las líneas de actuación han sido:

1. ANÁLISIS DE SITUACIÓN, TENDENCIAS Y EVOLUCIÓN: FEEDBACK Y REDIRECCIÓN

A lo largo de la ideación y desarrollo del Proyecto “Bienestar Emocional, reto COVID-19” se pretendió:

- (1) llegar a la totalidad de los trabajadores/as, asumiendo el gran reto de poner el foco en acceder también a todos aquellos que no disponen de acceso a ordenador corporativo, intranet, etc. (a tener en cuenta que este es nuestro porcentaje mayoritario de personas),
- (2) ser un proyecto participativo, con un componente muy relevante en materia de consulta y participación y

- (3) que generara y partiera de una Cultura de Bienestar Psicoemocional basada en datos (análisis de datos para definir e impulsar las estrategias): “actuar en base a datos para planear una respuesta ágil, efectiva y empática”.

A modo esquemático, las líneas de actuación han sido:

ACTUACIONES PARA ANÁLISIS DE SITUACIÓN

- Dinámica “El día de después” (personal en trabajo en remoto).
- Encuesta “Análisis Valoración y Bienestar Emocional del trabajo en remoto”.
- Encuesta a los Mandos Intermedios: Afectación de la fatiga pandémica.
- Apartado específico sobre la actuación de Aqualia ante la crisis y el contexto COVID-19 dentro de la Encuesta “Voz del Empleado”.
- Indagación psicosocial en los centros de trabajo a través de los diagnósticos psicosociales «Impacto COVID en el Bienestar Emocional de los trabajadores/as en Aqualia”.

ACTUACIONES PARA ANÁLISIS DE TENDENCIAS Y EVOLUCIÓN

- Análisis del absentismo laboral de origen psicoemocional.
- Análisis y feedback de la información recabada a partir de PAE y PSICOMET.

Aunque todas las actuaciones anteriores se plantean de cara a facilitar el análisis y la consulta y participación, la gran totalidad de ellas nos permiten, además, testear la situación en cada momento y poder establecer las bases de definición, o ajuste, de estrategias enfocadas en función a los resultados. Pero algunas de ellas además se instituyen como indicadores de evaluación de la eficacia del conjunto de las actuaciones desarrolladas al amparo del proyecto.



2. ABORDAJE DE LA SITUACIÓN

PROTECCIÓN Y MEJORA DE LA SALUD PSICOEMOCIONAL

- Proporcionar acompañamiento/asesoramiento especializado ante cualquier necesidad (de salud o psicoemocional)

- Incorporación de un técnico sanitario para brindar apoyo, orientación y seguimiento personalizado a cada incidencia COVID notificada.
 - Programa de Ayuda al Empleado (PAE): Ampliación del PAE a familiares + Campaña Potenciación uso PAE.
 - Dinamización, promoción y posibilidad de acceso a PAE a través de la APP Be-Aqualia.
- Dotarnos de herramientas personales de afrontamiento psicoemocional
 - Desarrollo de campañas psico-educativas: difusión de contenidos tanto en intranet como app.
 - Promoción y facilitación de webinars dirigidos a la Gestión del Bienestar Emocional y Talleres Gimnasio Emocional*.
- “Intervención psicosocial COVID”
 - Adaptación PSICMET-COVID como indicador de afectación psicoemocional y mecanismo de prevención.
 - Capacitación profesional a todo el Dpto. SyB en herramientas para la intervención psicosocial + Desarrollo de herramienta específica para indagación psicosocial frente al Impacto COVID +Diagnósticos por centros de trabajo.

ORGANIZACIÓN SALUDABLE («Actuaciones BeAqualia»)

- Liderazgo Saludable y Compromiso con el Bienestar Emocional (B.E.)
 - Actuaciones de Visibilidad «COMPROMISO Aqualia con el B.E.”.
 - Campañas y programas de liderazgo (Programa Leading para Alta Dirección + Campaña “Liderazgo Saludable”).
- Motivación, Salario emocional y Empresa Saludable
 - Carta + Vídeo CEO Agradecimiento al trabajo desarrollado + Campaña corporativa homenaje a trabajadores esenciales.
 - Subvención a Programas Deshabitación de hábitos tóxicos + Ruta saludable / nutrición / al trabajo en bici / etc.

- Visibilidad de las herramientas para la mejora del bienestar emocional
 - Regalo individual a cada trabajador junto a info para promoción de las herramientas de BE.
 - Adaptabilidad y accesibilidad de las Herramientas B.E. en la app: acceso a los 7.000 trabajadores de Aqualia España.
 - Campaña Difusión y Formación sobre las Herramientas B.E. Todas las iniciativas de carácter psicoemocional han sido desarrolladas y/o implantadas de la mano de nuestro partner especializado en gestión psicosocial, de tal forma que cuentan con el aval profesional de psicólogos expertos. Este servicio, además de paliar de la forma más eficiente posible el malestar psicoemocional, se constituye como una herramienta de detección precoz de posibles fuentes de riesgo, permitiendo al área de SyB tener un indicador en continuo que sirva para poder planificar iniciativas: reducir el impacto y tomar medidas adecuadas con carácter preventivo.

Dado que entendimos que el bienestar emocional no solo depende de la persona en sí, creímos necesario poner este valioso servicio a disposición de los allegados de nuestros trabajadores/as: un servicio ilimitado, 24/7, totalmente gratuito, anónimo y confidencial que facilita el acompañamiento psicológico experto mediante asesoramiento y/o recursos de apoyo para resolver cualquier posible malestar emocional. Cobertura #pae familiares Aqualia.

Adaptación PSICOMET-COVID: gracias al asesoramiento de Affor (partner psicosocial) se modificó esta herramienta de evaluación del estado de salud emocional individual para poder valorar la “afectación COVID” bajo el doble objetivo de la detección precoz del daño (pudiendo propiciar la puesta en marcha de todas aquellas medidas necesarias para la prevención) y ser fuente de información e indicador a la hora de diseñar estrategias para fomentar el bienestar emocional Aqualia.

Psicomet: Psicomet es una herramienta técnica de diagnóstico e intervención secundaria, fundamentada en el Protocolo PSICOVS2012 y el art. 4 -RD 843/201162, facilitando la vigilancia de la salud psicoemocional. Información y sensibilización mediante TIP's multicanal (app BeAqualia, intranet, cartelería, sensibilización «in situ» mediante conversaciones de salud, durante las formaciones de salud y bienestar, etc.) y campañas psicoeducativas accesibles a todos los trabajadores y dirigidas por psicólogos especializados, en las que se facilitan recursos prácticos para el autocuidado de la salud emocional.

Estas campañas se desarrollan mediante la difusión de contenidos psicoeducativos (como p.e.: ¿cómo puedo empezar a cuidarme emocionalmente?), mediante la participación en webinars bimensuales de acceso ilimitado y/o Talleres de Gimnasio Emocional en «presenline» (on line en directo pero totalmente participativos).

Evaluación de la eficacia

Algunos de los ítems para poder valorar la eficacia de las medidas realizadas podrían ser:

- 1) El uso del Programa de Ayuda al Empleado (PAE) durante el 2021 (datos a fecha de 25.11.21). Se ha incrementado en casi un 658 % en relación al año 2020 en lo relativo a todo su conjunto y en algo más de un 247 % en lo referente a solicitudes personales.
- 2) Del análisis de las temáticas que han motivado la solicitud de ayuda mediante acompañamiento o asesoramiento psicológico experto a través del Programa de Ayuda al Empleado (PAE), podemos determinar que el porcentaje es muy minoritario en lo relativo a aquellas cuestiones más probablemente relacionadas con la situación pandémica y/o en el entorno laboral, como podrían ser:
 - Demandas psicológicas/emocionales: sólo han supuesto el 1,8 % de las solicitudes.
 - Aspectos relacionados con la gestión de la COVID-19: sólo representa el 0,6 %.
- 3) En los resultados de la Encuesta “Voz del Empleado” de Aqualia se evidencia que el 100 % de los entrevistados afirman que Aqualia ha actuado adecuadamente ante la crisis de la COVID-19.
- 4) Del análisis de los Resultados de los Diagnósticos Psicosociales llevados a cabo hasta la fecha por los técnicos de Salud y Bienestar en los centros de trabajo se puede concluir que el impacto de la COVID-19 no está teniendo una afectación relevante en relación a los factores psicosociales asociados a los diferentes puestos de trabajo. Además, en base a las respuestas y percepciones recibidas durante las entrevistas personales, a modo representativo, centrándonos únicamente en el apartado de RECURSOS /

AYUDA / APOYO EMOCIONAL Y PSICOLÓGICO, podemos determinar un elevado grado de satisfacción en relación a los resultados obtenidos:

- Si bien en el 63 % de los centros de trabajo SE CONOCEN LAS HERRAMIENTAS PUESTAS A DISPOSICIÓN PARA CUIDAR DE NUESTRA SALUD EMOCIONAL (PAE, Psicomet, Campañas Psicoeducativas, Talleres, etc.),
- en el 86 % de los centros de trabajo se entiende que AQUALIA HA IMPLANTADO ESTRATEGIAS DE APOYO PSICOSOCIAL para la gestión del impacto emocional de esta situación (conversaciones informativas o de apoyo, reconocimientos, facilitación de ayuda especializada, etc.)",
- y en el 83 % de los casos LOS TRABAJADORES/AS CONSIDERAN QUE LA EMPRESA HA GESTIONADO DE MANERA CORRECTA EL APOYO A NIVEL PSICOLÓGICO Y EMOCIONAL.

- 5) Del análisis de ABSENTISMO POR PATOLOGÍA DERIVADA DE SALUD PSICOEMOCIONAL podemos concluir que, actualmente, en Aqualia SÓLO REPRESENTA EL 3 % (con 42 casos identificados). Aunque, por desgracia, este proyecto no ha finalizado aún, dado que la situación de pandemia aún continúa y, por tanto, no podemos sacar conclusiones finales. Por todo lo anteriormente indicado sí que podemos tener una aproximación muy satisfactoria en cuanto a la valoración de todas las medidas que se vienen implantando en Aqualia en cuanto a la gestión general de la pandemia de la COVID-19 en sí, como en lo relativo a la mejora y protección de la salud y el bienestar psicoemocional de la personas.



Estantería ergonómica palet



Av. Tres Cruces 133 | 46017 Valencia | <https://www.fermax.com/spain>

Presentación

La actividad principal de FERMAX ELECTRÓNICA, SAU es la fabricación de porteros, videoporteros, sistemas domóticos. La comercialización del producto se realiza a través de las oficinas comerciales y representantes de comercio en España, los SAT'S de las filiales internacionales y canales de distribución.

Problema u oportunidad

FERMAX ELECTRÓNICA, SAU durante todo su proceso de fabricación tiene en cuenta la Prevención de Riesgos Laborales e implanta en sus procesos la adaptación del puesto de trabajo donde se tiene en cuenta el diseño ergonómico en los procesos tanto de fabricación, como de mantenimiento y almacenamiento de los productos.

Esta buena práctica surge a raíz de un caso con baja (anexo investigación accidente), donde el trabajador sufre un golpe en la pantorrilla debido a la caída de un palet mal apilado.

Como consecuencia de este accidente, FERMAX ELECTRÓNICA, SAU decide reorganizar el almacenamiento de los palets con la finalidad de:

- Evitar caídas accidentales, así como tropiezos por palets fuera de sitio.
- Evitar sobreesfuerzos debidos a la manipulación de los palets por el peso y volumen de los mismos.
- Evitar obstaculización de las zonas de paso, zonas de salida de emergencia y extintores.
- Mejorar lay out y optimizar los espacios.
- Disponer de un procedimiento seguro.
- Mejorar la productividad, evitando desplazamientos y acercando los palets a las estanterías de menor tamaño donde haga falta.
- El almacenamiento ocupa menos espacio y se consigue que se realice menos manipulación.

Se decide buscar en el mercado alguna opción viable y que atienda a nuestras exigencias reorganizativas.

Encontramos una máquina para apilar los palets pero nos supone un coste muy elevado, aproximadamente 8.000 euros. Intentamos ver si con la ayuda del departamento de ingeniería interno habría alguna posibilidad de realizarlo y así atender mejor nuestras necesidades.



Prácticas preventivas para el control del riesgo

ESTANTERÍA ERGONÓMICA PALETS

A través del taller interno de FERMAX ELECTRÓNICA, SAU se diseña la estantería ergonómica.

El departamento de ingeniería estudia cómo diseñarla, estableciendo: inclinaciones, necesidades y características del palet, así como un procedimiento de carga del palet. Inicialmente se realizó un prototipo y luego una empresa lo fabricó certificando a medida.

El prototipo de la estantería que queríamos que se realizase se puso en conocimiento en una reunión con los trabajadores de almacén, con la idea de que opinaran y verificaran el diseño que se había propuesto.

Hablamos con el proveedor de los palets para que nos mandaran palets que cumplieran la norma europea, UNE-EN 13698.

Posteriormente el responsable de Almacén generó un vídeo para establecer una instrucción de trabajo seguro.

**DOCUMENTACIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES**

**Instrucción técnica de prevención relativa al
almacenamiento de palets vacíos**



ESTANTERÍA ERGONÓMICA PALET

FERMAX ELECTRÓNICA, S.A.U.

Av. Tres cruces, 111, 46017 Valencia

Evaluación de la eficacia

En FERMAX ELECTRÓNICA, SAU, desde que hemos implantado esta buena práctica de almacenamiento con la estantería no se ha vuelto a repetir ningún caso con baja, ni sin baja.

Conseguimos almacenar palets donde antes no cabían. Además se acortan las distancias de manipulación del mismo, siendo más próximas.

Recomendamos esta buena práctica a otras empresas por optimización de esfuerzos, sencillez, imagen. Rechazamos palets que no están en la norma europea.

NAVANTIA, SA

Reconocimiento a la trayectoria preventiva



Proceso de acreditación de operadores de equipos de elevación y transporte



Av. As Pías, s/n | 15500 Fene (A Coruña) | <https://www.navantia.es/es/>

Presentación

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

Problema u oportunidad

La empresa se encontró con que el número de equipos de trabajo utilizados en sus instalaciones, bien por personal propio o por empresas auxiliares, era cada vez más numeroso.

Esto provocaba una gran carga de trabajo documental y de coordinación entre departamentos, no sólo en verificar la normativa de aplicación de los equipos, sino también en lo que su utilización suponía por parte de los trabajadores.

Ante esta situación la empresa empezó a plantearse diferentes cuestiones:

- ¿Se cumplen todos los requisitos normativos aplicables a cada equipo?
- ¿Somos lo suficientemente ágiles ante un cambio normativo?
- ¿Se realiza una vigilancia de la salud adecuada según el equipo de trabajo utilizado?
- ¿Están bien definidos los requisitos necesarios para poder manejar los equipos?
- ¿Sabemos qué personas están autorizadas a utilizar los equipos y cuáles?
- ¿Existe una acreditación que reconozca el permiso para usarlos?
- ¿Se actualiza el permiso o autorización según la normativa?
- ¿Los responsables de producción, como responsables directos de los equipos de trabajo, saben qué personas son las autorizadas para utilizar cada uno de los equipos de trabajo de que disponen?
- ¿Qué requisitos tiene que cumplir un trabajador para poder utilizar un equipo de trabajo?

- ¿Existe un plan formativo para cada equipo?
- ¿Están definidos los requisitos mínimos necesarios para el manejo de los equipos, en base a la legislación y requisitos técnicos vigentes?
- ¿Las empresas / personas que imparten la formación teórico - práctica están capacitadas para ello?
- ¿Realmente es necesaria tanta carga documental / papel para gestionar la formación y autorización de uso de los equipos de trabajo?
- ¿Están bien definidas las responsabilidades y funciones de los departamentos que participan en la gestión de equipos de trabajo?
- ¿Están bien definidos los canales de comunicación entre los diferentes departamentos que participan en el proceso?

Además, se comprobó que muchas de las gestiones que se realizaban para que los trabajadores recibieran formación y fuesen autorizados para utilizar los diferentes equipos de trabajo se llevaban a cabo mediante soporte papel.

Esto suponía, en muchas ocasiones, una gran carga de trabajo, una mayor probabilidad de cometer errores, demora en los procesos al estar muchos departamentos implicados, una mala coordinación en las funciones de cada uno, etc.

Práctica de gestión implantada

Por todo ello, la empresa pone en marcha una serie de reuniones con los departamentos implicados (Recursos Humanos, Compras, Prevención, Producción), y se decide que sería conveniente disponer de una herramienta informática para facilitar y solucionar los problemas de gestión y coordinación.

Se quería crear una aplicación con la que se pudiesen gestionar todos los equipos de trabajo, internos y externos, que se utilizan en todas las operaciones de elevación y transporte, principalmente para realizar trabajos de mantenimiento en los distintos tipos de grúas, carretillas de manutención, plataformas elevadoras móviles de personas (PEMP), cabezas tractoras, etc., así como eslingadores y señalistas de operaciones de elevación.

El equipo de trabajo empezó a estudiar cuáles serían los contenidos mínimos que debían desarrollar y empezaron a:

1. Recopilar todas la normativas externa e interna que sería de aplicación para los equipos de trabajo.
2. Recopilar todos los equipos existentes en la empresa que entrarían dentro del alcance de este proyecto, así como todos los puestos de trabajo implicados.
3. Definir todos los requisitos necesarios para operar equipos de elevación y transporte.
4. Definir las diferentes formaciones teórico - prácticas específicas para cada equipo de trabajo, así como la duración mínima de cada formación.
5. Definir los requisitos a cumplir para obtener el certificado de aptitud médica de los trabajadores en función de los equipos de trabajo a manipular.
6. Cómo realizar la gestión documental: toda la información específica de los equipos de trabajo, las prácticas, formación, etc., cómo se va a documentar y archivar.
7. Definir la forma de acreditar que los trabajadores están habilitados para el uso de los equipos.
8. Comprobar, según el equipo de trabajo, si la entidad formadora y el formador cumplen los requisitos exigidos por la normativa (ej.: en el caso de las PEMP y carretillas de manutención viene regulado por las normas UNE 58923 Y UNE 58451).
9. Definir los registros o documentos mínimos que se debían de generar.

Una vez recopilada la información se procedió a elaborar, en enero del 2009, la primera versión de la Instrucción (I-PRL-RF-014-SL-19) donde se recogen los requisitos mínimos de formación que han de cumplir los operadores de equipos de elevación y transporte.

Esta instrucción está en constante modificación debido a cambios normativos externos e internos.

En dicha instrucción se definen, en primer lugar, las responsabilidades de cada departamento:

- Recursos Humanos: responsable de que se cumplan los requisitos formativos indicados en la instrucción, a la hora de efectuar los programas formativos para el personal que utilice alguno de los equipos de trabajo definidos en la instrucción.
- Compras: tendrá en cuenta lo indicado en la instrucción a la hora de solicitar ofertas a las empresas auxiliares para este tipo de trabajos, en concreto documentación que acredite lo indicado en la instrucción.
- Prevención: asesorará y establecerá los requisitos mínimos necesarios para el manejo de los equipos objeto de la instrucción. Validará y gestionará la documentación pertinente para la emisión de los carnés de acreditación, a través del aplicativo SAP desarrollado al efecto: ZRH_ACRE «Gestión acreditaciones profesionales».
- Producción: como responsables directos de los equipos de trabajo, comprobarán previamente que los usuarios que vayan a utilizar dichos equipos dispongan del carné acreditativo correspondiente, así como de que se imparta y registre la información específica de los equipos manipulados.

En la instrucción también se definen e indican:

- Los equipos o puestos de trabajo a los que se les aplica lo indicado en la instrucción.
- Qué se entiende por operador de un equipo de elevación y transporte y qué requisitos se le exigen para que sea acreditado y autorizado por la empresa para poder utilizar los equipos de trabajo.
- Carné: documento interno de control que acredita la formación mínima y la aptitud médica anual del titular para el uso de determinados tipos de equipos de elevación y transporte o para eslingar / embragar / estrobar cargas, o para transmitir instrucciones al gruista, acorde en cada caso al tipo de carné emitido. En el carné se indica el tipo de equipo para el que dispone de autorización. Este carné se emitirá igualmente en aquellos casos en los que exista un carné oficial para el manejo del equipo; por ejemplo, en el caso de las grúas torre, grúas móviles autopropulsadas (Categoría A -

hasta 130 toneladas de carga nominal y Categoría B - más de 130 toneladas de carga nominal), entre otros.

- También se especifica la manera de proceder para que el operador obtenga el carné.
- También se indica la información específica que debe de recibir el trabajador después de la formación teórico - práctica.

Por otra parte, en la instrucción también se hace hincapié en:

- La formación teórica y práctica específica según el tipo de equipo (más de 25 equipos definidos). alguna viene marcada por la norma UNE de cada equipo (ej.: UNE 58923 para las PEMP), otra por el manual de instrucciones del equipo, etc.
- La duración mínima de la formación según el equipo (ej.: la grúa pórtico de taller, la formación inicial consta de 20 horas de teoría y 20 horas de práctica).
- Cómo debe ser la Información específica de un trabajador ya formado (teoría + práctica).
- Cómo deben ser las prácticas específicas en equipos de trabajo como las grúas exteriores tipo cigüeña y la grúa pórtico de Navantia Fene.
- Cómo se debe registrar la documentación que se genera al aplicar esta instrucción.
- Cómo debe ser el carné habilitante para el operario (En el Anexo 4 de la instrucción), así como el proceso para obtenerlo. También se indica cómo hay que proceder para renovarlo.
- En los anexos se indican todos los procedimientos que dan forma a la instrucción:

(Anexo 1: Programa de formación teórica y práctica de operadores de grúas, eslingadores y señaleros; Anexo 2: Certificado de Información/familiarización específica de equipos de trabajo; Anexo 3: Certificado de realización de prácticas; Anexo 4: Formato tipo carné acreditación personal Navantia en SAP; Anexo 5: Proceso para la

obtención/renovación carné; Anexo 6: Formato tipo carné acreditación empresas contratistas; Anexo 7: Comunicación Aptos médicos para operador equipos elevación y transporte; Anexo 8: Certificado uso Habitual equipo de trabajo).

Una vez que está claro lo que se quiere hacer, el departamento Informático desarrolla un programa interno denominado «Gestor centralizado de acreditaciones profesionales de SAP», que engloba todos los procesos de gestión para las acreditaciones, gestiones profesionales y configuración de datos.

Se accede al mismo mediante la transacción ZRH_ACRE, y lo que se consigue es facilitar el trabajo de coordinación, acreditación de formación, información de la formación de cada trabajador, impresión del carné de cada empleado con la documentación en vigor y aprobada, etc.

Evaluación de la eficacia

A través del programa interno denominado «Gestor centralizado de acreditaciones profesionales de SAP», la empresa logra mejorar la integración de la prevención y coordinación en todo lo relacionado con el control de los requisitos de formación en las operaciones de elevación y transporte, ya que engloba todos los procesos de gestión para las acreditaciones, gestión profesional y configuración de datos.

La instrucción implantada y la aplicación en SAP (ZRH_ACRE «Gestión acreditaciones profesionales») permiten el control de la documentación correspondiente y la emisión del carné habilitante, y también elimina el soporte papel.

La aplicación permite gestionar, de manera eficaz y coordinada, una situación muy habitual que se da en la empresa, que va desde la necesidad que tiene Producción de formar a un trabajador hasta que éste obtiene el carné que le autoriza a usar dicho equipo.

Los pasos serían:

1. El responsable de taller observa en la aplicación los trabajadores a su cargo y qué equipos de trabajo incluidos en la instrucción están autorizados a manejar.

2. Si necesita formar a uno de sus trabajadores, por ejemplo en el puente grúa del taller, debe solicitar al departamento de Formación (por medio de la aplicación) una formación teórica y práctica sobre el puente grúa (indicando si es una formación inicial o de reciclaje). (Se puede ver cómo es el proceso de solicitud en el documento «Descripción proceso solicitud cursos»).
3. Una vez recibida la solicitud, Formación en coordinación con los Servicios Médicos verificará la aptitud del trabajador y fecha del último reconocimiento médico por medio de la aplicación (anexo 7), verificando así que la persona es apta para poder realizar esta actividad.
4. Se planifica e imparte la formación solicitada según lo indicado en el Anexo 1 de la Instrucción: «Programa de formación teórica y práctica de operadores de grúas, eslingadores, señaladores».
5. Una vez que el trabajador ya está formado (teoría + práctica), antes de utilizar el puente grúa, recibe la información específica del mismo. Esta es impartida por un responsable del puente grúa con conocimiento y destreza en su manejo. Realiza una demostración «in situ» del funcionamiento de los controles, dispositivos de seguridad y características específicas al trabajador ya formado. A continuación el trabajador prueba su destreza en el manejo del puente grúa, invirtiendo el tiempo necesario para ello, antes de firmar el documento de información específica (Anexo 2).
6. Como comprobante de que el trabajador está habilitado para el uso del puente grúa se expide un único carné por persona, en el que constan los equipos para los que está autorizado por Navantia y las fechas de caducidad de los mismos. (El formato es el del Anexo 6).

El control de la documentación correspondiente y emisión del carné habilitante se realizará por medio de la aplicación en SAP: ZRH_ACRE «Gestión acreditaciones profesionales». Para ello:

- Los Servicios Médicos subirán a la aplicación el Anexo 7, donde se indican los equipos para los que el trabajador dispone del apto médico para su manejo.
- De igual manera, Formación subirá el certificado de formación, ya sea este inicial o de reciclaje, del equipo correspondiente según los códigos de documentos indicados en la instrucción.

- Prevención, una vez contrastada la formación teórico-práctica y el apto médico del trabajador, la valida emitiendo un carné en formato pdf que remite al correo del taller o centro correspondiente.
- Producción lo imprime y lo hace llegar al operador.

La implantación de este procedimiento, iniciado en el año 2009, permite a la empresa:

- Llevar un control permanente de la normativa que aplica a los equipos de trabajo que están en sus instalaciones.
- Ser muy ágil ante cualquier modificación normativa.
- Tener una coordinación eficaz y continuada entre los diferentes departamentos que participan, ya que cada uno tiene muy claras sus responsabilidades.
- Producción sabe en todo momento qué trabajadores tiene formados y autorizados para utilizar los equipos de trabajo.
- Disponer de un carné de autorización de uso de equipos de trabajo.

RÍA DE FERROL	
ACREDITACIÓN PROFESIONAL	
Nombre:	M
Apellidos:	CNNN
ID. Profesional:	B
Nº SAP: 90002 - CECO: T00000T000	
Emisión: 22.11.2021 / Caducidad: 27.05.2022	
	
Acreditación	Fecha Caducidad
CERTIFICADO APTITUD MÉDICA	27.05.2022
CARRETLA CAT. II TIPO I	15.06.2026
CARRETLA CAT. II TIPO II	15.06.2026
ESLINGADOR SEÑALISTA	09.07.2022
GRUAS TALLER	09.07.2022
PUMP TIPO 3A	20.05.2026
PUMP TIPO 3B	20.05.2026



Finalistas

AYUNTAMIENTO DE ALCÁZAR DE SAN JUAN

Finalista

Mejor práctica
para el control del riesgo



Equipo para el transporte de féretros



C/ Santo Domingo, 1 | 13600 Alcázar de San Juan (Ciudad Real) |
<https://alcazardesanjuan.es/>

Presentación

El Excmo. Ayuntamiento de Alcázar de San Juan es la organización que se encarga de la administración local en la ciudad, compuesta por una alcaldesa y varios concejales/as, para la administración de los intereses del municipio.

Problema y análisis del riesgo

El cementerio municipal es un recinto cerrado destinado a la inhumación de cadáveres, restos humanos, cadavéricos, óseos y cenizas, que tiene una extensión de 80.000 metros cuadrados de superficie y en el que han sido enterradas unas 40.000 personas a lo largo de la historia, existiendo unas 10.000 unidades de enterramiento. Desde su inauguración en 1870, ha sido objeto de cuatro ampliaciones (1910 – 1940 – 1960 – 2000), por lo que podría tratarse del primer cementerio civil de España. El 97,5 % de las sepulturas que se encuentran en él son en suelo siendo solamente un 2,5 % las que se encuentran en nichos.

En el departamento funerario del Excmo. Ayuntamiento de Alcázar de San Juan se realizan diariamente en las inhumaciones varios traslados de féretros desde la entrada del cementerio hasta las sepulturas.

Para los desplazamientos con los féretros se utiliza un carro de estructura de hierro con una antigüedad de 50 años fabricado en la antigua escuela de aprendices de Macosa, con un peso aproximado de 50 kg que debe ser utilizado manualmente por los operarios municipales durante los desplazamientos.

Diariamente los trabajadores municipales realizan los traslados de los difuntos, con un peso medio aproximado de 137 kg (90 Kg del difunto + 37 Kg del féretro + 10 kg de coronas y centros) más el peso del carro manual. Los trabajadores municipales realizan una media diaria de dos enterramientos, lo que supone aproximadamente unos 1.800 m de desplazamiento con esta manipulación de cargas y otros 1.800 m con la manipulación de cargas del carro manual de traslado. Durante dichos desplazamientos los trabajadores municipales han de circular por zonas con rampas de hasta el 10 % de desnivel, así como por pasillos estrechos de 1,5 m de ancho, existiendo radios de giro de 90°.

Los riesgos más comunes a los que nos enfrentamos durante la inhumación son:

- Sobreesfuerzos
- Trastornos musculoesqueléticos

Todos ellos producidos durante las acciones de levantamiento, empuje y transporte en las inhumaciones.

Observando dicha problemática, se creó un grupo de trabajo entre el Encargado del Cementerio, el Concejal del Cementerio, actividades funerarias y el Responsable del Servicio de Prevención para analizar la problemática, llegando a la conclusión de que la mejor medida preventiva sería la sustitución del carro manual por un equipo de trabajo para el transporte de los féretros, proporcionando a los operarios municipales la eliminación de la manipulación de cargas durante el levantamiento, empuje y transporte de los féretros.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

Al observar que en diferentes campos de fútbol de primera división, cuando un jugador necesitaba asistencia médica salía un buggy camilla para retirarlo, el técnico en prevención propuso poder diseñar y adaptar un buggy a las necesidades y singularidades que necesitaba el cementerio.

Se pusieron en contacto con una empresa distribuidora de buggy proponiéndoles la idea y el desarrollo técnico para llevarla a cabo mediante la transformación de un buggy de campo de golf en un equipo para transporte de féretros. El Excmo. Ayuntamiento de Alcázar de San Juan asume las funciones de fabricante.

En cumplimiento de la Directiva 2006/42/CE el departamento en prevención, antes de proceder a la comercialización o puesta en servicio de la máquina, ha procedido a:

- Asegurarse de que la máquina cumple con unos requisitos esenciales de seguridad y salud (R.E.S.S).
- Asegurarse de que esté disponible un Expediente Técnico de Construcción de la máquina que justifique y documente medidas adoptadas para reducir el riesgo.
- La máquina dispone de un manual de instrucciones.
- Que se han llevado a cabo los oportunos procedimientos de evaluación de la conformidad.
- Redactar la Declaración CE de Conformidad y asegurarse de que dicha declaración se adjunta en la máquina.
- Colocar el marcado especial (Marcado CE) en la máquina.

Consecuentemente, y en función de la documentación legal expuesta, se puede afirmar que: «Para la comercialización o puesta en servicio de cualquier máquina o equipo, a partir del 1 de enero de 1995, esta debe de disponer del correspondiente Marcado CE, que demuestre su conformidad con los requisitos de seguridad exigidos por la reglamentación vigente».

Según la Directiva de máquinas 2006/42/CE, la categoría del equipo denominado “EQUIPO PARA TRANSPORTE DE FÉRETROS” no está incluida en el Anexo IV.

Por lo tanto, al no estar la máquina incluida en el Anexo IV deberá aplicarse el procedimiento contemplado en el artículo 12 de la citada directiva que dice:

“1. Cuando la máquina no figure en el anexo IV, el fabricante o su representante autorizado aplicará el procedimiento de evaluación de la conformidad con control interno de fabricación de la máquina previsto en el Anexo VIII.”

El equipo denominado EQUIPO PARA TRANSPORTE DE FÉRETROS, diseñado por el técnico en prevención del Excmo. Ayuntamiento de Alcázar de San Juan, está formado por:

- Chasis. Se trata de una estructura portante compuesta mediante perfiles unidos, que integra entre sí y sostiene todos los componentes mecánicos del equipo, como pueden ser el motor propulsor, la suspensión de las ruedas y la carrocería.
- Carrocería. Elemento que está sustentado por el chasis y del que forman parte los asientos para los pasajeros y la zona de carga. Es de tipo flexible y está fabricado por un elastómero termoplástico moldeado por inyección resistente a impactos.
- Sistema motriz. Está formado por el motor del equipo situado sobre el chasis. Además, se indica que en la parte inferior del equipo se dispone de dos ejes, uno de ellos de tipo motriz y conectado al motor. Cada eje dispone de dos ruedas cada uno, situada a cada lado del eje y que permiten la movilidad del equipo activado el eje por el motor.
- Zona de carga. Plataforma situada en un lateral del equipo y cuya finalidad es soportar los féretros que se deseen transportar con el equipo. Está fabricada por una serie de perfiles y chapas capaces de soportar la carga a transportar. Dispone de una plataforma deslizante para facilitar el movimiento del féretro en la propia zona de carga. Esta plataforma tendrá un bloqueo que impide que se mueva libremente.

- Zona de control. Es la zona desde donde se gobierna el movimiento y control del equipo. El operario se sentará en el asiento para tal fin, y tendrá acceso a los órganos de control del equipo, como pueden ser el volante, los pedales de aceleración y freno, la palanca de selección de movimiento, etc.

Una vez realizadas las modificaciones constructivas se ha procedido a la realización de un ensayo sobre el equipo de transporte de féretros con la finalidad de la evaluación de la plataforma porta féretros y la estabilidad del vehículo eléctrico en la que está incorporada.

Para dicho ensayo se contó con la participación del ITECAM (Centro Tecnológico Industrial de Castilla - La Mancha). Para el procedimiento del ensayo se simuló la carga similar a las condiciones de uso, se ha empleado un lastre comprendido por un féretro, sacos de arena y piezas metálicas, para realizar las fuerzas de valor igual o superior a la prueba a realizar.

Se realizaron los siguientes ensayos:

1. Control estadístico de las cargas
2. Ensayo estático
3. Ensayo dinámico
4. Ensayo comprobación de la inclinación

Evaluación de la eficacia

Después de la modificación del procedimiento para el traslado de los difuntos dentro del cementerio municipal se ha constatado con los trabajadores municipales pertenecientes al área de servicios funerarios que están muy satisfechos con el cambio del proceso diario a realizar, evitando en todo momento sufrir sobreesfuerzos o trastornos musculoesqueléticos, consiguiendo una disminución importante del riesgo por manipulación de cargas en los trabajadores municipales del servicio funerario.

Se ha constatado que el vehículo accede a todas las zonas más estrechas de 1,5 m de anchura, con giros de 90° y con pendientes de hasta el 10 % de desnivel.

La valoración es muy positiva de todo el personal, Oficiales de Cementerio, Encargado del Cementerio, Jefe de Sección, Concejal de Servicios Funerarios y del Comité de Seguridad y Salud del Excmo. Ayuntamiento de Alcázar de San Juan.

Desde octubre del 2021, que fue cuando se implantó esta modificación, no se ha producido en el área de servicios funerarios ningún accidente por sobreesfuerzos o problemas posturales, además de contribuir con el medio ambiente mediante un vehículo completamente eléctrico.

BON PREU, SAU

Finalista

Mejor práctica
para el control del riesgo



Gestión de la COVID-19 en el Grupo Bon Preu, SAU: Protección de las personas y garantía de servicio



Ctra. C-17, Km 73 | 08508 Les Masies de Voltregà (Barcelona) |
<https://www.bonpreuesclat.cat/es/>

Presentación

Empresa de distribución de alimentación con más de 250 centros de trabajo y 9.200 trabajadores. Dispone de 18 estaciones de servicio.

Problema y análisis del riesgo

A finales de febrero de 2020 se detectan los primeros casos en Catalunya de coronavirus.

Bon Preu, un sector esencial, tenía que garantizar el suministro de las necesidades básicas de la sociedad. El grupo Bon Preu empieza a trabajar tratando tres grandes ámbitos:

1. La protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras.
2. La protección de los clientes frente al virus.
3. El suministro a la comunidad de elementos de primera necesidad.

Para garantizar estos 3 propósitos principales se focalizaron en:

- La organización del trabajo.
- Las medidas preventivas.
- Las medidas encaminadas al soporte emocional y económico.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

A continuación se describen el conjunto de buenas prácticas, dividiendo las acciones en cuatro puntos:

- **GESTIÓN GLOBAL DE LA PANDEMIA:** medidas para poder analizar, acordar e implementar todas aquellas acciones generales que pueden afectar a cualquier persona del Grup Bon Preu.
- **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:** medidas colectivas enfocadas a mejorar las condiciones de trabajo para evitar el contagio de la covid, así como protocolos establecidos y sistemas de detección de casos.
- **MEDIDAS PREVENTIVAS:** medidas específicas o individuales aplicadas en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta la evaluación concreta de las secciones dentro del Grup Bon Preu.

- **SOPORTE EMOCIONAL Y ECONÓMICO:** al tratarse de un servicio esencial para la distribución y venta de alimentación y elementos de primera necesidad se crean una serie de medidas enfocadas a la ayuda de la persona tanto en el ámbito psicosocial como emocional o económico.

GESTIÓN GLOBAL DE LA PANDEMIA

Comité de crisis

La creación de un grupo de trabajo formado por personas con capacidad y responsabilidad para analizar el progreso de la pandemia y tomar decisiones sobre las medidas preventivas a aplicar y las necesidades del negocio. La periodicidad de las reuniones era semanal.

Comité con los representantes de los trabajadores

Se crea un segundo grupo de trabajo formado por un comité con los representantes de los trabajadores, juntamente con responsables de Departamento del Grup Bon Preu. Estas reuniones de trabajo eran semanales.

Gestión y seguimiento de casos de COVID en el Grup Bon Preu

Una de las primeras actuaciones a realizar en el ámbito de organización fue el control y seguimiento de los casos, así como establecer un protocolo de actuación para cada situación.

- Hacemos investigación y seguimiento de la evolución de los positivos y contactos estrechos durante el período de confinamiento: los acompañamos durante los diez días de confinamiento para estar alerta ante cualquier cambio en el estado de salud del trabajador, así como para resolver posibles dudas que tenga la persona sobre el procedimiento indicado por Sanidad.
- Ofrecemos información de la gestión sanitaria a las personas contagiadas.
- Informamos de todas las actuaciones en los centros de trabajo y a los compañeros de los afectados para crear un clima de tranquilidad y control de la situación.
- Tenemos contacto diario con los diferentes Servicios de Epidemiología para estar constantemente asesorados y hacer un trabajo conjunto para evitar el contagio e infección.

- Realizamos tests masivos en caso de detectar más de dos positivos en un centro de trabajo, aunque no estén relacionados, de manera que podamos garantizar que no haya un brote. En caso de detectar positivos durante los tests masivos, se repiten los tests después de 10 días con el objetivo de tener todo el grupo negativo en COVID-19.
- Hacemos test a las personas que por un tema de gestión y colapso de los servicios públicos de salud no se los pueden programar con carácter urgente.
- En los casos en los que la persona no cumple los criterios para ser considerada contacto estrecho pero ha podido estar expuesta y se trata de un colectivo crítico por su rol, hacemos tests diarios o cada dos días, durante un período de diez días.

Contrataciones para cubrir las vacantes afectadas por la COVID-19

Se han hecho más de 700 contratos extraordinarios para cubrir las ausencias por COVID-19.

Cuadrícula protocolo colores

Una vez analizada la situación inicial de la COVID-19 e implantados los primeros procedimientos y protocolos de actuación, se detectó la necesidad de crear un canal de comunicación ágil y entendedor, para hacer llegar en cada momento las medidas y aforos a aplicar en función del nivel de riesgo (incidencia de casos) y de la zona geográfica de cada centro de trabajo.

Se creó una cuadrícula de colores para que, de una forma gráfica y visual, se pudiera informar a los establecimientos de manera individual, en qué color del protocolo se encontraban (tipo semáforo: amarillo, naranja y rojo) y, por tanto, las medidas preventivas que tenían que seguir.

Comunicación interna: comunicados COVID-19

Para establecer una comunicación entre la Dirección y el resto de personas trabajadoras de Bon Preu, semanalmente y durante las olas se ha hecho de manera diaria. Se publicaba a través del correo electrónico un comunicado donde se recibía la información del seguimiento de la afectación de los casos COVID-19 en la empresa, mensajes de ánimo y soporte por parte de la

Dirección y clientes y nuevas medidas implantadas para frenar el contagio (más de 200 comunicados desde marzo de 2020).

Colaboración con el sistema público de Salud

Desde el Grup Bon Preu se ha cedido un espacio de unos 500 m² y su mobiliario al Servicio de Atención Primaria de Osona, para poder contar con un punto de vacunación contra la COVID-19.

Auditoría y Certificación de protocolo seguro COVID-19 (TÜV) y reconocimiento de la OCU

- Auditoría, TÜV Rheinland, para obtener el “Protocolo seguro COVID-19”.
- Valoración en el mes de junio de 2020 por la Organización de Consumidores y Usuarios (OCU) del supermercado que opera en Catalunya que ha hecho un mejor tratamiento de las medidas de prevención frente a la COVID-19.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Adaptación de horarios y turnos de trabajo

- Reducir el tiempo de trabajo al imprescindible para ofrecer el servicio
- Turnos fijos no coincidentes en los establecimientos
- Cierre al mediodía y 1 hora antes del cierre por la noche
- Reducción de la jornada (50 % a cargo de BP)
- Limpieza y desinfección al mediodía
- Compra del personal (compra personal de los trabajadores de 8 a 9 horas de la mañana a puerta cerrada)
- Ropa de trabajo desde casa
- Creación de guardias del Servicio de Prevención Mancomunado

Protocolo del control de temperatura

- Establecimientos
Adquisición de termómetros infrarrojos y creación de un protocolo para el control de temperatura.
- Almacenes Ciudad Logística
Contratación de personal sanitario del servicio de vigilancia de la salud (Geseme) para el control de temperatura a las entradas del almacén mediante termómetro de infrarrojos. Posteriormente, se instalan cámaras de control de temperatura integrando avisos al trabajador, responsable y al Servicio de Prevención, en caso de temperatura o mascareta mal puesta.
- Servicios Centrales
Se instala un tótem con una cámara de infrarrojos en la entrada del personal y personal externo de Servicios Centrales.

Cribados, tests masivos y autotests o Cribados en el Centro Logístico

Se inicia en mayo de 2020 con serología y PCR a todo el personal del Centro Logístico, con 650 pruebas efectuadas. Desde el inicio de la pandemia y hasta la fecha se han hecho un total de 4.500 tests al personal de almacenes. Se hacen 7 veces tests masivos repartidos en los picos más altos de incidencia de COVID-19 en el ámbito comunitario. Se han podido detectar, aproximadamente, un 0,5 % de positivos asintomáticos.

- Tests masivos:
 - Cuando se han detectado más de 2 personas positivas en un establecimiento se han procedido a realizar tests masivos a todo el personal para detectar más casos y controlar el posible brote.
 - Se repiten los tests al cabo de 10 días para asegurar que no hay contactos estrechos.
 - Los tests masivos siempre han estado acompañados de una desinfección integral del establecimiento a puerta cerrada durante la noche o los domingos.
 - Se han hecho tests masivos en 32 centros de trabajo.
- Autotests:
 - Se inician en julio de 2021, bajo criterio del Servicio de Prevención.

Teletrabajo

Desde el mes de abril se inició el teletrabajo para el personal de Servicios Centrales que podían efectuar sus tareas desde el domicilio, siendo necesaria la implantación de diversos elementos de trabajo.

Formación e información en COVID-19

Con el objetivo de que toda persona trabajadora del Grup tuviera los conocimientos necesarios sobre la transmisión, sintomatología y medidas preventivas, con la voluntad de crear un clima de seguridad y confianza, se inició una campaña de formación e información.

Medidas preventivas para la protección de los trabajadores y clientes

Para minimizar el contacto de los trabajadores con los clientes y de los clientes entre sí, se han establecido las medidas preventivas siguientes:

- Carros de entrega de pedidos a pescadería.
- Cierre de zonas no esenciales (chiquiparks y caballitos, puntos de vending (tabaco y café), lavabos de clientes, bazar, etc).
- Retirada de servicios y productos (productos a granel de autoservicio (fruta seca, olivas), autoservicio de zumo de naranja, degustaciones en secciones de frescos, etc).
- Señalización de distancia de seguridad y circuito en tiendas.
- Control de aforos para garantizar la distancia de seguridad dentro de los establecimientos.

Procedimientos especiales para el reparto a domicilio

El reparto a domicilio de Bon Preu Esclat Online incrementó su demanda en un 120 %.

Para proteger y garantizar la seguridad de los trabajadores y clientes se implantaron las medidas siguientes: entrega en el rellano, no compartir ascensor, utilizar siempre mascarilla y pantalla facial en la entrega, uso de gel

antes/después de cada entrega, control de temperatura (inicio/final de jornada), desinfección furgoneta (sistema vapor Sanisfyer) y test farmacia en caso de síntomas durante la ruta.

Protocolo de actuación con trabajadores externos (CAE)

- Documentación CAE con el objetivo de compartir información relativa a las medidas de prevención.
- Informar a todos los trabajadores externos de la obligación de comunicar a Bon Preu en caso de detectar casos positivos de los trabajadores externos.
- Desde el Grup Bon Preu se han investigado los contactos estrechos del personal externo positivo.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Equipos de protección individual

- Mascarillas
A día de hoy se han repartido un total de 165.000 mascarillas, certificadas inicialmente con 20 lavados y posteriormente con 30. Son higiénicas, reutilizables y ofrecen un alto porcentaje de respirabilidad. Cada trabajador dispone de dos mascarillas
- Pantallas faciales
Para incrementar la seguridad en espacios de trabajo donde el contacto podía ser mayor y de más larga duración, se ha optado, adicionalmente, por el uso de pantalla facial que cubre ojos, nariz y boca. Se han distribuido 13.700 pantallas faciales.

Medidas de protección e higiénicas

Son el uso de guantes, gel y dispensadores, mamparas protectoras, limpieza y desinfección, priorizar el pago con tarjeta de crédito e instalación de plásticos protectores en los datáfonos de pago.

Control de accesos y aforos

Los porcentajes de aforo permitidos y comunicados internamente por la parrilla de colores se han aplicado con la ayuda de los vigilantes de seguridad que, además, vigilaban el acceso de todos los clientes con mascarilla y el mantenimiento de la distancia de seguridad.

Encuesta diaria a Servicios Centrales

Se ha formado y sensibilizado a las personas trabajadoras de la importancia de informar a sus responsables en caso de cualquier síntoma o cambio de estado de salud. Para agilizar y hacer efectiva esta medida, se creó una encuesta diaria.

SOPORTE EMOCIONAL Y ECONÓMICO

Teléfono de soporte psicológico y médico

- Teléfono de soporte psicológico: atendido por profesionales sanitarios del Servicio de Vigilancia de la Salud (GESEME) con el objetivo de gestionar posibles inquietudes del personal derivadas del miedo frente al contagio y de la gestión del estrés. 105 llamadas recibidas.
- Teléfono de soporte médico: también atendido por profesionales sanitarios pero enfocado a resolver cualquier duda de sintomatología compatible con la COVID-19. 762 llamadas recibidas.

Prima COVID-19 al esfuerzo durante la pandemia

Para reconocer el esfuerzo que se hizo durante toda la pandemia, el grup Bon Preu premió a todos los trabajadores con una prima, que fue abonada durante el mes de marzo de 2020.

10% de descuento en la compra para los trabajadores

De mayo a julio de 2020, las personas trabajadoras tuvieron una bonificación excepcional del 3 % de descuento en las compras.

Préstamos a interés cero (créditos blandos)

Bon Preu puso a disposición de sus trabajadores una línea de 10 millones de € en ayudas económicas para hacer frente a las diferentes necesidades económicas que pudiesen surgir durante la pandemia.

Pulse COVID-19

En mayo de 2020 se hace una encuesta de clima para saber cómo estaba el personal y cómo se percibe la gestión de la pandemia por parte del Grup. Las

conclusiones de la encuesta de clima sitúa el Grup Bon Preu en una buena situación por lo que se refiere a clima y satisfacción laboral delante de la situación vivida de pandemia global.

Soporte a las personas positivas en COVID-19

- Llamada desde el Departamento de Personal con el objetivo de ofrecer ayuda y soporte moral, así como resolver dudas y analizar los contactos estrechos.
- Cartas de Dirección a los confirmados, como muestra de soporte y proximidad.
- Llamadas personales de los jefes de Zona y el Servicio de Prevención a las personas ingresadas.

Reducción de la jornada (50 % a cargo de BP)

La reducción de los horarios comerciales para disminuir la exposición de personas al mínimo imprescindible crea, durante los primeros meses de pandemia, una bolsa de horas a realizar por los trabajadores. El 50 % de las horas las asume el Grup Bon Preu y el 50 % restante se pacta con los responsables para su realización hasta el 31/12/2020.

Dos semanas de vacaciones para los gerentes

Como muestra de agradecimiento y reconocimiento por el gran trabajo hecho durante la pandemia.

Campaña televisiva

Se lanza una campaña televisiva donde se reconoce el esfuerzo de los ciudadanos y trabajadores, y se anima a todo el mundo a respetar el confinamiento y las medidas preventivas.

Vídeos de personal de los establecimientos

Los establecimientos se volcaron para crear un buen clima de trabajo en las circunstancias adversas que se estaban viviendo y fomentar el sentimiento de grupo y pertinencia. Es por eso que todas las iniciativas de índole optimista

(vídeos, imágenes, etc) se recopilaron y difundieron entre los diferentes centros de trabajo como material motivador y esperanzador.

Comunicados

Se difundieron mensajes en diferentes formatos para que llegasen a todos los trabajadores y levantasen el ánimo de las personas, mostrando tanto la gratitud de la población en general como de la Dirección del Grup, de cara al trabajo realizado.

Vídeo corporativo - Quim Masferrer

Como felicitación de Navidad del Grup Bon Preu, el vídeo se utilizó como comunicación interna.

Descuentos del 7 % para el personal sanitario

Telemedicina gratuita para todos (colaboración solidaria con DKV)

A través de un chat donde la persona puede hablar con personal sanitario de manera gratuita.

Evaluación de la eficacia

Ante un riesgo nuevo y tan incierto como ha sido y es la COVID-19, la evaluación de la eficacia de las medidas implantadas por el Grup Bon Preu ha resultado complicada, ya que a nivel general las empresas no han tenido como base otro riesgo para comparar o datos que pudieran indicar que las medidas estaban funcionando.

Hay que tener en cuenta, también, que el virus ha ido mutando. Se ha visto modificada su severidad y también la velocidad de contagio y propagación dependiendo de la época y momento del año. Por otro lado, la campaña de vacunación ha hecho que los datos de severidad disminuyeran a nivel global y también el nivel de contagio.

Para analizar la eficacia nos centramos en los siguientes datos:

Gestión de casos

En el Grup Bon Preu, a fecha 17 de septiembre de 2022, se han detectado y gestionado 1.024 personas positivas confirmadas en COVID-19, 1.800

personas han necesitado estar confinadas por síntomas o como contactos estrechos y no se ha cerrado ningún establecimiento ni centro de trabajo desde el inicio de la pandemia.

Seguimiento de los casos por parte del spm para anticipar actuaciones

Se establece un protocolo y procedimiento a seguir, que se comunica a todos los centros de trabajo, para agilizar la gestión de los casos y prever posibles positivos en COVID-19, tanto de personas que presentan síntomas como de personas que son contactos estrechos de un positivo (independientemente de si es un positivo de dentro del Grup o de fuera).

Se realizan gestiones en función de cada caso.

Certificaciones relacionadas con la COVID-19

Certificación TÜV Rheinland, para obtener el “Protocol seguro COVID-19”. Valoración en junio de 2020 por la OCU como el supermercado que opera en Cataluña que ha hecho un mejor tratamiento de las medidas de prevención frente a la COVID-19.

El Grup Bon Preu ha ganado la 10ª edición de los Premios Atlante de la Prevención de Riesgos Laborales, en la categoría de organización del trabajo, por parte de Foment del Treball.

Cribados y tests masivos

4.500 tests al personal de los almacenes de la Ciudad Logística de Balenyà, detectando un 0,5 % de positivos asintomáticos.

Se han hecho tests masivos en un total de 32 centros de trabajo.

Teletrabajo

Bon Preu inició el mes de abril el teletrabajo para el personal de Servicios Centrales, garantizando así la imposibilidad de contacto social entre este colectivo y disminuyendo la posibilidad de contagio.

En función del nivel de riesgo, en los Servicios Centrales se han producido períodos de teletrabajo, de presencialidad y de teletrabajo combinado con presencialidad que ha demostrado eficacia contra el virus.

Formación e información

A través de las campañas de formación sobre el coronavirus implantadas en el Grup Bon Preu, así como de la información recibida por los diferentes canales comunicativos de la empresa, todo el personal conoce los sistemas de gestión interna del coronavirus y los síntomas, transmisión y medidas preventivas. Este hecho ha permitido extender las medidas preventivas con mayor eficacia y eficiencia y, por tanto, disminuir la posibilidad de contagio.

Vacantes afectadas per la COVID-19

Se han hecho más de 700 contrataciones extraordinarias para cubrir las ausencias por la COVID-19, posibilitando que los establecimientos no tuvieran que cerrar secciones por falta de personal.

DENSO

Crafting the Core

Eliminación del riesgo ergonómico en la fabricación de componentes electrónicos



C/ Sakura, 1 | 08272 Sant Fruitós de Bages (Barcelona) |
<https://www.denso.com/global/en/>

Presentación

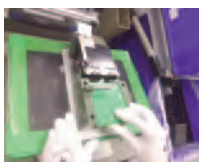
Denso Barcelona, SAU forma parte de la multinacional DENSO CORPORATION. Como filial y planta de producción, la actividad de la empresa se basa en la fabricación de los siguientes productos para la industria de la automoción:

- Sistemas electrónicos
- Sistemas de conexión y cabina
- Sistemas de seguridad

Problema y análisis del riesgo

En los productos fabricados en la sección de BODY es necesario insertar la Printed Circuit Board (PCB) dentro de una carcasa de plástico para proteger su circuito electrónico. Esta carcasa de plástico está compuesta por la caja y la cubierta que se ensamblan manualmente, por clipado, utilizando los dos dedos pulgares. Esta operación requiere aplicar fuerza para garantizar un correcto clipado.

ANNEX I: PROCÉS D'INSERCIÓ DE CASE I COVER



Exemple d'inserció de la PCB dins de la case



Exemple de col·locació de cover en la case



Exemple de clipat de la cover en la case

Los/las operarios/as de línea a través de la actividad del 3.3 comentan a su responsable de la sección que la fuerza a aplicar por el correcto clipado de la case y la cover es costosa y que les acaba dañando la zona articular de los dedos pulgares. Este punto es trasladado al Safety Kaizen Plan Sheet (SKPS) y

se planifica su evaluación ergonómica conjuntamente con SHE, Producción, Ingeniería y Delegados de Prevención, considerando el siguiente plan de acción:

- La caja y la cubierta varían según el producto a fabricar: es necesario realizar tantos estudios ergonómicos como productos se fabrican.
- La diferente tipología de cajas y cubiertas implican la aplicación de esfuerzos de clipado diferente.
- Es necesario realizar los estudios en orden creciente de esfuerzo según indicaciones cualitativas de los operarios.
- El estudio ergonómico debe permitir cuantificar la fuerza ejercida: se establece utilizar la electromiografía (EMG) como técnica de registro.
- El estudio debe llevarse a cabo en las mismas condiciones de trabajo: se realiza el registro dentro de cada línea de producción.
- Los estudios deben poder llevarse a cabo cuando hay fabricación del producto: se planifican con producción todos los estudios a realizar.
- Es necesario contar con la participación de los Delegados de Prevención: se les facilita la planificación de los estudios para su participación.

Análisis y evaluación del riesgo

Con el equipo de EMG se obtiene una correlación del esfuerzo ejercido con la actividad muscular. El registro se lleva a cabo colocando un electrodo en la zona del «primer interóseo dorsal» (musculatura superior que controla dicho pulgar) y otro electrodo en la zona de la eminencia tenar (parte de la palma, en el interior de la mano).

Se llevan a cabo dos registros de correlación entre esfuerzo ejercido y actividad muscular:

- Correlación entre esfuerzo máximo y la actividad muscular: permite obtener la contracción máxima voluntaria (CMV).
- Correlación entre el esfuerzo de la labor y la actividad muscular: permite obtener la contracción o actividad muscular de la tarea.

Estos registros se obtienen por cada producto a fabricar en su correspondiente línea de fabricación.

El porcentaje que representa la actividad muscular de la tarea respecto a la de contracción máxima voluntaria será el indicador que permitirá cuantificar el riesgo (%CMV). Se compara el %CMV con el índice publicado por Moore y Garg, 1995, para definir la intensidad del esfuerzo:

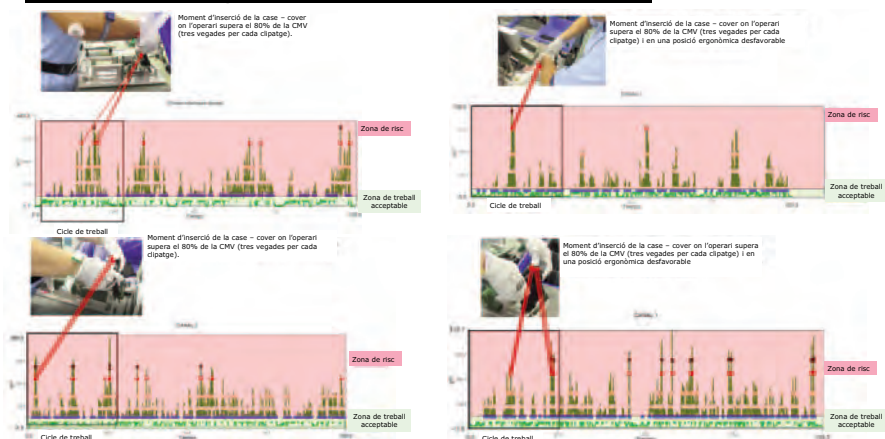
- Esfuerzo ligero: <10% CMV
- Esfuerzo poco intenso: 10-29% CMV
- Esfuerzo intenso: 30-49% CMV
- Esfuerzo muy intenso: 50-79% CMV
- Esfuerzo cercano al máximo: >=80% CMV

Se define qué esfuerzos >=30% CMV no son admisibles, debiendo establecer medidas correctivas en caso de sobrepasarlos.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

Una vez analizados los resultados por cada uno de los estudios se evidencia que el esfuerzo que se realiza en la zona muscular del primer interóseo dorsal es superior al 80% de la CMV, fundamentando de forma tangible las quejas de los/as operarios/as. Los resultados obtenidos indican que es necesario aplicar medidas correctivas para reducir o eliminar el riesgo.

ANNEX II. GRÀFIQUES I RESULTATS DE L'ESTUDI D'EMG



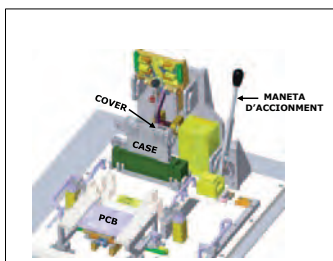
Se establece un equipo de trabajo entre Producción – Ingeniería – SHE y Delegados de Prevención encaminado a poder aplicar una medida preventiva eficaz. En la aplicación de la medida preventiva es necesario considerar:

- Que sea segura y eficaz: que disminuya el nivel de riesgo en la inserción y no aporte riesgos adicionales por el operario.
- Debe permitir garantizar los estándares de calidad de DENSO: el producto debe quedar correctamente ensamblado.
- Debe permitir mantener la productividad de la línea o mejorarla.
- El coste debe ser amortizable: el coste de producirse un accidente de trabajo justifica que el coste de la contramedida sea amortizable.

Teniendo en cuenta los criterios anteriores el departamento de ingeniería de DENSO BARCELONA diseña una máquina semi-automática para la inserción de la case y la cover que:

- Asegura la correcta colocación de la PCB y el correcto clipado de la case y la cover.
- Elimina la postura de clipado con el dedo pulgar, eliminando el riesgo ergonómico.

ANNEX III. MÀQUINA D'INSERCIÓ DE LA COVER EN LA CASE



Visualització en 3D del disseny de la màquina



Màquina d'inserció en la línia de producció

El funcionamiento de la máquina está basado en un sistema multiplicador de fuerzas accionado mediante una palanca. Los/las operarios/as accionan la palanca cogiéndola en forma de potencia y tensándola hacia abajo. El diseño de la máquina permite un cambio postural en la forma de trabajar ergonómicamente más correcto, que requiere una aplicación de fuerza prácticamente inapreciable, asegura la correcta colocación de la PCB dentro de la caja y asegura el correcto clipado de la cubierta en la caja.

ANNEX IV. FUNCIONAMENT DE LA MÀQUINA D'INSERCIÓ



Introducció de la PCB en la case



Col·locació de la cover en la case



Accionament de la maneta de la màquina



Clipat de la cover en la case

DENSO
Crafting the Core

Presentation venue / date / presenter name / department name
© DENSO CORPORATION All Rights Reserved.

1 / **

Evaluado y validado el correcto funcionamiento de la máquina se determina instalar las máquinas on line por orden de esfuerzo. Se instalarán, en primer lugar, en las líneas donde el esfuerzo para llevar a cabo la inserción es mayor teniendo en cuenta las 12 líneas de trabajo de la sección de BODY con afectación en unas 97 personas que trabajan en estas líneas.

Evaluación de la eficacia

Una vez implantada la máquina semiautomática en la primera línea se lleva a cabo de nuevo un estudio según UNE EN 1005-3 (Límite de fuerzas recomendadas en la utilización de máquinas).

Para realizar el estudio según UNE EN-1005-3 se utiliza un dinamómetro para ver cuál es la fuerza ejercida al accionar la manija. La fuerza a realizar es de 0,5 kg (bastante tensa).

En la aplicación del método se tienen en cuenta otros parámetros de aplicación:

- La duración de la tarea: entre 1 y 2 horas. Cada 2 horas los operarios realizan rotación en el puesto de trabajo.
- Cómo se lleva a cabo la actividad: de pies, trabajo con el cuerpo completo y estirando.
- Velocidad: la acción implica un movimiento apreciable.
- Frecuencia y duración: la acción se realiza entre 2 y 20 veces/min y es inferior o igual a 3 segundos.

Se utiliza el software del ERGO IBV para aplicar el método del estudio ergonómico según la UNE 1005-3. Los resultados denotan que la contramedida es eficaz puesto que se obtiene como resultado de la evaluación un valor de riesgo aceptable.

Estandarización y reflexiones

La implantación del equipo de inserción en una de las líneas de BODY ASSY ha demostrado que la contramedida implantada es segura, eficaz, garantiza los estándares de DENSO, permite mantener los niveles de productividad en la línea y el coste es amortizable debido al no registro de accidentes ergonómicos durante la inserción de la caja y la cubierta. Se decide llevar a cabo la estandarización del equipo de inserción en las otras líneas de producción de BODY ASSY, definiendo la prioridad de mayor a menor intensidad de esfuerzo aplicada.

Los estudios y la obtención de los resultados se han podido llevar a cabo de forma rápida gracias a la disponibilidad de equipos, la capacitación de los técnicos de SHE así como la disponibilidad del software de interpretación.

Todos estos factores han permitido flexibilidad de reacción a la hora de realizar los estudios adaptándolos a la producción. La externalización o alquiler de equipamientos para elaborar los estudios hubiera ocasionado dilataciones en el tiempo en la obtención de resultados.

Finalista

Mejor práctica
para el control del riesgo



Implantación urgente de procedimiento de manipulación de
corrosivos



Ctra. Sevilla-Alcalá de Guadaira, Km 1,5 | 41500 Alcalá de Guadaira (Sevilla) |
<http://lalavandera.com/>

Presentación

La Antigua Lavandera, SL, empresa perteneciente al grupo BlueSun, está dedicada a la elaboración de productos para el cuidado del hogar. Se dedica a la fabricación de productos para la limpieza en general y lejía en particular.

Problema y análisis del riesgo

En el proceso de fabricación de sus diferentes productos se manipulan sustancias corrosivas. La dimensión y distribución de las instalaciones de fábrica condiciona la operativa, tanto a los operarios de la propia sección como a los de otras secciones, principalmente carretilleros.

Durante la manipulación, los operarios se han estado exponiendo al contacto con sustancias corrosivas, sin que hubiera ningún protocolo específico establecido para la manipulación de corrosivos.

Recientemente, en agosto del presente año, un operario sufrió un accidente durante un proceso de fabricación en el que se manipulaba peróxido. El operario se disponía a conectar un GRG (gran recipiente para granel) de peróxido a la bomba de envío al mezclador. Al arrancar la bomba, observó que el producto no es aspirado, por lo que el operario decide elevar el GRG para favorecer la descarga. Es entonces cuando el producto empieza a circular en sentido contrario, haciendo que el GRG empiece a deformarse por la presión. El operario teme que pueda explosionar por la presión de los gases dentro del depósito, por lo que decide detener la bomba y trata de desconectar la manga del IBC (Intermediate Bulk Container). Al hacerlo se derrama parte del contenido del IBC.

El operario permanece sobre el charco formado varios segundos, desconociendo la peligrosidad de la sustancia derramada. El producto, al ser corrosivo, penetra por el calzado y contacta con el pie derecho, causando una quemadura de segundo grado. Una vez realizada la investigación, y consultado al accidentado y testigos, se detectan las siguientes causas:

- Posible fallo de la bomba y de la válvula antirretorno.
- No se ha retirado el tapón superior del GRG.
- Uso inadecuado de los equipos de protección individual.
- Permanece demasiado tiempo pisando el charco de corrosivo. Solo reacciona cuando siente la quemadura.

- No utiliza la ducha de emergencia dispuesta para estos casos, dirigiéndose a los vestuarios de la fábrica.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

1. ESTABLECER PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LA MANIPULACIÓN DE CORROSIVOS

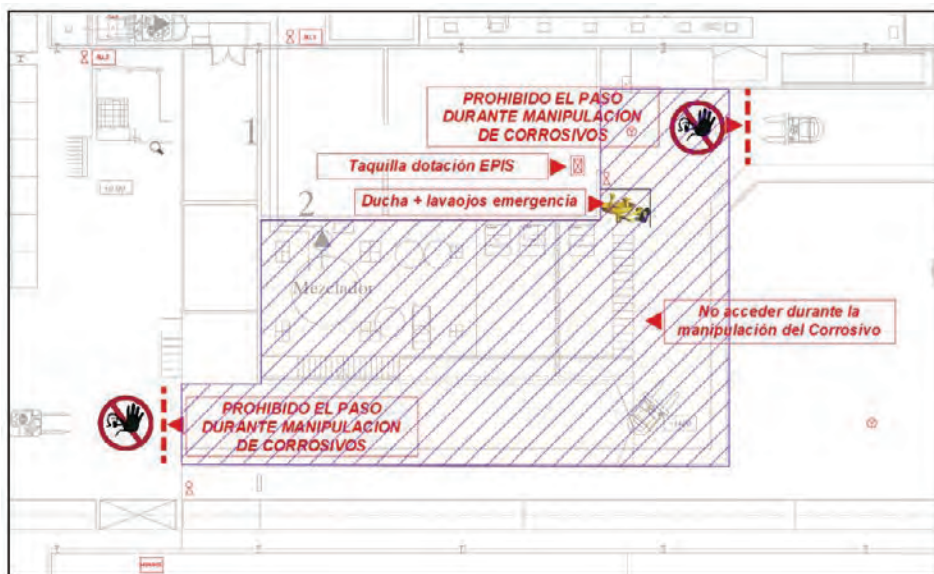
A raíz de lo ocurrido, con el firme propósito de que no se repita, se elabora un procedimiento específico que incluye una serie de instrucciones y medidas preventivas consensuadas con los responsables de las secciones afectadas, contando también con la opinión de los propios trabajadores. Se difunde el borrador del procedimiento y se modifica según la puesta en común. En resumen, el nuevo procedimiento consiste en:

- Presencia de un recurso preventivo durante el proceso.
- Refuerzo formativo para el personal de la sección, en cuanto a los equipos existentes en el área afectada, con objeto de que sepan identificar cualquier anomalía y/o riesgo que se pudiera originar.
- Además, dicho personal recibirá del Departamento de PRL una formación específica sobre el procedimiento a implantar.
- Al personal se le entregarán los equipos de protección individual correspondientes según la Ficha de Seguridad de la sustancia manipulada, los cuales han sido referidos en la formación anterior.

2. PASOS INDICADOS EN EL PROCEDIMIENTO

Antes de iniciar la tarea:

- Por la naturaleza de la operativa, se cumplimentará con carácter previo el correspondiente permiso de trabajo y los checklist implantados.
- Se debe comunicar a todas las secciones de la fábrica.
- Se debe acotar y desalojar el área afectada. Se colocarán balizas y señalización en el arranque de la rampa del almacén y en el acceso desde la Línea 7.



- Se realiza una inspección visual de toda la zona de trabajo, observando principalmente que no exista ningún derrame u obstáculo que pudiera interferir en la operación.
- Se comprueba que la Ducha-Lavajeros está accesible, en condiciones higiénicas de uso y que funciona correctamente.
- El operario se colocará los equipos de protección individual obligatorios, según indicaciones de la Ficha de Seguridad. Se custodiarán en taquilla colocada en Sala de Muestras.

En general, los EPIS serán al menos:

- Traje tipo buzo de protección química
- Calzado protección química
- Guante químico
- Pantalla facial

Al acabar la operación:

- Se retirarán los posibles derrames de producto.
- Se regará con agua para diluir el derrame.
- Se retirará el balizado y se habilitará de nuevo el paso.
- Se comunicará a todas las secciones de la fábrica.

REGISTRO DE LA FORMACIÓN

Una vez formados los operarios implicados, se implanta el procedimiento, poniéndose en práctica la primera semana de septiembre.

INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

- El personal incluido en el alcance de aplicación del presente 'Procedimiento operativo de prevención de riesgos' deberá conocer y disponer de una copia de dicho documento. Para ello, se hará entrega de una copia a cada operario implicado reportando ésta en un formulario previsto al efecto, en el que se relacionarán nominalmente a los mismos y se recogerán sus firmas.
- Asimismo, se realizará una sesión formativa e informativa donde se expondrá y explicará el Procedimiento operativo de prevención de riesgos por parte del Servicio de Prevención.
- Complementariamente a la sesiones formativas e informativas realizadas, se procederá a formar a los trabajadores sobre aspectos relevantes para la adecuada realización y/o cumplimiento del procedimiento operativo de prevención de riesgos, tales como: utilización de determinados útiles, equipos de trabajo, de medición, utilización de equipos de protección individual, realizando al mismo tiempo el adiestramiento práctico necesario al efecto.
- Se colocará un cartel informativo con las instrucciones más importantes en la zona afectada, y un listado de las sustancias que clasifican como corrosivas.

CONTROL Y SEGUIMIENTO

El Responsable de Seguridad llevará a cabo un seguimiento periódico del grado de implantación del presente Procedimiento con el fin de detectar posibles desviaciones y/o disfunciones.



Se modificará y revisará el Procedimiento siempre que se produzcan cambios sustanciales en las fases o actividades en las que se ha desglosado la operación y/o tarea a realizar.

Se repetirán las acciones formativas con carácter semestral y se impartirán a las nuevas incorporaciones, o en el momento en el que se detecte alguna desviación en relación a los objetivos fijados.

Evaluación de la eficacia

Hasta la fecha, los procesos se cumplen a rajatabla, no registrando ningún accidente o incidente por manipulación de corrosivos. Los tiempos empleados en la operación van reduciéndose con el tiempo y asimilándose a los ritmos de trabajo habituales, por lo que se espera que en 2 meses, a lo sumo, la aplicación del procedimiento no supondrá sobrecoste.

Finalista

Mejor práctica
para el control del riesgo



Seguridad en almacenamiento paletizado



C/ Basarte Área, 1 | 20720 Azkoitia (Guipuzkoa) | <https://www.sammic.es/>

Presentación

Empresa que se dedica a la fabricación y comercialización de equipamiento industrial de hostelería.

SAMMIC cuenta con una amplísima presencia en el mercado nacional. Actualmente el 65 % de la facturación es exportación, apoyándose para ello en varias filiales internacionales propias.

Problema y análisis del riesgo

La empresa cuenta con un almacén semiautomatizado en el que una aplicación informática controla el stock y las ubicaciones de los distintos productos (lavavajillas, cortadoras de hortalizas, trituradores, amasadoras, envasadoras al vacío, etc.). Dicha aplicación es la que determina qué producto hay que expedir y su ubicación.

La recogida se hace mediante elevador combi, el cual se mueve entrando a las estanterías de forma semiautónoma, pero el operario es quien tiene que ejecutar las distintas maniobras para coger el palet.

Hay máquinas que el operario puede recoger a mano por su escaso peso y volumen, que suelen almacenarse en la base de las estanterías, a la altura del suelo. Para ello, los operarios de expediciones se mueven entre las estanterías, tanto montados en la combi como a pie.

El sistema de estanterías es estándar. Los palets se apoyan en dos travesaños horizontales. En el momento en que fueron instalados contaban con los preceptivos certificados de seguridad y de homologación entregados por el fabricante e instalador.

La necesidad de la mejora viene por el hecho de que los palets que se utilizan son elementos que están en circulación y que en algunos casos pueden presentar desperfectos, que comprometen la seguridad una vez colocados en la estantería, con el electrodoméstico industrial encima.

En algún caso, debido al deterioro de los palets por su uso, y al estar apoyados en solo dos travesaños en la estantería, se ha producido la caída del propio palet junto con el material depositado, con el riesgo que ello representa para el personal que trabaja en la zona, y la consecuente pérdida material (y económica).

Desde el departamento de prevención se identificaron los riesgos de “Caída de objetos por desplome o derrumbamiento» y «Caída de objetos en manipulación», que podrían repetirse provocando daños personales y materiales.

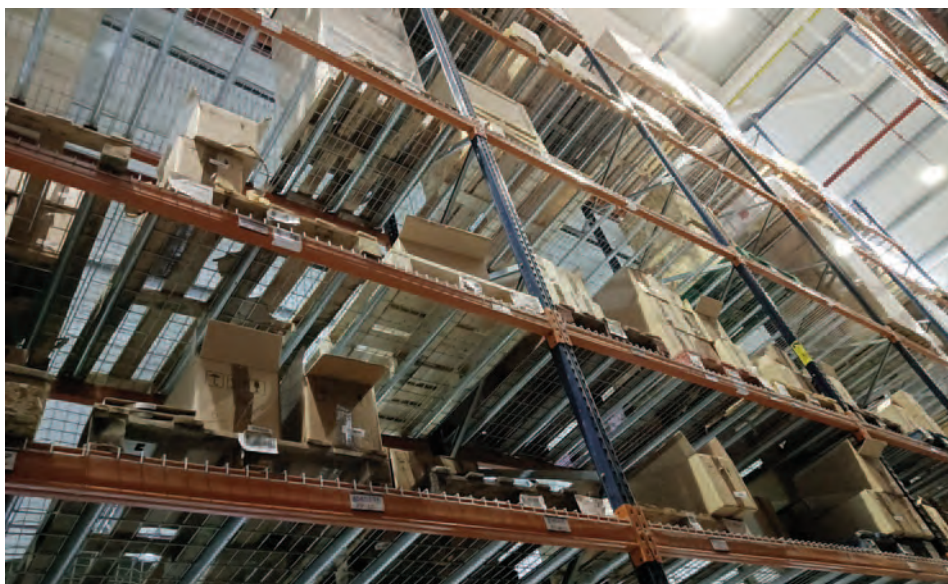
Prácticas preventivas para el control del riesgo

De acuerdo con la Nota Técnica de Prevención (NTP-852) Almacenamiento en Estanterías Metálicas, se estudiaron distintas posibilidades de mejora.

Se consulta al proveedor de las estanterías que propone una posible solución para que los operarios de expediciones puedan deambular y trabajar de manera segura en los pasillos del almacén.

Dicha solución consiste en la colocación de un enrejado horizontal en cada una de las baldas apoyado en los travesaños, de forma que el palet se apoye en una superficie más amplia, y no solo sobre dos travesaños.

La instalación de estas redes metálicas se ha llevado a cabo en varias fases en el tiempo, ya que requería liberar las estanterías y para ello es necesario retirar toda la mercancía controladamente para poder seguir dando servicio al propio almacén como a expediciones. Supuso un reto logístico.



Evaluación de la eficacia

Desde la colocación del enrejado de seguridad en las estanterías no se han producido caídas de material.

Ahora los operarios de la zona desarrollan su actividad con total seguridad al caminar entre las estanterías, recogiendo los pedidos de las máquinas más pequeñas.

La medida ha requerido de una importante inversión pero ha resuelto eficazmente el riesgo de caídas de material. Además, se han eliminado los gastos económicos derivados de la pérdida de máquinas y materiales.

Finalista

Mejor práctica
Gestión de la prevención



Comunicación, participación y reconocimiento



Cigoitia, 1 - Pгно. Ind. Las Mercedes | 28022 Madrid | <https://www.bimbo.es>

Presentación

BIMBO es una compañía industrial dedicada a la fabricación de productos de panadería y pastelería industrial: pan de molde, bollería, pan tostado y pastelitos son algunos de sus productos, siendo sus marcas de distribución principales Bimbo, Silueta, Ortiz, Martínez, Takis, Donuts, Que! y La Bella Easo.

El alcance del negocio abarca desde la fabricación de los productos hasta su distribución en los centros comerciales y tiendas de consumo. También distribuye productos comercializados por terceros. Los principales procesos técnicos que conforman el negocio son los de producción de las líneas de fabricación de las plantas y el proceso de venta. En relación a los procesos de fabricación que caracterizan a las plantas, atienden a los subprocesos principales del área industrial: fermentación, horneado, fritura y tostado. En cuanto al proceso de venta, comprende desde que el producto sale de su fabricación en la planta hasta el punto de venta y consumo por parte del cliente final. La actividad presentada ha impactado al proceso completo, tanto en operaciones como en ventas.

Problema u oportunidad

Tras el proceso de fusión entre Bimbo y Donuts, realizado en 2017, ambas compañías tenían un sistema de gestión diferente, por lo que se observó la necesidad de potenciar la cultura de seguridad a todos los niveles, colocando la seguridad en un nivel prioritario en el día a día, con objeto de reducir la alta tasa de accidentalidad. Realizamos un benchmarking con el sector, con diferentes empresas multinacionales de alimentación y otros sectores y con otros países dentro de GB, comprobando que estábamos en unos ratios de accidentalidad altos.

Teníamos la necesidad de continuar con la implementación del modelo de Grupo Bimbo, integrando la parte de Donuts a los procedimientos y lineamientos de gestión. Además, en 2018 realizamos la encuesta de percepción de seguridad Dupont a nivel del grupo, en la que participaron 2.393 colaboradores de España y donde, a través de sus respuestas, nos ratificaron las oportunidades.

Para ello, se definieron tres líneas de actuación a través de las cuáles tendríamos que conseguir una reducción drástica de la accidentalidad:

1. Potenciar el liderazgo de dirección y mandos intermedios bajo el modelo de GB.
2. Programa de reconocimiento por logros de seguridad.

3. Desarrollar un plan de comunicación a todos los niveles para mejorar el conocimiento, involucración y compromiso de los colaboradores, reportando de forma periódica los objetivos y KPI de seguridad y bienestar de forma consistente. Por tanto, teníamos unas oportunidades transversales, que afectarían claramente en la conciencia y compromiso de los colaboradores con la seguridad en el día a día y que teníamos que desarrollar una serie de actividades que fueran «calando» poco a poco para elevar el nivel de cultura y de la forma de trabajar. Como objetivo para medir el progreso de las actividades, aparte de indicadores cualitativos o cuantitativos de cada actividad, nos centramos en conseguir una reducción de la accidentalidad, tanto en número de accidentes como en gravedad.

Práctica de gestión implantada

Para llevar a cabo los objetivos marcados según las tres líneas de actuación fijadas, tanto el equipo de S&B como los líderes y mandos de los equipos han estado enfocados en la tipología de accidentes, desarrollando y participando activamente en las siguientes actividades:

1. **Comunicación:** se elaboró un plan en el que destacan tres acciones, las que más han impactado en generar la cultura de seguridad a través de compartir información:
 - Reportes de seguridad sobre accidentes con periodicidad semanal (cápsula semanal) y mensual (reporte mensual) para compartir con todos los mandos y éstos a sus equipos en minicharlas de 5-10 minutos de manera informal, donde se realiza seguimiento de los indicadores de accidentalidad, tipología de accidentes,... Las cápsulas semanales también se comparten en todas las reuniones de cualquier tipo con más de 3 colaboradores al inicio. Además, para poner el foco en los accidentes, se han realizado campañas de seguridad semestrales sobre la tipología de accidentes más comunes (sobreesfuerzos, seguridad vial, mira donde pisas, seguridad de maquinaria, manejo de apiladores...) y campañas dirigidas a divulgar el modelo y fundamentos de seguridad.
 - Comunicación inmediata de accidentes: cada vez que ocurre un accidente, incidente con riesgo potencial o conato de incendio, se debe comunicar a dirección, a todos los comités de seguridad y mandos de la compañía por email para su conocimiento, definiendo aprendizajes y compartiendo la información con todos los colaboradores en las

próximas reuniones o minicharlas, además de colocar en los tabloneros de comunicación (ver en anexos las plantillas y ejemplos de emails de comunicación de las alertas de seguridad generadas).

- Divulgación de estándares: de forma mensual, para cada colectivo definido (Operaciones, Logística, Comercial y Oficinas) empezamos a compartir un “Boletín de seguridad” a todos los mandos para su conocimiento y compartir con sus equipos detallando el consejo del mes, accidentes e incidentes ocurridos durante el mes y próximas actividades de seguridad. Durante 2018 y 2019 estuvimos con este boletín para luego dar paso a las «Reglas Maestras», que son estándares escritos sobre determinadas tareas u operaciones para determinar la forma segura de realizarlos (en Operaciones, Comercial, Logística y Seguridad vial). Estas reglas maestras también son compartidas por los mandos a sus equipos recogiendo el recibí de cada colaborador. Toda la información anterior que se ha estado compartiendo, se colocaba también en unos «tabloneros de comunicación» elaborados específicamente para cada colectivo. En dichos tabloneros se actualiza la información de forma periódica para información de todos los colaboradores del centro de trabajo (alertas de seguridad, campañas, boletines, reglas maestras, estadísticas de accidentes de trabajo, reconocimientos, noticias, campañas...).

2. Participación: con objeto de potenciar la participación de los colaboradores y que la seguridad no dependa del equipo de S&B, se desarrollan tres actividades que han llevado a integrar la seguridad:

- Procedimiento comunicados de riesgos: a través de este procedimiento, se invita a todos los colaboradores a compartir una situación de riesgo o deficiencia que pueda afectar a la seguridad de los colaboradores, disponiendo de un formulario que pueden rellenar y entregar a su mando para su gestión posterior. En el comunicado hay que detallar el lugar donde se observa el riesgo laboral y/o ambiental, la condición peligrosa y/o acto inseguro que se produce, el nivel de riesgo (alto, medio, bajo) y las medidas de corrección que podrían adoptarse. Este comunicado era revisado en la reunión diaria de la planta y se realiza seguimiento en el comité mensual, reportando los avances en el tablón de comunicación.
- Procedimiento de observaciones de seguridad (OS): Método en el que mediante el análisis de cómo y en qué circunstancias se desarrollan las

actividades laborales, se identifican las condiciones y conductas inseguras presentes, las cuales se corrigen mediante un diálogo entre el observador y los colaboradores hasta lograr el compromiso para que modifiquen su conducta. La ejecución de las OS deberá ser realizada, como mínimo, por toda jefatura, personal con colaboradores a su cargo hasta el nivel supervisor y personal administrativo designado, también involucrando al resto de colaboradores que quieran participar. Cada colectivo (Operaciones, Logística y Comercial) tiene su OS específica y frecuencia de realización en función de los riesgos y tipología de accidentes. Destacar que la realización de estas OS ha generado mayor comunicación entre todos sobre los temas de seguridad, comentando oportunidades y corrigiendo comportamientos.

- Comités y subcomités de S&B: para dinamizar todo el modelo de seguridad e involucrar a la línea de mando, se han creado diferentes comités y subcomités en los centros de trabajo y áreas para participar en las actividades de implantación, ejecución de los elementos del Modelo e informar del estado de sus actividades y los resultados y KPI. Estos comités están liderados por la máxima autoridad del centro/área, los participantes son los reportes directos y realizan reuniones periódicas de 1h duración. El equipo de S&B actúa como asesor de estos comités. Entre los comités más significativos que se han creado se encuentran: Comité Dirección, Comité Operaciones, Comité Comercial, Comité Logística, Comité Oficinas, Comité Prevención incendios SWAT, Comité Vehículos, Comité Gestión riesgos maquinaria, Comité Bienestar y subcomités por cada planta y área comercial.

3. Reconocimiento: una de las líneas de actuación era reconocer los logros en seguridad. Para ello, elaboramos un programa de reconocimiento para aquellos centros, áreas y departamentos que consiguieron más de 3, 6, 9 y 12 meses sin accidentes con baja, reconociendo ese logro a través de un diploma, item de regalo, comunicado general y felicitación de la dirección, comunicado en yammer y desayuno para los colaboradores ganadores.

Evaluación de la eficacia

Como principal indicador para evaluar la eficacia del plan definido, nos centramos en medir la evolución de los indicadores de accidentalidad:

- Índice de accidentalidad (IA) o índice de incidencia (II): nº de accidentes con baja por cada 100 colaboradores.

- Índice total de accidentes registrables (TRIR): nº de lesiones por cada 200.000 horas trabajadas (contabilizan tanto los accidentes con baja como sin baja).
- También se realizó un seguimiento de los índices de frecuencia y gravedad.

Los resultados obtenidos han sido muy satisfactorios, consiguiendo una reducción del IA de un 62 % (pasando del 4,9 en 2018 al 1,9 en 2021) y del TRIR de un 52 % (pasando del 9,0 de 2018 al 4,4 en 2021), suponiendo una reducción de 215 accidentes y más de 3.000 días de baja.

Igualmente, los índices de frecuencia y gravedad se han reducido en un 50 % vs 2018. La reducción de la accidentabilidad no sólo se ha producido en el 2020 por impacto la COVID-19, sino que hemos tenido una reducción similar tanto en 2019 como en 2021. A nivel de impactos o acciones realizadas en los centros de trabajo en estos últimos 3 años, destacan los siguientes datos:

- Se han generado 1.872 cápsulas de seguridad compartidas con los equipos, 36 reportes de accidentalidad enviado a mandos y compartidos en tableros y más de 500 alertas de seguridad compartidas con todos los colaboradores.
- Se han creado 10 comités con más de 600 reuniones para gestionar el modelo.
- Se han desarrollado 18 campañas de seguridad.
- Se han realizado más de 13.000 observaciones de seguridad.
- Se han comunicado y gestionado más de 1.000 riesgos o condiciones inseguras.
- Se han compartido 52 Boletines de seguridad y 41 Reglas Maestras.
- Se ha reconocido a los colaboradores de 24 centros o áreas por conseguir estar más de 6,9,12 y 24 meses sin accidentes.

Finalista

Mejor práctica
Gestión de la prevención



Evolucionando la cultura preventiva a través de la confianza y la responsabilidad



Av. Diagonal, 549, 5ª planta | 08029 Barcelona | <https://ferrer.com/es>

Presentación

Ferrer Internacional, S.A es una empresa que ofrece soluciones terapéuticas transformadoras, con un creciente enfoque en las enfermedades pulmonares vasculares e intersticiales y en los trastornos neurológicos. Actualmente está presente en más de un centenar de países y cuenta con un equipo de más de 1.800 personas. Ferrer genera un impacto positivo en la sociedad reinvertiendo una parte significativa de los beneficios en iniciativas de impacto social y medioambiental, así como en las personas.

Problema u oportunidad

En julio de 2018 hubo un cambio en la dirección de Personas de Ferrer y se inició un proceso de transformación cultural acelerado en todos los departamentos del área (Comunicación, Talento, Core HR y Health & Safety). En los cuatro primeros meses se realizó un diagnóstico de cuál era la situación de Ferrer en torno a la Seguridad y Salud en el Trabajo. A través de entrevistas individuales, análisis de indicadores y observaciones de prácticas de trabajo se concluyó que el nivel de cultura de Seguridad y Salud en Ferrer no era el deseable y se dibujaba un recorrido de mejora en este sentido.

Utilizando la escalera de Dianne Parker, se ubicó a Ferrer entre el escalón 2 y 3 (dependiendo de los centros de trabajo) y, como mínimo, se quería alcanzar un nivel 4. Durante la fase de diagnóstico, se identificaron algunas oportunidades prioritarias que acometer. En primer lugar, la necesidad de trabajar con los líderes para que aumentase su compromiso y su implicación y se convirtiesen también en líderes de seguridad y favorecer así la integración de la actividad preventiva y, como consecuencia de ello, la participación de todos los trabajadores. Otro objetivo era aumentar la visibilidad del desempeño del área de Health & Safety. Se hacían muchas acciones por parte de los técnicos de prevención del área de H&S, porque no se comunicaban y lo que no se comunica y visibiliza no existe. Y, por último, dentro de estas líneas críticas, se decidió trabajar para cambiar la métrica basada en indicadores reactivos hacia una medida de indicadores proactivos. Una vez identificadas estas oportunidades, se decidieron las líneas de acción y se prepararon una serie de actuaciones para llevar a cabo en el período de dos años.

Práctica de gestión implantada

Las principales acciones llevadas a cabo durante el año 2020, dentro del Proyecto de Cultura, para dar respuesta a las necesidades detectadas fueron:

1- Desarrollar elementos de comunicación y visibilidad

Mención especial en este apartado el lanzamiento y la dinamización de las Safety Walls en los diferentes centros operativos de Ferrer. Se elaboró un manual muy visual para ayudar a los líderes de seguridad en la dinamización mensual de las Safety Walls (se han definido en cada centro operativo, equipos de cocreación de las Safety Walls que se reúnen la ultima semana de cada mes para decidir y generar los contenidos a disponer en el Safety Wall el mes siguiente).

Además, también se elaboró un glosario con los conceptos más importantes para Ferrer en materia de Seguridad, Salud y Bienestar. Se publicó un vídeo y una infografía para toda la organización el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo para anunciar el lanzamiento de las Safety Walls y explicar su función con algunos miembros del Comité de Dirección que incluía mensajes clave de la política global de Seguridad y Salud de Ferrer, definida y publicada en enero de ese mismo año.

Definición de un cuadro de mando operativo para recoger KPI en seguridad de forma visual.

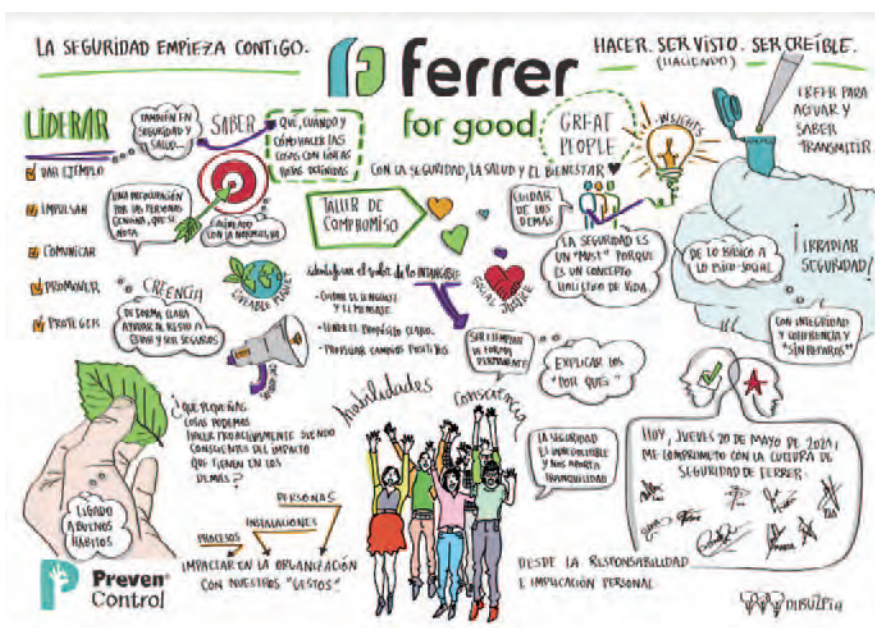
Transformar los procedimientos corporativos en formatos más visuales.



2- *Workshops* con los líderes de seguridad

En esta línea, y recogiendo las valoraciones tan positivas recibidas con los *workshops* del año 2020, se repitió la metodología, reuniendo por grupos en sesiones de dos horas, con dos objetivos principalmente: en primer lugar, generar un espacio para hablar de seguridad y, en segundo lugar, fomentar su paso a la acción en seguridad mediante una herramienta denominada Haz que Hablen (HQH).

Asimismo, este año 2021 también se llevó a cabo un taller con los miembros del Comité de Dirección para continuar mostrando su compromiso visible individual y colectivo. El acta de este taller se refleja en un panel Visual Thinking que incluye el compromiso con la seguridad firmado, además de una serie de mensajes muy poderosos generados en un ambiente de máxima energía.



El objetivo principal de los *workshops* era divulgar el Plan estratégico de H&S, establecer un lenguaje común en torno a la cultura de seguridad y salud, medir el clima de seguridad y salud para extraer líneas de actuación y generar espacios para hablar de seguridad y cocrear herramientas (por ejemplo las

Safety Walls son resultado de la cocreación entre líderes de Ferrer y el equipo de H&S).

3- Programa de crecimiento con el equipo de H&S

Se continúa con el programa de crecimiento del equipo de H&S. En este caso, con el objetivo de promover su proactividad a través de su crecimiento en habilidades no técnicas para líderes en seguridad.

Se llevaron a cabo sesiones de *mentoring* individual con las personas del equipo de H&S para sensibilizar y potenciar sus habilidades en liderazgo de seguridad y salud. También se realizaron *focus group* con el equipo para generar conexiones y puntos de unión entre ellos.

En el año 2021, y teniendo en cuenta que en solo un año ya empezábamos a vislumbrar una evolución positiva en el grado de madurez de la cultura de seguridad y salud en Ferrer, se decidió continuar actuando en base a las tres líneas de actuación iniciadas en 2020.

Evaluación de la eficacia

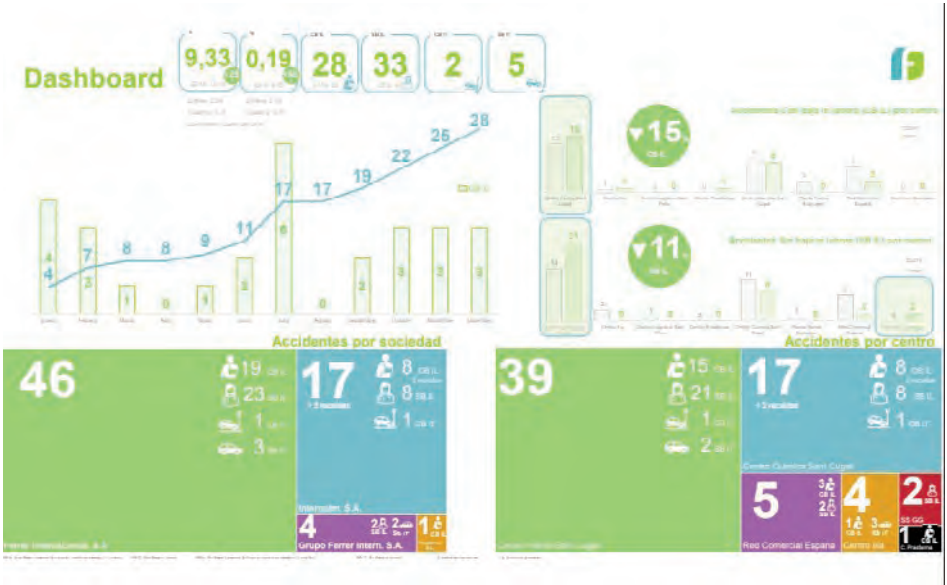
Son múltiples los beneficios que se han obtenido hasta la fecha, gracias a la puesta en marcha de este proyecto de cultura de Seguridad y Salud basada en la confianza y en la responsabilidad. También se han producido aprendizajes muy valiosos. El principal es que se pueden generar muchos espacios en el día a día para hablar de seguridad. Simplemente se debe ser consciente de ello, practicar y querer hacerlo.

Se enumeran algunos de los beneficios obtenidos tras dos años de puesta en marcha del proyecto:

- 1- Aumento de la implicación en seguridad y salud de todas aquellas personas que han participado en los diferentes *workshops*, todos ellos líderes con equipos de personas a cargo (unas 300 aprox.). Esto significa un aumento exponencial de la integración de la prevención en la organización y la participación de todos ellos en todo lo referente a seguridad y salud. Al finalizar los *workshops* del año 2020 se pasó una encuesta de valoración con muy buenos resultados.
- 2- Incremento muy notable de la proactividad de todas las personas que forman parte del equipo de H&S, a partir del autoconocimiento y la práctica

individual. Un ejemplo de ello es la incorporación de los técnicos de prevención a las reuniones semanales de seguimiento de todos los centros operativos, así como la realización de una reunión al mes entre director de planta y técnico de prevención para tratar, exclusivamente, aspectos relacionados con la seguridad, la salud y el bienestar.

- 3- Compromiso visible con la seguridad y la salud del equipo de la alta dirección a través de mensajes clave y elementos visuales. En el taller de compromiso celebrado en mayo de 2021 con las personas que forman parte del Comité de Dirección, se obtuvo el 100 % de las firmas en el panel *Visual Thinking*.
- 4- El dashboard donde se recogen los KPI en materia de seguridad y salud proporciona el paso del dato al conocimiento, básico para una correcta toma de decisiones.
- 5- La apertura al Visual Safety para comunicar en seguridad y salud permite que el mensaje llegue mucho mejor a todos los colectivos de la organización.





Gestión integral de la COVID-19 en Henkel Ibérica



Vial Nord, 2 | 08170 Montornés del Vallés (Barcelona) | <https://www.henkel.com>

Presentación

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.

Problema u oportunidad

La crisis provocada por la COVID-19 tiene dimensiones psicológicas, sociales y económicas, aparte de las propiamente sanitarias. La intervención de las empresas frente a la exposición al SARS-COV-2, a través de los servicios de prevención de riesgos laborales (SPRL), sigue siendo crucial, adaptando su actividad con recomendaciones y medidas actualizadas de prevención, con el objetivo general de evitar los contagios: medidas de carácter organizativo, de protección colectiva, de protección personal, de trabajador especialmente vulnerable y nivel de riesgo, de estudio y manejo de casos y contactos ocurridos en la empresa y de colaboración en la gestión de la incapacidad temporal.

En ese sentido, los servicios de prevención de las empresas están asumiendo un papel de liderazgo destacado en la gestión de esta pandemia, incluso cuando su actividad, en la inmensa mayoría de los casos, no es sanitaria.

Los objetivos de Henkel Ibérica desde el inicio de la pandemia han sido garantizar tanto la seguridad y salud de todos sus trabajadores como la continuidad del negocio. Para conseguirlos, Henkel Ibérica ha apostado por aplicar el modelo de Entorno Laboral Saludable de la Organización Mundial de la Salud.

Práctica de gestión implantada

La práctica presenta lo realizado para la gestión de la crisis ocasionada por la COVID-19, a partir de cuatro pilares de la gestión y sus “avenidas de influencia” (basadas en modelo OMS).

I.- Los cuatro pilares

Primero.- Comités de crisis

Dos comités de crisis, uno para la gestión global de la crisis en España y Portugal, y otro para la gestión específica en el centro productivo principal.

Segundo. - **Evaluación de Riesgos**

Evaluación exhaustiva, donde las medidas preventivas recurrentes son la distancia social, la renovación del aire de los espacios, el uso de la mascarilla y la higiene de manos y objetos.

Tercero.- **Formación**

Obligatoria para todos los empleados y específica al centro de trabajo, impartida preferentemente de forma virtual, a través de la plataforma Teams. En los centros productivos se han realizado sesiones presenciales, teniendo en cuenta todas las medidas preventivas. La participación ha sido, prácticamente, del 100 % y el nivel de satisfacción con la formación ha sido muy elevado.

Cuarto.- **Comunicación**

Se han utilizado todos los canales disponibles, en gran medida en formato virtual, como el correo electrónico, el portal Henkel, el Yammer o las televisiones del comedor laboral, pero ha sido importante el soporte físico en el centro productivo principal. Ejemplo de este soporte es la edición de un compendio de todas las medidas preventivas a tener en cuenta.

“Embajadores”: grupo formado por unas 50 personas, líderes, responsables de los diferentes departamentos, quienes la difunden en cascada.

II. Gestión de la pandemia o avenidas de influencia

A. Ambiente físico de trabajo

A1. Distancia social

Las acciones más relevantes son: establecimiento de aforos en todos los espacios, control de flujos de circulación, uso de avisadores de distanciamiento social, instalación de mamparas y reorganización de horarios.

A2. Renovación de aire e higiene

Evaluación exhaustiva de todos los espacios en cuanto a renovación de aire, priorización de la ventilación natural, modificaciones en los equipos de ventilación para mejorar la renovación de aire, programa de medición de CO₂ en los diferentes espacios.

Medidas para evitar el contagio indirecto: lavado frecuente de manos, escrupulosa higiene con los espacios de trabajo y con los objetos, útiles y herramientas refuerzo del servicio de limpieza, instalación de soluciones de gel hidroalcohólico, mensajes animando a los empleados a realizar una higiene correcta, en oficinas sistema de señalización que el empleado deja sobre su mesa al acabar la jornada indicando que esa zona debe ser limpiada.

A3. Mascarillas

B. Entorno psicosocial de trabajo

B1. Garantía de trabajo

Henkel, a nivel mundial, tomó la decisión de no aplicar expedientes de regulación de empleo, ni reducir la plantilla por motivo de la pandemia. De esta forma, ningún empleado ha dejado de cobrar su salario durante todo este tiempo. Casos concretos tratados de forma especial: aprovechamiento del tiempo para realizar formación y definir estrategias, “bolsa de horas” (recuperable durante los próximos 2 años).

Gracias a estas iniciativas, todos los empleados han podido despejar la incertidumbre desde el principio de la crisis, con la tranquilidad y el beneficio que ello supone para la salud mental.

B2. Mindfulness

B3. Programa de ayuda al empleado

Servicio de asistencia psicológica, especializado en salud laboral, de apoyo a los trabajadores con problemas personales y/o relacionados con el trabajo.

C. Recursos personales de salud

C1.- Servicios médicos

Servicios médicos propios en sus instalaciones, que proporcionan a los empleados la atención médica y el asesoramiento personalizado necesario.

C2. Asesoramiento ergonómico personalizado

Especialmente en las oficinas, haciendo que el teletrabajo pase de ser excepcional a habitual, incluido el envío de monitores y sillas al domicilio de los empleados.

C3., C4 y C5: **Servicios de nutricionista, de fisioterapeuta y seguro de asistencia sanitaria**

D. Involucración de la empresa en la comunidad

Donaciones monetarias, de productos de higiene personal y del hogar, de guantes a hospitales cercanos y a clientes de distribución.

Evaluación de la eficacia

Hasta la fecha, el análisis de la eficacia de las medidas preventivas aplicadas para evitar la transmisión de la pandemia es muy positivo. La aplicación de todas las medidas incluidas en esta candidatura ha proporcionado dos resultados destacados:

1. Se ha evitado la aparición de brotes en los centros de trabajo. Los casos detectados se han originado dentro del ámbito familiar y personal, no en el ámbito laboral. De esta forma, podemos decir que se ha podido garantizar la seguridad y salud de los trabajadores dentro de la empresa.
2. Se ha podido garantizar la continuidad del negocio. El centro productivo no ha cesado su actividad desde el inicio de la pandemia, al considerarse esencial para la comunidad.

Pero la crisis sanitaria no ha acabado. Han sido muchos los aprendizajes adquiridos durante todo este tiempo. Uno de los más relevantes está en relación con la rapidez con la que cambian los escenarios. En varias ocasiones, se ha pasado de una situación privilegiada en cuanto a incidencia de la enfermedad a la peor situación hasta ese momento. La prudencia debe ser una constante a seguir. La relajación de medidas en el ámbito laboral debe ser una decisión muy meditada y justificada. El avance en el conocimiento de esta nueva enfermedad podrá aportar nuevas medidas preventivas a las ya comentadas en este trabajo, o podrá hacer replantear la importancia de algunas de ellas.

HITACHI ASTEMO BUELNA, SLU

Finalista

Mejor práctica
Gestión de la prevención

HITACHI

Compromiso de seguridad activo



Pasaje La Agüera, s/n | 39409 San Felices de Buelna (Cantabria) |
<https://www.hitachiastemo.com/>

Presentación

Hitachi Astemo Buelna está ubicada en San Felices de Buelna, Cantabria, desde 1978. Actualmente, emplea a más de 300 personas.

La empresa se dedica al mecanizado y al tratamiento superficial de componentes para frenos de disco, contando con un extenso parque de centros de mecanizado, dos líneas de tratamiento superficial y dos líneas más destinadas al montaje de los frenos. Algunos de nuestros principales clientes son Citroën, Peugeot, Ford, BMW, VW y Toyota.

Los métodos para asegurar la calidad de nuestros componentes son los más estrictos, ya que de ella depende la vida y la seguridad de millones de personas.

La planta tiene las certificaciones ISO-TS, ISO 14001 (DQS) y cuenta con la Autorización Ambiental Integrada otorgada por la Consejería de Medio Ambiente de Cantabria.

Hitachi Astemo es uno de los mayores fabricantes de frenos para la industria del automóvil a nivel mundial. Algunos de los productos ofertados por el grupo incluye pinzas de freno de disco, frenos de tambor, discos, tambores y frenos de parking automáticos. Estos productos se venden directamente a los principales fabricantes de automóviles y a través de redes de distribución de recambios.

Problema u oportunidad

A pesar de los esfuerzos realizados por la empresa en los últimos años para mejorar las condiciones de seguridad de sus empleados, se siguen observando diariamente múltiples situaciones de riesgo por comportamientos inseguros y por condiciones mejorables del lugar de trabajo.

Así, se determina que es necesario adoptar las medidas suficientes para fomentar los comportamientos seguros y eliminar las situaciones de riesgo que identifican en el taller, apostando por el compromiso activo en seguridad de todos los empleados y empleadas de Hitachi Astemo Buelna.

En este sentido, la dirección de la empresa tiene el objetivo prioritario de impulsar una mejora en materia preventiva y la necesidad de implicar a todos los trabajadores, con independencia de su puesto de trabajo o rol en la organización.

Práctica de gestión implantada

Durante el año 2021 se ha establecido un plan específico denominado Compromiso de seguridad adictivo, cuyos principales fundamentos son, entre otros:

- Todos son responsables de su propia seguridad y de la de los demás
- Todos tienen que involucrarse en la mejora de la gestión de la prevención de riesgos laborales
- Las normas de seguridad deben ser cumplidas sin excusas
- Las sugerencias sobre mejoras en esta materia son bienvenidas

Adicionalmente, se han fomentado y promovido herramientas específicas para que los trabajadores pudieran participar y demostrar activamente dicho compromiso.

PDCA

Las tarjetas PDCA, basadas en el ciclo de mejora continua PLAN - DO - CHECK - ACT, permiten al trabajador alertar o denunciar situaciones de riesgo asociadas, principalmente, a las condiciones del lugar de trabajo.

A modo de ejemplo, defectos en el suelo, propuesta de barreras o defensas, superficies deslizantes, protección de elementos con los que el trabajador podría golpearse, reubicación de extintores a zonas más visibles, falta de iluminación, etc. son algunos de los ejemplos de las PDCA emitidas por los trabajadores.

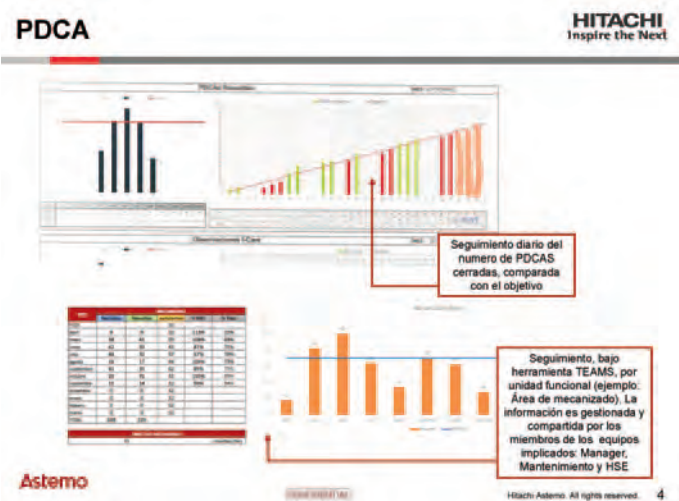
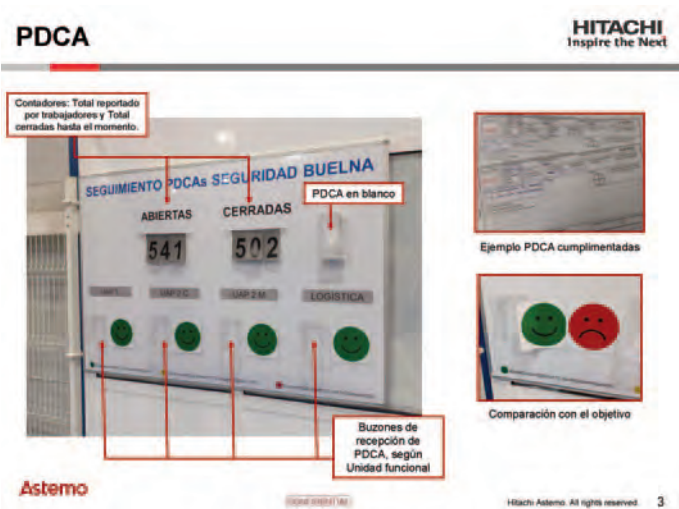
Estas tarjetas están al alcance de los trabajadores y localizadas en puntos reconocibles.

Una vez cumplimentadas, son recogidas por el mánager de la sección para su gestión. Esto implica la designación de un responsable ejecutor y el seguimiento hasta el cierre de la misma.

Cada área de operaciones, en función de su volumen de producción y número de trabajadores asociado, tiene un objetivo específico de cierre de PDCA.

El grado de cumplimiento de este objetivo es seguido en las rutinas diarias que se mantienen en la planta, tanto a nivel de unidad funcional como de dirección.

Además, junto al acceso principal del taller de producción se dispone de un punto informativo donde, de forma muy visual y básica, se comparte con los trabajadores el número total de PDCA reportadas por los empleados (PDCA abiertas) y el número total de PDCS cerradas, así como, para cada unidad de producción, su estado actual frente al objetivo mensual establecido.



Sugerencias en materia preventiva

“Las sugerencias sobre mejoras en esta materia son bienvenidas” dicta el Compromiso de Seguridad Activo.

Es por ello que se invita a todos los trabajadores a realizar sugerencias y propuestas de mejora en materia preventiva, entendiendo como tal no la corrección de un defecto existente (por ejemplo una defensa dañada), sino la mejora de las condiciones de seguridad de un puesto y/o lugar de trabajo, atendiendo a la implantación de nuevos recursos y medidas que supongan un avance significativo en las condiciones de seguridad de los trabajadores.

Para incentivar la participación, se ha integrado este sistema de sugerencia en el ya existente que estaba más orientado inicialmente a temas de calidad y productividad, y se han asignado premios específicos para esta categoría. Se busca la mejor sugerencia del año que mejore las “condiciones del lugar” y las “condiciones de la tarea”.

Para su elección se realiza una simbólica competición a lo largo del año. Cada trimestre se seleccionan las sugerencias ganadoras de cada categoría y, al finalizar el año, se eligen, de entre las ganadoras trimestrales, cuál es la vencedora y tendrá la consideración de Mejor sugerencia preventiva del año.





Observaciones de seguridad

“Todos somos responsables de nuestra propia seguridad y de la de los demás” podría considerarse como el alma impulsora de esta medida e iniciativa. Para la Dirección de la empresa, y como parte del compromiso de seguridad activo, no es suficiente con el mero cumplimiento de las normas y procedimientos definidos y establecidos por la empresa, por parte de los trabajadores, sino que también se espera y desea que todos cuiden los unos de los otros.

Así, cualquier empleado puede premiar y/o alertar sobre un comportamiento seguro o inseguro de algún compañero, dependiendo de las circunstancias.

Algunos de los ejemplos más habituales son:

- No utilizar los equipos de protección individual establecidos
- Caminar fuera de los pasillos peatonales
- No mantener unas adecuadas condiciones de orden y limpieza en el lugar de trabajo
- No balizar o señalizar el área de trabajo

E incluso, si el trabajador quiere, puede enfatizar y representar su observación de seguridad “sacando” al compañero/a, como si de un partido de fútbol se tratase, una tarjeta verde o amarilla en función de si el comportamiento observado es seguro y correcto o, por el contrario, un comportamiento que debe ser modificado y corregido. La entrega de estas tarjetas fue realizada directamente por el plant manager durante la celebración de *Townhalls* específicos en Seguridad, a los cuales asistieron todos los empleados. Además, con la formación de acogida del personal de nuevo ingreso, estos nuevos trabajadores reciben igualmente sus correspondientes tarjetas para que ellos también puedan unirse a esta iniciativa.

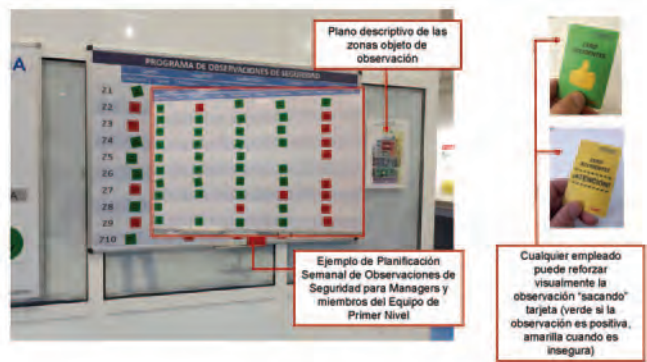
Finalmente, reseñar que para fomentar la realización de estas observaciones, especialmente entre sus mandos intermedios y supervisores, la empresa ha establecido una planificación semanal cuyo estado de ejecución se actualiza cada día en el Panel Kamishibai, ubicado junto al acceso principal del taller:

- Cada día de la semana todos los mandos intermedios tienen asignada una zona del taller donde realizar su rutina y observación de seguridad.
- Mientras dicha rutina no esté realizada la tarjeta se mantiene en color rojo.
- Una vez realizada, es el propio mando quien voltea dicha tarjeta, pasando al estado de color verde.
- Las tarjetas o fichas son nominativas.

Con esta dinámica, se planifican las observaciones para que cada día todas las áreas de la fábrica sean objeto de observación. Así mismo, se dinamiza esta rutina entre los mandos participantes, evitando así que se acomoden o realicen su observación siempre en la misma zona.

Finalmente, reseñar que se han definido y establecido diferentes objetivos y KPI de seguimiento que son objeto de análisis de estudio durante las reuniones diarias del equipo de mando.

Observaciones de Seguridad

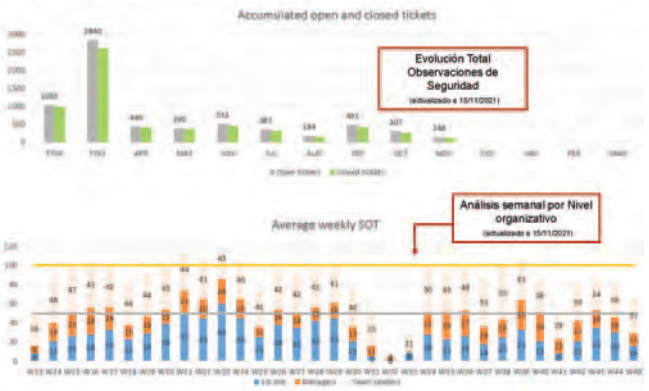


Astemo

Copyright © 2021 Hitachi

Hitachi Astemo. All rights reserved. 7

Observaciones de Seguridad



Astemo

Copyright © 2021 Hitachi

Hitachi Astemo. All rights reserved. 8

Evaluación de la eficacia

Tras más de siete meses de andadura, la eficacia del proyecto parece avalada por la mejora significativa de nuestros resultados en siniestralidad, especialmente en lo que se refiere al número de accidentes con baja acontecidos durante este periodo.

Así mismo, las cifras absolutas referidas especialmente al número de PDCS reportadas por los trabajadores y el número de Observaciones de Seguridad realizadas, describen perfectamente la evolución en este sentido.

Sin duda, poder actuar antes de que ocurra el accidente, corrigiendo condiciones y evitando comportamientos no adecuados, se traduce en el mejor de los resultados: Un día sin daños, un día sin lesiones.

Finalmente, tal y como se anuncia a la entrada del área productiva: “Un día seguro, seguro que es un gran día”. Todos aquellos empleados/as que han querido hacer suyo este eslogan han podido hacerlo y manifestar su compromiso con este proyecto mediante su firma manuscrita plasmada en el propio cartel.



INDUSTRIAS QUÍMICAS DE BADAJOZ, SA

Finalista

Mejor práctica
Gestión de la prevención



En Inquiba hacemos viral...la prevención. Uso del smartphone como herramienta de transmisión de información en prevención de riesgos laborales



Ctra. de Manchita, km 0,800 | 06470 Guareña (Badajoz) | <http://inquiba.es/>

Presentación

INQUIBA es una empresa familiar con más de 50 años de experiencia. A lo largo de ese tiempo, se ha convertido en referente de la fabricación de productos de cuidado de la ropa, del hogar e higiene personal, con un alcance nacional e internacional.

La fábrica cuenta con una gran capacidad de producción a todos los niveles, ya que puede abarcar todas las fases de fabricación, desde la investigación, formulación de los productos, fabricación de envases y hasta el envasado del producto. Además, cada una de estas actividades está sometida a sus propios controles de calidad y a una constante revisión y modernización por nuestro departamento de I+D+i.

El corazón de INQUIBA es su capital humano, formado por grandes profesionales que trabajan cada día para alcanzar un claro objetivo: ser líderes en el sur de Europa trabajando estrechamente con sus clientes.

Problema u oportunidad

El plan «0 accidentes» de INQUIBA se basa, principalmente, en la concienciación e implicación de los trabajadores en términos de seguridad, buscando una integración total de la actividad preventiva en el proceso productivo.

Siguiendo la línea de este plan, analiza las características de la plantilla, mayoritariamente formada por personas jóvenes. A partir de ahí, busca estrategias para acercar los contenidos y objetivos a este perfil de trabajador de forma atractiva, facilitando así su participación y asimilación de contenidos.

La incorporación de las nuevas tecnologías en los diferentes ámbitos de la vida y, en especial, en el educativo ha supuesto un cambio de paradigma y ha modificado la forma como se transmiten los conocimientos. Y es justo allí donde las diferentes estrategias para la incorporación de las TIC en todos los ámbitos académicos, laborales, privado, etc., se han vuelto indispensables y recurrentes, ya que las múltiples herramientas de apoyo generan dinámicas diferentes para enseñar y aprender, dadas las diversas posibilidades que ofrecen en cuanto a contenidos, almacenamiento, interacción, acceso a la información, comunicación, etc.

Los trabajadores jóvenes son expertos en tecnología y están en sintonía con ella en todas las esferas de la vida, tienen una aplicación en sus móviles para

casi todo: escuchar música, controlar latidos del corazón, reservar taxi, pedir comida...

El smartphone permite ofrecer contenidos de formación e información en una amplia variedad de formatos, videos, infografías, juegos, etc. Además, dada su facilidad de acceso y portabilidad, y su continua evolución, los móviles son una estupenda herramienta para reforzar, impulsar y sensibilizar sobre prevención de riesgos laborales.

Práctica de gestión implantada

Partiendo del escenario anteriormente descrito, se ha diseñado un plan de actuación que integra el uso del smartphone como estrategia para el complemento y refuerzo de los programas de formación, información, sensibilización y transmisión de contenidos en materia de prevención de riesgos laborales.

Todo ello garantizando el cumplimiento de la Ley Orgánica, 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, que ordena el uso de los dispositivos móviles tecnológicos dentro de la relación laboral y en particular el artículo 20 bis, en cuanto a los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

Se procede a la constitución de un grupo de trabajo compuesto por miembros de distintos departamentos para garantizar el correcto funcionamiento del plan (factores de riesgo psicosocial asociado).

Desde la dirección de RRHH, en consonancia con lo recogido en la política de prevención de riesgos laborales y una vez informados y recopilados sus consentimientos, se crea un grupo de difusión de whatsapp que incluye a todos los trabajadores de la empresa, independientemente del puesto o la antigüedad e incluyendo a la dirección, con el objetivo de transmitir contenidos en materia de prevención de riesgos laborales: PRL Inquiaba. Seguidamente se informa del funcionamiento del grupo.

Es el departamento de Prevención, en cumplimiento de la Planificación de la Actividad Preventiva, el que selecciona los contenidos que se difunden al grupo:

- Cartelería temática
- Vídeos buenas prácticas
- Recordatorios actos inseguros
- Convocatorias acciones formativas
- Convocatorias vigilancia de la salud
- Campañas de vacunación: COVID-19, gripe...
- Recordatorios protocolo COVID-19
- Alertas condiciones climáticas: prohibición trabajos en altura en exterior, seguridad vial
- Celebración día de la seguridad y salud
- Incidencias en planta
- Hábitos saludables

Y, por último, el departamento de comunicación elabora el contenido seleccionado, realiza el envío a la lista de difusión y reporta el registro del mismo al departamento de Prevención para su archivo. Además, este departamento realiza y recopila el **feedback** con los miembros del grupo mediante encuestas de satisfacción o recogida de sugerencias para, con posterioridad, valorar el grupo de trabajo la eficacia de la acción realizada, plantear acciones de mejora o seleccionar contenidos futuros.

Evaluación de la eficacia

Aumento de asistencia a citas de Vigilancia de la Salud, pasando de 28 ausencias o reajustes de cita sobre 120 convocados del año anterior, a dos ausencias o reajuste de cita el año en curso sobre los mismos convocados.

¡¡HACEMOS VIRAL LA
PREVENCIÓN!!



Aumento cumplimiento normas y disminución de actos inseguros detectados por los monitores temporales de seguridad y los recursos preventivos.

Check list de cumplimiento de normas y procedimientos positivos... patrones de comportamiento mejorados.

Finalista

Mejor práctica
Gestión de la prevención



La prevención como valor empresarial



Carretera Ademuz Km. 2,9 | 46100 Burjassot (Valencia) | <https://www.norauto.es>

Presentación

Norauto pertenece al grupo multinacional Mobivia, líder europeo en el mantenimiento y equipamiento del vehículo y en la creación y el desarrollo de nuevas movilidades. Con sede en Francia, el grupo está especializado en proporcionar a cada usuario y su movilidad soluciones útiles, innovadoras y sostenibles.

Norauto fue fundada por Eric Derville en 1970. El primer centro se abrió en Englos, en el norte de Francia, y desde ese momento la compañía ha crecido tanto de forma orgánica, abriendo nuevos centros y desarrollando nuevas soluciones, como de forma inorgánica, adquiriendo marcas que le han permitido diversificar el negocio. Actualmente, Norauto es una de las marcas del grupo que desarrollan servicios automovilísticos al por menor y es líder del mercado de auto centros por volumen de negocio.

Problema u oportunidad

Dada la baja implicación anterior en el área de PRL, se ha creado un itinerario de integración *onboarding*. El colaborador recién llegado a la empresa recibe las informaciones básicas que debe conocer sobre Norauto y su puesto de desempeño, así como la formación imprescindible en seguridad (PRL).

El objetivo fundamental de Norauto es realizar sus actividades de una manera segura, en la que sus colaboradores mantengan una actitud constante y responsable aplicando criterios de seguridad para minimizar los riesgos.

El lanzamiento de los nuevos valores estaba previsto durante nuestra convención anual en marzo de 2020. Por motivos obvios de seguridad, dicha convención se tuvo que cancelar, y adaptándonos a la nueva situación y con la ayuda de la tecnología, el 24 de abril de 2020, en pleno confinamiento, se hizo la transmisión en directo de nuestros nuevos valores. Esta emisión en directo reunió virtualmente a más de 1.200 colaboradores de Norauto España, en la que contamos con la presencia del presidente de Mobivia, Fabien Derville y también de Desirée Vila, deportista paralímpica. Los valores fueron re-trabajados a nivel internacional, co-construidos entre todos los países que forman Norauto y adaptados a la visión de la empresa. ¡Unos valores que adquieren más sentido que nunca en ese nuevo periodo!

Todo esto no puede realizarse con éxito sin el acompañamiento adecuado de los colaboradores. Por ello, el desarrollo humano es un eje transversal e imprescindible en todos los campos de acción. Además, en cada uno de estos pilares están integrados criterios de sostenibilidad para asegurar que en todas

las acciones el impacto en el planeta y en las personas tienen una posición relevante. Los valores de Norauto representan el ADN de sus colaboradores. En Norauto los valores han existido de forma histórica y siempre han estado muy orientados a las personas. Este año se han redefinido para adaptarlos a la visión y la transformación en la que se ha embarcado la empresa.

Práctica de gestión implantada

El objetivo fundamental de Norauto es realizar sus actividades de una manera segura, en las que sus colaboradores mantengan una actitud constante y responsable aplicando criterios de seguridad para minimizar los riesgos.

Además, en 2020 Norauto certificó 8 centros en la norma ISO45001:2018 sobre Seguridad y Salud que irá aumentando anualmente hasta llegar al 100 % de sus centros. Con esta acción Norauto pretende poner a prueba y reforzar su compromiso con la Seguridad y la Salud, aplicando una filosofía de mejora continua en todos los procesos que ya están establecidos y que gracias a la colaboración de todos los trabajadores hacen de Norauto una empresa segura en la que trabajar.

Norauto dispone de un comité de seguridad y salud en el que periódicamente se tratan todos los accidentes ocurridos en la compañía.

Además, este año, más que nunca, la seguridad y salud de nuestros trabajadores ha sido el tema prioritario y presente en cada una de nuestras decisiones. Para cumplir los objetivos Norauto ha realizado en el último periodo las siguientes actuaciones:

VIGILANCIA DE LA SALUD

Además de realizar el primer reconocimiento médico de un nuevo colaborador, periódicamente se ofrece al colaborador que se realice un reconocimiento médico a través de Quirón Prevención para que el colaborador lleve un buen seguimiento de su estado de salud.

FORMACIÓN

La formación es uno de los pilares de la prevención, por ello Norauto desarrolla un completo Plan de Formación a todos los empleados, entre las que destacan las siguientes actuaciones: Formaciones grupales en primeros auxilios para nuestros colaboradores a través de las mutuas con las que trabajamos,

Formaciones de uso seguro de elevadores (Norauto Campus), Formaciones de manejo seguro de coches automáticos (Norauto Campus), Formaciones de extinción de incendios (Norauto Campus y mutuas), Formaciones sobre daños derivados del trabajo, riesgos generales y su prevención, gestión de la prevención, utensilios de manipulación, teletrabajo, el entorno de trabajo, gestos y posturas en Norauto Campus.

EMERGENCIAS Y SIMULACROS

Cada centro cuenta con un equipo de emergencia compuesto por el jefe de emergencia, el jefe de intervención, el equipo de primera intervención, el equipo de alarma y evacuación, el equipo de primeros auxilios y el centro de comunicación. Cada 2 años se realizan simulacros en cada centro con mutuas, centros comerciales,... de evacuación de incendios, de explosión o de inundación.

MEDICIONES HIGIÉNICAS

Para una adecuada prevención es necesario tener control sobre los parámetros que pueden tener cierto riesgo sobre la salud y/o seguridad. Por ello, en el último periodo se han realizado las siguientes mediciones:

- Mediciones de iluminación, temperatura y humedad en los puestos y áreas de trabajo.
- Evaluaciones higiénicas de exposición al ruido.
- Evaluaciones higiénicas de exposición a vibraciones.
- Estudios de emisiones de CO y CO₂.
- Estudios de exposición a contaminantes químicos: polvo total (fracción inhalable).
- Evaluaciones higiénicas de calidad del aire en interiores.
- Evaluaciones específicas de productos químicos.

GESTIÓN DE RIESGOS

Norauto minimiza los riesgos del puesto de trabajo, maquinaria y demás equipos de trabajo y del emplazamiento y para ello desarrolla el siguiente proceso específico:

- Identifica los peligros.
- Evalúa los riesgos, incluyendo una evaluación de las posturas de trabajo.
- Propone una serie de medidas preventivas a nivel organizativas, colectivas e individuales (EPIs).
- Informa a los colaboradores de sus riesgos identificados.
- Realiza periódicamente estudios psicosociales a los colaboradores y encuestas de clima laboral.

PLAN DE ACCIÓN CERO ACCIDENTES

En su esfuerzo por mejorar las condiciones laborales, Norauto está elaborando el plan CERO ACCIDENTES con la finalidad de aclarar la metodología a aplicar para analizar los accidentes, identificar las causas que los producen y los factores que influyen sobre los mismos, y establecer unos objetivos de mejora cuantificables y un plan de actuación programado que permite conseguirlos, con objeto de evitar o reducir la siniestralidad dentro del ámbito de aplicación de la Ley 31/95, de prevención de riesgos laborales.

CAE

La Coordinación de Actividades Empresariales (CAE) consiste en llevar a cabo una labor de coordinación con aquellas empresas que prestan servicios físicamente en nuestros centros, para garantizar el cumplimiento de la normativa vigente. El objetivo principal es garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y colaboradores cuando en un centro de Norauto coinciden varias actividades empresariales al mismo tiempo.

La Coordinación de Actividades Empresariales mejora las condiciones de trabajo y disminuye la probabilidad de que ocurran accidentes laborales. Al eliminar las causas de dichos accidentes relacionadas con la organización y gestión de la PRL, ya que permite disponer de:

- análisis previos de los trabajos a realizar,
- evaluaciones de riesgos previas,
- información y formación completas y adecuadas a los trabajadores / colaboradores
- supervisión o vigilancia de los trabajos

Evaluación de la eficacia

- Aumento del *feedback* de los trabajadores: buzón de sugerencias, comentarios en las noticias del portal web.
- Mejora del clima laboral, resultados visibles en la evaluación de riesgos psicosociales por el método del INSHT.
- Disminución de riesgos: visitas a los centros periódicamente para detectar posibles riesgos/mejoras.
- Mejora en la planificación de trabajos: La distribución de la jornada se va adaptando y adecuando según la actividad de la red o las oficinas de servicios centrales.

PAPELERA DE BRANDIA, SA

Finalista

Mejor práctica
pequeña y mediana
empresa



Estudio de mejora de la calidad acústica en una fábrica de papel



C/ Vidán, 132 | 15706 Santiago de Compostela (A Coruña) | www.brandia.com

Presentación

Con más de 200 años de historia, Brandia es una empresa papelera dedicada a la fabricación de papel kraft. El proceso de fabricación de papel se realiza en tres etapas:

- Refinado y aditivación: desintegración de la pasta de papel, adición de aditivos para mejorar las propiedades, proceso de molienda donde se cortan, aplastan y cepillan las fibras de celulosa y finalmente depuración de impurezas.
- Alimentación de la máquina de papel: distribución del fluido en forma de hoja de papel, extracción del agua mediante desgote y vacío, prensado de la hoja, secado mediante secadores alimentados a vapor y realización de las operaciones de mejora de las propiedades.
- Bobinado: el papel producido pasa a las bobinadoras donde se corta y rebobina según el pedido del cliente.

Problema u oportunidad

Hay que tener en cuenta que Papelera de Brandia, al situarse en un lugar residencial, no sólo debe combatir el ruido en el ambiente de trabajo, sino que debe hacerlo de manera eficaz para reducir la contaminación acústica en el entorno ambiental; aplicando métodos que permitan calcular, predecir, estimar o medir la calidad acústica y los efectos de la contaminación que de ella se deriva.

Como resultado de ello, Papelera de Brandia se marcó un objetivo de calidad acústica ambiental y laboral, estableciendo un plan de acción encaminado a afrontar las cuestiones relativas a este contaminante, a sus efectos y a la reducción del mismo.

Este plan de acción incluyó las siguientes fases:

- 1) Análisis del marco legal.
- 2) Método para la identificación de fuentes de ruido principales y su comportamiento en el ambiente de trabajo.
- 3) Evaluación de los resultados obtenidos.
- 4) Implantación de medidas y seguimiento.

A la hora de reducir el ruido, el punto más importante, y a la vez uno de los más difíciles, fue identificar la fuente o fuentes principales por lo que Papelera de Brandia decidió utilizar una cámara acústica como instrumento de identificación. Esta cámara acústica fue fundamental para acometer los esfuerzos de lucha contra el ruido y se tradujo en una oportunidad para desarrollar un proyecto de innovación en el análisis de este contaminante de difícil abordaje.

Práctica de gestión implantada

La cámara acústica es un equipo que consta de sonómetros unidireccionales ubicados en forma de matriz, con una cámara de vídeo en su centro. En total, cuenta con 128 micrófonos unidireccionales.

Esta cámara proporciona un mapa de sonido de un puesto de trabajo a tiempo real mediante la captación de imágenes de vídeo, visualizando en qué zonas se está generando ruido y cuáles son los elementos implicados. Esto permite identificar las fuentes principales de ruido, tanto las que provienen de la fuente como de aquellos reflejados en las diferentes partes de la edificación. Así pues, se posibilitó obtener una descripción visual de las características principales de la acústica.

Una vez analizados los resultados, se diseñó un plan de medidas para reducir los niveles a los valores más bajos que técnicamente fueron posibles. Dicho plan incluyó, como medidas técnicas, la instalación de silenciadores y cerramiento de motores, confinamiento de máquinas y colocación de pantallas acústicas exteriores, se realizó un engomado de mandriles, se selló herméticamente la puerta de acceso a los motores de cogeneración y se construyeron pantallas acústicas en el compresor de gas natural y en la depuradora. Como medidas organizativas, se modificó el almacenamiento de lodos de la depuradora sustituyendo los tres contenedores por un silo y la utilización de carretillas eléctricas en todas las secciones.

Los cerramientos consistieron en mamparas de panel acústico tipo sándwich diseñado para apantallamientos antiruido con doble chapa metálica (cara absorbente + cara reflectante) con relleno intermedio de lana de roca (100-145 Kg/m³ de densidad) de 50 mm de espesor total.

Además, se instalaron ventanales fijos traslúcidos de policarbonato compacto liso opal de 5 mm en la cara exterior del lateral de la nave.

Evaluación de la eficacia

Interviniendo sobre los focos de ruido y los puntos de reverberación se ha podido mejorar la calidad acústica de las instalaciones, lo que ha supuesto un entorno de trabajo más seguro.

Si bien los efectos de la exposición al ruido sobre la salud son a largo plazo, y una vez aplicadas las medidas sobre el foco (utilización de carretillas eléctricas, silenciadores y sustitución de los contenedores de lodos por un silo) y sobre el medio de transmisión mediante la interposición de barreras absorbentes, las medidas de seguimiento de la eficacia se centrarán sobre el receptor, donde la vigilancia de la salud es un indicador fundamental para valorar la eficacia de las medidas en relación con la salud de los trabajadores.

Los esfuerzos preventivos irán encaminados, no sólo a la realización de mediciones periódicas, sino también dirigidos a campañas de concienciación para promover comportamientos sanos.

Además, se diseñaron protectores auditivos a medida, dotados de filtros que producen una atenuación selectiva de ruido, permitiendo el paso de frecuencias de habla, mejorando el confort del usuario y dando como resultado una mayor aceptación de uso por parte de los trabajadores.

SODECIA AUTOMOTIVE VALENCIA, SLU

Finalista

Mejor práctica
pequeña y mediana
empresa



Mejora ergonómica en paletizados



Av. La Foia, 13 | 46440 Almussafes (Valencia) | www.sodecia.com

Presentación

Sodecia cuenta con 6.000 m² de instalaciones dedicadas a la estampación de componentes para la automoción y, en la actualidad, cuenta con cinco prensas, así como instalaciones de soldadura y montaje de componentes para ofrecer a sus clientes el producto y servicio completo que requieren.

Problema u oportunidad

La manipulación manual de cargas es una tarea bastante frecuente en todos los sectores de actividad y, en muchos casos, es la responsable de las fatigas físicas y lesiones. Las lesiones más frecuentes son, entre otras: contusiones, cortes, heridas, fracturas y sobre todo lesiones musculoesqueléticas.

Estas lesiones no suelen ser mortales, pero pueden tener larga y difícil solución. Además, en muchos casos requieren un largo periodo de rehabilitación, originando grandes costes económicos y humanos.

En las empresas industriales, la tarea principal es la producción de equipos o piezas, teniendo que empaquetar los productos, generalmente, en cajas depositadas en un palet.

Debido muchas veces al diseño de las máquinas, al espacio de trabajo, a sistemas dinámicos de producción, al coste de realizar obra civil para poner sistemas de elevación automáticos entre otras, la producción termina con un empleado que deposita las cargas en palets.

La tarea de depositar cargas en palets supone riesgos por manipulación de cargas, movimientos repetitivos y posturas forzadas. La severidad es más grande cuando se tienen que depositar las cargas en la parte inferior del palet, ya que se requiere flexión de tronco y extensión de hombros y brazos.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

La actividad principal de Sodecia es la estampación de piezas y posterior paletizado para enviar directamente a las factorías de automoción.

La práctica implementada se basa en la mejora del puesto de trabajo de operario de descarga de piezas de las matrices para posterior paletizado y almacenaje.

El operario tiene que inclinar el tronco para poner las cajas en la parte inferior.



Para solventar los posibles problemas ergonómicos estuvimos estudiando posibles soluciones:



Exoesqueleto espalda
Problemas en algunas operaciones



Cobot paletizador
Requiere espacio de trabajo



Mesa elevadora hidráulica
Requiere obra civil



Mesa elevadora autonivelable
Instalación fija

- Uso de exoesqueletos. En algunas tareas iban bien pero, en conjunto, no eran prácticos.
- Realizar obra civil e instalar un elevador hidráulico o neumático. Aparte del elevado coste, a los cambios de piezas fabricadas y a la necesidad temporal del espacio de trabajo ocupado se desecharon.
- Realizar la descarga entre dos operarios. No era factible por la poca carga de trabajo del segundo operario y el sobre coste que conlleva.

- Plataformas inclinables. Mismos problemas que el elevador hidráulico o neumático.
- Instalación automatizada y robotizada. Elevado coste y falta de espacio.

Al final, encontramos una solución económica y dinámica que solventaba casi todos los problemas que teníamos. Buscando en el mercado encontramos una transpaleta de tijera con bomba hidráulica, que sirve como plataforma elevable para soportar el palet y la carga.



También se puede utilizar como una transpaleta normal. Al principio de la operación se deposita elevada a la altura adecuada para depositar las cargas a la altura de los codos (postura ergonómica). Al depositar las cargas del nivel inferior, se deja caer un poco la plataforma del palet de tijera para poder depositar el siguiente nivel de cargas. Así sucesivamente hasta llenar el palet. Una vez lleno el palet, se traslada al almacén para su distribución y se vuelve a empezar con el proceso.



Evaluación de la eficacia

La implementación de la transpaleta de tijera con bomba hidráulica en los procesos de descarga de piezas de las matrices ha sido muy bien valorada por los trabajadores y se consigue una muy buena mejora ergonómica, sobre todo en los trastornos musculoesqueléticos de la espalda producidos por flexión.

Estos equipos existen desde hace años, pero hasta que no hay una baja o una persona ajena a la empresa propone y explica esta buena práctica, el empresario no se sensibiliza y no implanta esta fácil mejora.

Es una buena práctica barata y versátil, ya que vemos que, por su sencillez, puede implantarse en cualquier proceso productivo. Por eso queremos compartirla con todas las empresas.

Finalista

Mejor práctica
pequeña y mediana
empresa



Tecnologías de detección de tormentas al servicio de la vida humana



Polígono Industrial Mocholí, nave 13 E, calle Río Elorz | 31110 Noáin (Navarra) |
www.tesicnor.com/es/

Presentación

Tesicnor es una ingeniería y consultoría con servicios globales en seguridad y prevención. Realiza actividades de mantenimiento de cualquier tipo de dispositivos de seguridad.

Problema u oportunidad

Cada minuto se producen 2.000 impactos de rayo en nuestro planeta, un fenómeno incontrolado que supone la vigésimo quinta causa de mortalidad mundial. El sector eólico es una actividad económica especialmente sensible a sus embestidas, por la ubicación de sus parques y la propia idiosincrasia de los aerogeneradores. A modo de ejemplo, en el territorio español el año pasado se registraron 235 días de tormenta con 359.696 impactos de rayo nube-suelo.

Teniendo en cuenta que alrededor del 60 % de la plantilla de Tesicnor desempeña sus funciones en parques eólicos y que este tipo de centros de trabajo suponen un blanco natural propenso a recibir descargas eléctricas en caso de tormenta, se empieza a trabajar en una posible solución que permita dar respuesta a este riesgo.

Necesidades:

1. Predecir, con el tiempo suficiente, la proximidad de una tormenta a los parques eólicos.
2. Poder avisar a los trabajadores expuestos con el tiempo necesario para que pudieran paralizar el trabajo y evacuar en condiciones de seguridad, sin dar lugar a encontrarse la tormenta encima.

Las tareas que deben realizarse en el interior de la máquina requieren de toda la atención por parte del trabajador ya que, de lo contrario, pueden producirse desde daños y paradas del equipo (con importantes costes económicos) hasta accidentes laborales potencialmente graves.

Ante la proximidad de una tormenta era posible que un operario no estuviera 100 % a la tarea, como consecuencia del miedo/incertidumbre generado al no tener la certeza de si se encontraba en lugar seguro, tendría tiempo de abandonar la torre sin exponerse a riesgos, podría finalizar la tarea encomendada y/o dejar el equipo en condiciones seguras, etc.

El objetivo era doble: los trabajadores debían estar protegidos frente a posibles descargas eléctricas en caso de tormenta y, además, estar centrados durante la ejecución de sus tareas con seguridad.

Práctica de gestión implantada

Para lograr nuestro doble objetivo, que no era otro que proteger a los trabajadores frente a posibles descargas eléctricas en caso de tormenta y fomentar su atención, evitando posibles distracciones consecuencia de emociones negativas que pudieran sobrevenirles ante la proximidad de una tormenta, no era factible recurrir a las previsiones meteorológicas para la toma de decisiones, ya que dichas previsiones habitualmente son bastante imprecisas. Por ello, decidimos implementar un sistema de “Alertas tempranas de tormentas y caída de rayos”.

Este sistema nos garantiza una eficacia de detección del 98 % y la localización de un impacto a menos de 100 m. Además, permite seguir en tiempo real la dirección de la tormenta y decidir la necesidad de evacuación del centro de trabajo en función de su trayectoria, velocidad de desplazamiento, superficie afectada, etc.

¿Cómo se implementa y se lleva a la práctica el sistema de alertas tempranas de tormentas y caída de rayos?

Teniendo en cuenta la orografía de la zona y las distintas características de los parques eólicos en que se encuentran desempeñando sus tareas trabajadores, lo primero es definir y configurar el tiempo necesario para evacuar a los trabajadores en caso de tormenta eléctrica (vía web). Para ello, se diseña una zona de alerta y un radio predefinido en función del tiempo estimado para la puesta en marcha de los protocolos de seguridad.

Una vez configurado, en el caso de que se aproxime una tormenta y caiga el primer impacto de rayos en la zona definida, se recibe en el centro de control aviso de que la tormenta se dirige hacia alguno de los centros de trabajo. Esta alerta viene acompañada de la visualización en tiempo real de las características de la tormenta (trayectoria, intensidad de las precipitaciones, lugar y dirección de los impactos, etc.), aspecto fundamental que posibilita decidir y dar aviso a los trabajadores que se encuentran en parque eólico, acerca del procedimiento de actuación más adecuado y seguro a seguir.

Una vez disipada la condición de riesgo, el sistema avisa de que la tormenta ha finalizado, de manera que los trabajadores pueden volver a retomar condiciones normales de operación con garantías de seguridad.

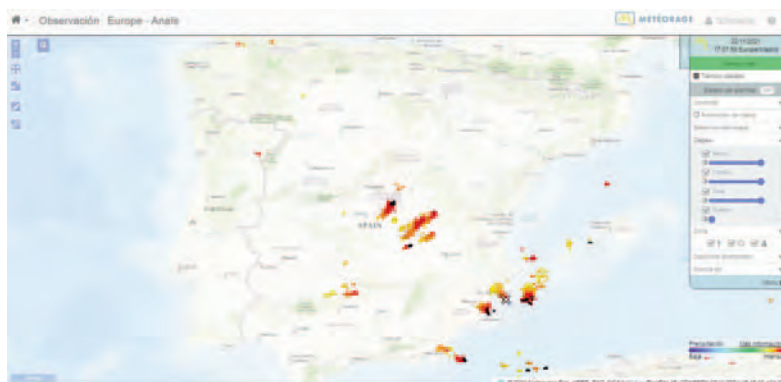
Evaluación de la eficacia

La implantación del sistema de “Alertas tempranas de tormentas y caída de rayos” ha sido muy bien acogida por el personal de la compañía. Se han podido constatar las ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías y la importancia de implementarlas para mejorar la gestión en la PRL.

La incorporación y el uso de esta herramienta en Tesicnor es reciente, por lo que actualmente no se dispone de estudios estadísticos acerca del número de trabajadores alertados ni número de avisos emitidos por riesgos de tormenta eléctrica, si bien es cierto que no se ha producido en la empresa ningún accidente/incidente por este fenómeno meteorológico.

A continuación, se indican los beneficios más significativos que ha reportado la implementación de este sistema:

- **Protección y Seguridad hacia el personal:** la herramienta es capaz de anticipar tanto las tormentas que se forman sobre el parque eólico, como aquellas que se acercan a la zona de trabajo, posibilitando avisar a los trabajadores desplazados en tiempo récord para que puedan iniciar el protocolo de actuación establecido (abortar o aplazar tareas de mantenimiento, evacuar zonas de riesgo, predisponer a sistemas y equipos en modo seguro, etc.).



- **Confianza y tranquilidad por parte de los trabajadores:** el hecho de saber que no van a verse expuestos a situaciones peligrosas por causas meteorológicas les ayuda a trabajar de forma más tranquila y segura (minimizando a su vez posibles riesgos psicosociales derivados de una deficiente gestión de sus emociones, por considerarse en una zona de riesgo erróneamente engañados por el “ojo humano”).

Los trabajadores pueden, además, contactar con el centro de control para consultar sobre las tormentas.

- **Optimización del tiempo de trabajo:** poder conocer de antemano la localización exacta de las tormentas permite organizar los trabajos del día y replanificar tareas, en caso de existencia de tormenta en alguno de los centros. De esta manera, se pierde el menor tiempo posible a causa de las condiciones climatológicas y, por lo tanto, se ahorran costes innecesarios.

Una vez finaliza la situación de riesgo, los trabajadores reciben una alerta, de manera que pueden reincorporarse a sus tareas de forma segura en el menor plazo de tiempo posible.

Finalista

Mejor práctica
pequeña y mediana
empresa

Actuaciones de emergencia volcán Cumbre Vieja en la isla de La Palma



Condesa de Venadito, 7 | 28027 Madrid

Presentación

UTE Tajuya tiene como objeto el acondicionamiento parcial de la carretera insular LP-2, principal vía de comunicación del sur de la Isla de La Palma (desde Santa Cruz de la Palma al Puerto de Tzacorte), entre los actuales puntos kilométricos 10,7 y 44,3 (entre San Simón y la carretera LP-3 en Tajuya, y discurriendo por los Términos Municipales de Mazo, Fuencaliente, El Paso y Los Llanos de Aridane).

Problema u oportunidad

UTE Tajuya desarrolla la ejecución de una nueva vía de dos carriles de circulación (uno por sentido) entre los términos municipales de Mazo, Fuencaliente, El Paso y Los Llanos de Aridane, apoyándose, en parte, en diversos caminos existentes en la zona denominada Hoyo del Verdugo.

Dicha vía discurrirá a través del Camino Real de Todoque (con intersección con la LP- 211 Las Manchas - Todoque), para continuar por una pista de tierra, antiguo acceso a una zona de tratamiento de áridos, de tal forma que se establezca conexión con la LP-213 a la altura del kilómetro 6,6, intermedio entre las dos vías en funcionamiento en la actualidad, que conectan con la LP-213 a la altura de los puntos kilométricos 6,1 (Intersección Camino Majada) y 7,3 (Club de Tennis).

Desde el 19 de septiembre, nos encontramos con la problemática existente de fuerza mayor provocada por la erupción del volcán Cumbre Vieja en la isla de La Palma.



Desde ese momento, nos vemos en la obligación de, por un lado, continuar con los trabajos que nos han sido encargados y, por otro lado, empezamos a realizar labores de limpieza, mantenimiento y arreglos en la zonas afectadas por el volcán Cumbre Vieja.



Para que los trabajadores puedan desarrollar los trabajos en las condiciones de Seguridad y Salud exigidos, realizamos un análisis de riesgo en el cual se ha evaluado el riesgo de trabajar con los condicionantes atmosféricos adversos, junto con las restricciones y limitaciones de obligado cumplimiento por parte de las autoridades. Se han redactado los correspondientes documentos de seguridad y salud, apoyados en mediciones higiénicas continuas de la calidad del aire en la zona. Las actividades a realizar son las indicadas a continuación:

- Acondicionamiento del terreno para la instalación de señales verticales
- Montaje de señales verticales fijas
- Montaje de señales verticales provisionales
- Montaje y mantenimiento de balizamiento de obra
- Limpieza de viales
- Supervisión de taludes y mantenimiento Carretera LP-2

Legislación aplicable a la calidad de aire:

- Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera
- Real Decreto 102/2011, de 28 de enero, relativo a la mejora de la calidad del aire

Exposición a dióxido de azufre. Las características principales a tener en cuenta:

- La sustancia se puede absorber por inhalación.
- Efectos de exposición de corta duración.
- La evaporación rápida del líquido puede producir congelación.
- La sustancia irrita los ojos y el tracto respiratorio.
- La inhalación puede originar reacciones de tipo asmático.
- Los efectos pueden aparecer de forma no inmediata. Se recomienda vigilancia médica.
- Al producirse una pérdida de gas, se alcanzará muy rápidamente una concentración nociva del mismo en el aire.
- La inhalación prolongada o repetida puede originar asma.

Práctica de gestión implantada

Dado el gran peligro existente en la zona de trabajo, la planificación de los trabajos en los diferentes tajos acorde al análisis de riesgo es fundamental para poderlos desarrollar en óptimas condiciones de seguridad y salud para nuestros empleados.

Todas las mañanas se produce una reunión entre las autoridades (UME, PEVOLCA), la UTE y las empresas subcontratadas en la que se definen los trabajos a realizar en los diferentes tajos que van apareciendo en la zona afectada por el volcán, en base a las instrucciones que desde la UME se van dictaminando por las propias mediciones e inspecciones que ellos realizan con sus equipos.

Una vez realizada la reunión, el responsable del centro, el encargado general y el prevencionista planifican los trabajos con nuestro personal y se asignan zonas de trabajo a los empleados, los cuales están perfectamente identificados con sus datos y zona de trabajo, por si es necesario evacuarlos. También se les imparte formación en materia de PRL de manera continua y se les marcan las siguientes



directrices sobre cómo protegerse de la inhalación y la exposición dérmica y ocular de emisiones volcánicas (cenizas y gases tóxicos):

- Las personas que deban permanecer durante un corto espacio de tiempo en una zona de exposición a las cenizas durante el proceso eruptivo del volcán deben adoptar las medidas de protección individual: mascarilla FFP2, gafas de protección y la piel cubierta con camisa de manga larga, pantalón y gorra. No se deben utilizar lentes de contacto.



- Evitar la exposición a las cenizas.
- Seguir las indicaciones de seguridad y distanciamiento establecidas por el dispositivo de las autoridades responsables.
- Tener siempre en cuenta que la forma más efectiva de reducir la exposición es alejarse del foco de emisión volcánica.
- Protección respiratoria para personas expuestas (equipos de intervención en la catástrofe, afectados que deban de acceder al lugar para recoger pertenencias...).
- Usar mascarilla protectora frente a estas partículas. La más efectiva y por lo tanto recomendable es la de tipo FFP2 o N-95. La mascarilla debe de estar bien ajustada a la cara. Protección de la piel y los ojos en ambientes de ceniza.
- Utilizar prendas de vestir que cubran cabeza, brazos y piernas. Utilizar guantes para proteger la exposición de las manos.
- Evitar utilizar lentes de contacto. Para proteger los ojos de la irritación, usar gafas correctoras o protectoras.
- En caso de síntomas respiratorios, dérmicos y oculares, consultar con el teléfono de asistencia de 24 horas del Servicio de Información Toxicológica del INTCF: 915620420.

Una vez que empiezan los trabajadores a desarrollar sus labores, el personal de Seguridad y Salud (Prevencionista asignado al centro junto con Recursos Preventivos) lleva a cabo una monitorización continua de los trabajos que se realizan y de la ubicación de los trabajadores (realizada en base al cuadrante anteriormente indicado). En esta monitorización continua se verifican con mediciones de calidad de aire e inspecciones continuas que las condiciones de Seguridad y Salud en la que nuestros empleados prestan sus servicios son correctas.





Adicionalmente, se han repartido por todo el centro de trabajo diferentes sirenas de alarma, que se pueden activar si se detecta cualquier cambio en las condiciones de seguridad que puedan afectar negativamente a nuestro trabajo.

En caso de realizar una evacuación los trabajadores, abandonarán el lugar de trabajo y nuestro personal de Seguridad realizará un barrido por si hubiera algún trabajador que todavía no hubiera evacuado y se les trasladará al punto de reunión inicial. Todo este sistema está diseñado y planificado para los trabajos tanto de construcción de carretera y las labores de limpieza, mantenimiento y arreglo en las zonas afectadas por el volcán Cumbre Vieja.

Una vez finalizados los trabajos, se realiza una limpieza y mantenimiento de los EPI utilizados. De tal manera que los trabajadores no se los lleven a su domicilio y sus familiares se vean afectados por la dispersión del material particulado en el interior de la vivienda.

Evaluación de la eficacia

Se llega a una siniestralidad 0 y unas condiciones de trabajo “óptimas” dentro de la importancia de los trabajos, con la gravedad que ello conlleva.

Con el soporte de las medidas preventivas aplicadas:

- Aumento de las visitas ordinarias y extraordinarias por parte del Jefe de Seguridad de zona.
- Monitorización de la actividad volcánica.

- Reuniones con el PEVOLCA.
- Mediciones higiénicas periódicas (a diario) para la evaluación de la calidad del aire.
- Limpieza de viales y señalización.
- Formación e información de los equipos y brigadas de limpieza.

EDWARDS LIFESCIENCES, SL

Finalista

Mejor práctica
hábitos saludables



Edwards

Programa “Trastornos musculoesqueléticos para trabajadores”



Ronda Narciso Monturiol, 11- Parque Tecnológico | 46980 Paterna (Valencia) |
<https://www.edwards.com/es>

Presentación

Empresa que se dedica a la comercialización de dispositivos para el tratamiento de enfermedades estructurales del corazón y monitorización de pacientes críticos.

Problema u oportunidad

La empresa Edwards Lifesciences, SL es consciente de que los trastornos musculoesqueléticos son una de las principales causas de baja en nuestro país.

La mayoría de los puestos de trabajo de la empresa son de índole sedentario, ya que su principal herramienta son las pantallas de visualización de datos y sus trabajadores se pasan casi toda la jornada laboral frente al ordenador, por lo que son muy comunes las molestias en toda la zona lumbar.

Aunque la mayoría de estas molestias no les implican a día hoy bajas laborales, ya que la plantilla es bastante joven, son conscientes de que este tipo de actividad puede llegar a ocasionar lesiones mayores a lo largo del tiempo si no se pone remedio antes.

Por lo que, a la hora de plantear esta buena práctica, su intención ha sido la de concienciar y divulgar buenos hábitos para que estas molestias no lleguen a convertirse en el medio o largo plazo en problemas de salud importantes.

El aumento de la digitalización en todos los puestos de trabajo lleva consigo un mayor sedentarismo, por lo que consideran que este tipo de dolencias no va a hacer más que aumentar en el futuro.

Práctica de gestión implantada

Se implantó en el año 2021 el PROGRAMA “TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS”.

Se puso a disposición de todos los empleados de Edwards Lifesciences, SL de España y Portugal con el objetivo de mejorar aquellas molestias musculoesqueléticas y/o crear hábitos saludables.

La mecánica fue la siguiente: comenzaron a difundir 12 vídeos de corta duración, no más de 5 minutos, donde se lanzaba un mensaje centrado en las necesidades lumbares identificadas relacionadas con el puesto que estaban desarrollando.

Qué se hizo y cómo

El programa constaba de dos fases:

- **FASE 1** (15 días)

Se utilizó un cuestionario para valorar las necesidades de los trabajadores y definir los objetivos relacionados con patologías musculoesqueléticas y articulares antes del inicio del programa.

Además, se realizó un vídeo explicativo del programa y se registraron las inscripciones de las personas interesadas.

Se distribuyó un pack de bienvenida que sirvió, asimismo, como incentivo para animar a la participación. Este pack contenía las herramientas necesarias para poder realizar las actividades propuestas (pelota de silicona y banda elástica).



- **FASE 2** (90 días)

En función de los datos del informe inicial, se elaboraron una serie de vídeos cortos (no más de 5 min) y se fue enviando uno a uno, cada lunes a todos los inscritos. Estos vídeos fueron realizados por un fisioterapeuta y se centraron en ejercicios de estiramientos, auto descargas, movilidad y fortalecimiento de la zona cervical, dorsal, lumbar y brazos y muñecas. La programación de los vídeos fue la siguiente:

- Semana 1: Estiramientos Cervicales
- Semana 2: Estiramientos Lumbares
- Semana 3: Autodescargas Cervicales
- Semana 4: Autodescargas Lumbares
- Semana 5: Estiramientos Dorsales
- Semana 6: Autodescargas Dorsales
- Semana 7: Fortalece tus lumbares
- Semana 8: Fortalece tu cuello
- Semana 9: Sé tu propio Fisio
- Semana 10: Muñecas
- Semana 11: Deja atrás tu chepa
- Semana 12: Fortalece tus abdominales

Evaluación de la eficacia

Para valorar el éxito y el impacto del programa se establecieron dos criterios por parte de la empresa:

1. La satisfacción percibida por parte de los participantes: este programa ha obtenido una valoración media de 4,62 puntos sobre 5, una de las más altas

que han visto hasta la fecha comparadas con el resto de actividades que realizan en la empresa.

2. La percepción de la intensidad de las molestias de las zonas trabajadas: en una escala del 1 al 5, donde el 5 suponía la máxima molestia, esta ha sido la evaluación por parte de los participantes después de las 12 semanas del programa:

	Antes del inicio del programa	Fin del programa
Dolor	2.47	1.85
Movilidad	2.31	1.83
Fuerza	2.36	1.92

RENTABILIDAD - COSTE BENEFICIO

El coste para un programa de 60 participantes ha ascendido a 2.410 €, lo que supone un precio de 40 € por persona, el precio de lo que puede suponer una hora con un fisioterapeuta. En opinión de la empresa, el impacto para las personas es mucho más amplio, ya que les han dotado de unas herramientas que pueden utilizar en cualquier momento, no sólo en una situación puntual. Además, pueden también compartirlas con amigos o familiares, puesto que el acceso a los vídeos no está restringido.

FACTORES DE ÉXITO

La posibilidad de seguimiento es de un 100 % on line, lo que proporciona la posibilidad de ofrecerlo a todos los empleados, independientemente del lugar de trabajo o la ocupación. Los medios utilizados son vídeos personalizados y adaptados a las necesidades de la empresa, cortos y realizados por un profesional que pueden servir en cualquier momento.

Incentivos: el pequeño incentivo proporcionado al inicio del programa ha servido, en algunos casos, de elemento motivador para comenzar.

Es una muy buena práctica transmisible para otras empresas con el mismo perfil, ya que es muy motivadora para los trabajadores y fácil de desarrollar.



Relación de participantes

Razón social	Título acción	Modalidad
ACCIONA MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS, SA	Proyecto beluga	Control del riesgo
AGRO2AGRI, SL	Programa de apoyo para empleados/as	Hábitos saludables
AGRO2AGRI, SL	Plataforma Bienestar. Eat Well, Live Well, Feel Well	Hábitos saludables
AGUAS DE TELDE GESTIÓN INTEGRAL SERVICIO	Modelo de trabajo en aislamiento para garantizar el funcionamiento de la IDAM de Telde	Control del riesgo
AIGÜES DE MANRESA, SA	Cambio de vestuario laboral de alta visibilidad	Contribución preventiva
AIGÜES DE MANRESA, SA	Cambio de vestuario laboral de alta visibilidad	Pequeña empresa
ALTURAS CUBIERTAS Y FACHADAS, SL	Promoción de la salud en el trabajo	Hábitos saludables
ANDAMIOS Y ESTRUCTURAS ASTURIAS, SLU	Aplicación de los exoesqueletos al montaje de andamios	Pequeña empresa
AQUALIA, SA	Definición del Proyecto de bienestar emocional en Aqualia: reto COVID-19	Control del riesgo
AR RACKING, SA	Sistema de detección de salida de perfiles del camino de rodillos	Pequeña empresa
ASOCIACIÓN DE ORGANIZACIONES DE PRODUCTORES DE FRUTAS Y HORTALIZAS DE ALMERÍA (COEXPHAL)	COEXPHAL Safety Week 2021: "La gestión de la energía emocional y el sueño. Recursos"	Pequeña empresa
AYTOS SOLUCIONES INFORMÁTICAS, SLU (GRUPO BERGER-LEVRAULT ESPAÑA)	Gestos que salvan más allá de la empresa	Hábitos saludables
AYUNTAMIENTO ALCÁZAR SAN JUAN	Equipo para el transporte de féretros	Control del riesgo
BIEFFE MEDITAL, SA	Análisis ergonómico sobre la fatiga visual en los puestos de inspección	Control del riesgo
BIOIBÉRICA, SAU	Implantación de un centro avanzado de gestión de emergencias	Contribución preventiva

Razón social	Título acción	Modalidad
BIOIBÉRICA, SAU	Formación seguridad vial como aplicación de medidas correctoras y preventivas consecuencia de evaluación riesgo AT in itinere e in misión	Seguridad vial
BODEGAS FUNDADOR, SLU	Reducción del riesgo inherente a la manipulación manual de cargas en embotellados	Pequeña empresa
BOEHRINGER INGELHEIM ESPAÑA, SA	Digitalización de las prácticas preventivas	Gestión de la prevención
BON PREU, SAU	Gestión de la COVID-19 en el Grupo Bon Preu, SAU: Protección de las personas y garantía de servicio	Control del riesgo
BOOS TECHNICAL LIGHTING, SL	Desarrollo solución limpieza y desinfección UV-C	Pequeña empresa
BUENO HERMANOS, SA	Mejora de seguridad en prensas de embrague neumático y mecánico	Pequeña empresa
CENTRO VETERINARIO HENARES, SL	Manejo de animales domésticos con seguridad	Control del riesgo
CLÍNICA SAN ROQUE, SA	Gestor integración prevención	Gestión de la prevención
CSR INVERSIONES SANITARIAS SUR, SA	Protocolo para la prevención y control de tuberculosis y meningitis	Control del riesgo
DANONE, SA	Videos testimonios preventivos de seguridad	Gestión de la prevención
DENSO BARCELONA, SAU	Eliminación del riesgo ergonómico en la fabricación de componentes electrónicos	Control del riesgo
DPO INGENIERÍA Y ARQUITECTURA, SLP	Un10 en prevención con prevencion10.es	Pequeña empresa
EDWARDS LIFESCIENCES, SL	Programa "Trastornos musculoesqueléticos" para trabajadores	Hábitos saludables
ELABORADOS JULIÁN MAIRAL, SL	Sistema anticaídas de estanterías en montacargas	Pequeña empresa
EMIPESA,SA	Elevación de cintas en plantas de árido para tareas de limpieza	Control del riesgo
ENCOFRADOS J. ALSINA, SA	Plan Alsina be healthy	Hábitos saludables

Razón social	Título acción	Modalidad
ENERGÍAS JESÚS BÁRCENAS, SL	Conócete seguro	Pequeña empresa
EUROGRUAS ALGECIRAS, SL	Instalación de cámaras traseras en grúas móviles autopropulsadas de grandes dimensiones para la visualización de puntos muertos de la misma con el fin de evitar incidentes y accidentes	Control del riesgo
FAIN ASCENSORES, SA	El almacén vertical de Fain Ascensores: solución ergonómica y eficiente	Control del riesgo
FAURECIA-ASIENTOS DE GALICIA, SL	Formación y entrenamiento lock-out/ tag-out	Gestión de la prevención
FAURECIA AUTOMOTIVE ESPAÑA, SA	Eliminación de contaminantes químicos mediante ionización bipolar	Control del riesgo
FERMAX ELECTRÓNICA, SAU	Estantería ergonómica palet	Control del riesgo
FERRER INTERNACIONAL, SA	Evolucionando la cultura preventiva a través de la confianza y la responsabilidad	Gestión de la prevención
FORD ESPAÑA, SL	Seguridad en muelles de carga. Topes anticaída	Control del riesgo
FRIME, SAU	Temps difícils, noves expectatives	Gestión de la prevención
FUNDACIÓ VEDRUNA CATALUNYA EDUCACIÓ	Soroll a les escoles. Millora de les condicions acústiques	Control del riesgo
FUNDACIÓN DIAGRAMA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL	Protocolo sanitario Psicomet y Pae	Contribución preventiva
GENERALI ESPAÑA, SA DE SEGUROS Y REASEGUROS	Estrategia integral de gestión del bienestar GENERALI	Hábitos saludables
GRANDES ALMACENES FNAC ESPAÑA, SAU	Mejora en la distribución de producto editorial	Control del riesgo
GRIFOLS, SA	Gestionando el bienestar emocional de las personas durante la pandemia COVID-19	Control del riesgo
GRUPO AERNNOVA	Atex un paso más allá	Control del riesgo

Razón social	Título acción	Modalidad
GRUPO ANTOLIN AUTOTRIM, SAU	Eliminación de riesgos con robot colaborativo (COBOT)	Pequeña empresa
GRUPO BIMBO	Comunicación, participación y reconocimiento	Gestión de la prevención
GRUPO HERMANOS MARTÍN, SA	Procedimiento de priorización en la instalación de polipastos para el manejo de piezas de carne de gran tamaño	Control del riesgo
GRUPO PEDAGÓGICO TRES CANTOS	Cristaleras seguras	Pequeña empresa
GRUPO PEÑA AUTOMOCIÓN, SLU	La salud, una prioridad para la empresa	Hábitos saludables
HENKEL IBÉRICA	Gestión Integral de la COVID-19 en Henkel Ibérica	Gestión de la prevención
HITACHI ASTEMO BUELNA, SLU	Compromiso de seguridad activo	Gestión de la prevención
I.T.V DE LEVANTE, SA	Instalación eléctrica de box pesados	Pequeña empresa
INDUFRET, SL	Reducción de riesgos emergentes: control de almacenamiento en altito	Pequeña empresa
INDUSTRIAS QUÍMICAS DE BADAJOZ, SA	"En Inquiba hacemos viral.....la prevención". Uso del smartphone como herramienta de transmisión de información en PRL	Gestión de la prevención
INGRAMAR STONE, SL	Reducción de niveles acústicos por colocación de barrera de paneles en sierra de puente	Pequeña empresa
INSTALACIONES ELECTROASTUR, SL	Mejoras en el almacenaje y la logística en proyectos de automatización y electricidad industrial	Pequeña empresa
INTEC AIR, SLU	Reducción de residuos de pintura	Pequeña empresa
INTOCAST IBÉRICA, SL	Recurso audiovisual para la difusión en el centro de trabajo de las medidas de prevención y protección frente al COVID-19	Pequeña empresa
ITESAL LACADOS, SL	Adecuación línea protectora	Pequeña empresa
ITESAL, SL	Objetivo cero lesiones	Pequeña empresa
ITISA, SL	Pols a la COVID-19	Control del riesgo

Razón social	Título acción	Modalidad
KH VIVES, SL	Mejora en hábitos y alimentación saludable	Hábitos saludables
LA ANTIGUA LAVANDERA, SL	Implantación urgente de procedimiento de manipulación de corrosivos	Control del riesgo
LABORATORIO ALDO-UNIÓN, SL	Incorporación de elevadores y volteadores en el envasado de aerosoles	Pequeña empresa
LABORATORIOS MAYMÓ, SA	Buenas prácticas organizativas de empresa para afrontar el impacto de la COVID-19	Gestión de la prevención
LÁCTEAS FLOR DE BURGOS, SL	Intervenciones sobre el contacto con agentes químicos en una industria de productos lácteos	Pequeña empresa
LAGUPRES, SL	Proyecto robotización de la limpieza de intercambiadores	Control del riesgo
LINAMAR LIGHT METALS ZARAGOZA, SAU	Era post COVID-Código QR formación seguridad	Gestión de la prevención
M-45 CONSERVACIÓN, SA	Seguridad vial invernal	Seguridad vial
MANSEL ELECTRICIDAD Y MONTAJE, SL	Siniestralidad vial: movilidad permanente y constante. Análisis y medidas de actuación preventivas	Seguridad vial
MARAZZI IBERIA, SLU	Control a la exposición al sílice mediante la instalación de cabinas de limpieza de polvo	Control del riesgo
MEDIAMARKT IBERIA	Proyecto sMMile "Be healthy, be sMMile"	Hábitos saludables
MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTOS DE MADRID, SA	"Mercamadrid, entorno seguro" Mejora de la gestión preventiva en las zonas comunes de una unidad alimentaria	Control del riesgo
NATRA CACAO, SL	Hábitos saludables para una reincorporación saludable	Hábitos saludables
NAVANTIA, SA	Proceso de acreditación de operadores de equipos de elevación y transporte	Gestión de la prevención
NORAUTO, SAU	La prevención como valor empresarial	Gestión de la prevención
OINSE / ONUBENSE DE INSTRUMENTACIÓN Y ELECTRICIDAD, SL	Gestión integral mediante intranet de empresa	Gestión de la prevención
ONNERA LAUNDRY BARCELONA, SA	Un bon acabat, tall eliminat!	Pequeña empresa

Razón social	Título acción	Modalidad
P.P.G. IBÉRICA, SA	Implantación de la gestión de envejecimiento activo	Hábitos saludables
PAPELERA DE BRANDIA, SA	Estudio de mejora de la calidad acústica en una fábrica de papel	Pequeña empresa
PESCADOS SELECTOS MARALDA, SLU	Abordando la seguridad vial laboral en Pescados Selectos Maralda	Seguridad vial
PROCTER&GAMBLE MATARÓ, SLU. Convocatoria de planta P&G Mequinenza	Haz de cada día un día saludable	Hábitos saludables
PROCTER&GAMBLE MATARÓ, SLU. Convocatoria de planta P&G Mequinenza	Nada merece la pena si nos hacemos daño	Contribución preventiva
PROSERTEK, SL	Procedimiento de trabajo para montaje de defensas	Pequeña empresa
REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE NATACIÓN	Medidas preventivas en la RFEN frente a enfermedades contagiosas	Contribución preventiva
REFRESCO IBERIA, SAU	Programa de seguridad basado en el comportamiento en Refresco Iberia, SAU	Gestión de la prevención
SACYR CONSTRUCCIÓN, SA	Monitores / as de seguridad	Gestión de la prevención
SACYR, SA	Sacyr saludable	Hábitos saludables
SAMMIC, SL	Seguridad en almacenamiento paletizado	Control del riesgo
SODECIA AUTOMOTIVE VALENCIA, SLU	Mejora ergonómica en paletizados	Pequeña empresa
SPRINTER MEGACENTROS DEL DEPORTE, SL	Promoción de hábitos saludables en el turno de noche	Contribución preventiva
SUBDELEGACIÓN DE DEFENSA EN ZARAGOZA	La cultura saludable, nuestro puente hacia la excelencia	Hábitos saludables
SYA INSTALACIONES, SL	Prevención de accidentes mediante el reporte de incidentes	Pequeña empresa
TÉCNICAS Y SERVICIOS DE INGENIERÍA Y CONTROL, SL	Tecnologías de detección de tormentas al servicio de la vida humana	Pequeña empresa
TETRA PAK ENVASES	Aula de formación de seguridad	Gestión de la prevención

Razón social	Título acción	Modalidad
TÚNELS DE BARCELONA I CADÍ CONCESSIONÀRIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA, SA	Trabajar en presencia de tráfico de forma segura	Seguridad vial
URBANIZACIONES Y MEDIO AMBIENTE, SLU (URBYMA)	Dispositivo de seguridad pasiva en canal de vertido camión hormigonera	Control del riesgo
UTE BAJAMAR TAJUYA	Actuaciones de emergencia volcán Cumbre Vieja en la isla de La Palma	Pequeña empresa
VANDERLANDE INDUSTRIES ESPAÑA, SA	Las oficinas de Vanderlande Industries España: un ejemplo de bienestar laboral	Hábitos saludables
WOLF GROUP IBÉRICO, SA	Mejora en el rellenado de las bandejas de limpieza	Pequeña empresa
ZALUX, SA	Implantación 5S en la empresa	Gestión de la prevención

