

Paz Arias Carballo es Directora de Sostenibilidad de la empresa químico-farmacéutica Esteve, que cuenta con 2.600 trabajadores y en la que se persigue conjugar con fuerza los principios de Excelencia, Salud y Sostenibilidad. Su trayectoria profesional, que se inicia en la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), puede ser inspiradora para quienes persigan ampliar su horizonte y sueñen con poder ayudar a construir organizaciones saludables, sostenibles y competitivas.

Paz Arias Carballo, Directora de Sostenibilidad de Esteve

“Debemos implicarnos con los Objetivos de Naciones Unidas de Desarrollo Sostenible, en su Agenda 2030, para la sostenibilidad económica, social y ambiental del planeta. El camino nunca ha sido fácil, pero con ilusión y la implicación de los miembros de la organización han de lograrse los objetivos propuestos y satisfacer las necesidades existentes. Una nueva PRL integradora, fundamentada en valores, ofrece una magnífica oportunidad para producir la inflexión que las organizaciones necesitan y generar bienestar con alta eficiencia”.

Manuel Bestratén Belloví

Consejero Técnico. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSST

Tras tantos años de esfuerzos e ilusiones en este apasionante mundo de la Prevención de Riesgos Laborales, ¿cómo empezó todo, cómo se le abrieron las puertas en este

ámbito de la salud laboral?, ¿fue casualidad o algo buscado?

Dicen que no hay casualidades, que todo en la vida tiene un sentido si es-

tamos abiertos a encontrarlo. Nací en Ponferrada (El Bierzo-León) y estudié Químicas en la Universidad de Salamanca. Al terminar la carrera me fui a Madrid porque quería hacer un postgrado en

Enología, pues creía que ese era mi futuro al ser un tema que siempre me había atraído, sin embargo no llegué a realizarlo por falta de plazas. Fue en un postgrado en la Complutense de Madrid de Toxicología Laboral, dirigido por el higienista industrial Ramón Pou, gran profesional recientemente fallecido, quien me inició en este apasionante mundo de la salud laboral y con quien, además, realicé mis primeras prácticas laborales en la empresa INCOINSA.

A partir de aquí me incorporé al Hospital Clínic de Barcelona en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales de la mano de Joaquín Llebot, un gran profesional del que aprendí muchísimo y del que guardo un gran recuerdo. Como, cuando llegué al Hospital, yo sabía poco de seguridad, lo primero que hizo Joaquín fue llevarme a conocer al equipo del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo del INSST, ya que ellos venían colaborando en estudios diversos de seguridad y salud laboral. De ahí hemos ido manteniendo una gratificante relación de cooperación y de amistad.

La PRL es una actividad profesional por la que, aunque empecé de manera casual, pronto me sentí atrapada por la trascendencia que representa defender la salud de las personas y la salud de las organizaciones.

Pero, me parece recordar que Vd., además de la actividad de PRL, también se dedicaba en el Hospital a tareas medioambientales, ¿no es así?

Los aspectos ambientales siempre han estado próximos a los temas de salud laboral, posiblemente por racionalidad de esfuerzos y coherencia de las acciones preventivas. Es cierto que los riesgos del trabajo no tienen límites y del origen laboral se trasladan fácilmente al ambiental y a la salud pública, en



especial en todo lo relativo al empleo de agentes químicos peligrosos. Hemos sido muchos los profesionales de la PRL que hemos tenido que compaginar la salud laboral y la ambiental.

En el Hospital, al tener que asumir estas competencias, realicé un máster de Ingeniería y Gestión Ambiental y el primer proyecto que tuve que realizar fue la implementación de la primera normativa de residuos sanitarios, tema complejo en sus inicios en un centro hospitalario.

¿Qué le llevó a irse a trabajar al grupo químico-farmacéutico Esteve? ¿Qué aspectos novedosos le ofreció esta organización?

En el año 2002 me surgió la posibilidad de trabajar en Esteve Química, em-

presa del Grupo Esteve con muy buena reputación, donde tuve la suerte de trabajar con grandes profesionales. El sector químico-farmacéutico es un sector en el que tienes muchas oportunidades para desarrollarte profesionalmente.

Fue en el año 2006 cuando en Esteve se crea el área de Sostenibilidad a nivel transversal para todo el grupo, área pionera por aquel entonces en las organizaciones empresariales del país. El área de Sostenibilidad englobaba las funciones de PRL, Medio Ambiente, Responsabilidad Social Corporativa y Gestión de Riesgos.

Durante este tiempo establecimos con mi director una relación estrecha de colaboración con el INSST, al constatar una profunda sintonía. Nos ayudaron las

conversaciones mantenidas con sus especialistas y la lectura de las primeras Notas Técnicas de Prevención editadas por ese organismo para la clasificación y evaluación de las responsabilidades sociales.

Desde 2016 me ocupo del área de Sostenibilidad. Haber empezado a trabajar en prevención y medio ambiente me ha permitido abordar los temas de sostenibilidad como verdaderas oportunidades para el negocio.

Es cierto que Vds. llevan años elaborando informes de Sostenibilidad en los que se aprecia la evolución seguida por su organización. ¿En qué se basan para realizarlas y cómo garantizan la fiabilidad de los datos e informaciones que ofrecen?

En Esteve llevamos 13 años elaborando informes de Sostenibilidad, dando así respuesta a nuestro compromiso de transparencia según prácticas de Buen Gobierno Corporativo. Con este Informe queremos dar a conocer la contribución de Esteve, presente y futura, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en forma de resultados y objetivos, en los ámbitos económico, social y ambiental, además del esfuerzo que hace la compañía para dar respuesta a estos retos sociales y ambientales.

Para su realización seguimos las recomendaciones del GRI (*Global Reporting Initiative*) porque nos facilita un buen método de trabajo y nos ayuda en la selección de los indicadores con los que poder medir los avances que perseguimos.

La clave para garantizar la fiabilidad de la información que se incluye en los informes es que sean verificados por un tercero independiente. La transparencia es fundamental para garantizar la confianza de todos nuestros *Stakeholders*.



Supongo que una organización como esta invierte mucho en I+D+i para ser competitiva y garantizar los avances que la sociedad necesita. Deme algunos datos al respecto: ¿qué porcentaje de sus beneficios se dedican a investigación?, ¿cómo repercuten sus avances en la salud de los más necesitados sin recursos para adquirirlos?

Para Esteve, la I+D+i es un eje fundamental de su negocio, invertimos cada año alrededor de un 10% sobre las ventas netas anuales, que este año han representado 81,4 millones de euros.

Nuestros proyectos están centrados en el tratamiento del dolor y se complementan con otros proyectos de tipo biotecnológico dirigidos a otras áreas terapéuticas que se desarrollan conjuntamente con grupos externos, bajo distintos modelos colaborativos.

Por poner un ejemplo: Esteve colabora con otras entidades en la investigación del síndrome de Sanfilippo, una enfermedad rara y devastadora, con prevalencia en la población infantil, que produce problemas de deterioro del estado mental y muerte a edad temprana,

para la que no existe tratamiento específico disponible. La Compañía destina un esfuerzo significativo a la investigación en terapia génica para estas enfermedades poco frecuentes, que son patologías para las que no se dispone de tratamiento o para las que el tratamiento existente es inefectivo.

Algún otro ejemplo de cómo nuestros proyectos repercuten en la salud de los más necesitados son la participación en el Fondo de Ayuda de Emergencias Humanitarias de Farmamundi y la donación de medicamentos. También cabe destacar que Esteve es miembro de la Alianza GAVI para la vacunación infantil en el Tercer Mundo, lo que nos ha permitido, hasta la fecha, vacunar a más de 8.500 niños.

Hablemos, si me permite, del riesgo químico, teniendo en cuenta que este año la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo se focaliza en él. ¿Cómo lo gestionan en su organización?

El riesgo químico es intrínseco a nuestra actividad, ya que fabricamos principios activos farmacéuticos. Los procesos de fabricación implican el uso de diferentes

substancias químicas. Hemos de actuar siempre de manera preventiva, identificando los riesgos para dotar a los trabajadores y a las instalaciones de las medidas de protección y de prevención necesarias en cada caso. Por tanto, el riesgo químico es un eje fundamental de la prevención de la Compañía.

Dentro de nuestra organización tenemos un equipo dedicado exclusivamente a este riesgo, que trabaja de manera transversal el riesgo químico para todas las plantas de Esteve. Nuestro equipo evalúa el riesgo de todas las sustancias, previo a su compra o fabricación, para su clasificación, así como para definir los estudios necesarios para poderlas fabricar y manipular con seguridad. En tal sentido, el Reglamento REACH y el GHS¹ han sido unas valiosas aportaciones para poder avanzar, compartiendo información a nivel global y asegurando un destino seguro y fiable a los productos potencialmente peligrosos.

Pero, como los principios activos farmacéuticos que fabrican tienen una acción biológica a controlar, ¿cómo valoran su participación en el grupo de trabajo creado hace años en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo para definir límites ambientales de exposición y pautas de actuación ante productos farmacéuticos?

La labor desarrollada estos últimos años por el INSST con el grupo de trabajo del sector farmacéutico ha sido relevante para nosotros. Las Notas Técnicas de Prevención (NTP) editadas por el INSST, fruto del trabajo en equipo, nos han permitido abordar con seguridad la clasificación de nuestros principios activos farmacéuticos (API) y sus intermedios, establecien-

¹ GHS: Sistema globalmente armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos o *Global Harmonized System*.



do los valores límite de exposición con criterios internacionales.

Además, el resto de NTP relacionadas con los controles, la formación y la buena comunicación con los trabajadores están siendo esenciales para garantizar la seguridad en el proceso.

Cambiamos de tema, hablemos de salud integral. ¿Por qué decidieron participar en el proyecto nacional de empresas saludables y obtener la certificación que el INSST otorga a las organizaciones que se hacen acreedoras de la misma?

El concepto de empresa saludable promovido por la Unión Europea es una verdadera necesidad para las organizaciones. Representa un cambio radical de planteamiento, pasando de una visión centrada en los riesgos para evitar y controlar daños a una visión dirigida a promover y desarrollar salud y bienestar y a generar hábitos de vida saludables en los trabajadores. Tal enfoque, mucho más positivo, abierto e integrador, facilita acercarnos plenamente a los intereses y

necesidades de las personas para situarlas en donde deben estar: en el corazón de las organizaciones.

En Esteve actuamos siguiendo los cinco ámbitos de actuación del Modelo de Empresa Saludable de la UE: a) los aspectos materiales del trabajo, b) los aspectos ambientales, c) los aspectos psicosociales, d) los recursos de salud disponibles y, finalmente, e) los compromisos con la comunidad.

Aunque llevamos mucho tiempo trabajando bajo este planteamiento, ha sido este año 2018 cuando hemos accedido a tal reconocimiento por parte del INSST, algo de lo que estamos muy satisfechos, ya que nos estimula, sobre todo internamente, a continuar por la senda trazada.

Para que vea que esto es un proceso de mejora continua, en Esteve, en nuestra nueva sede corporativa, hemos creado espacios donde las personas puedan sentirse bien trabajando, puedan relacionarse y a la vez concentrarse si lo necesitan. Esto favorece la productividad, reduce el absentismo laboral y genera un ambiente

propicio para la creatividad, a la vez que mejora la satisfacción y el clima laboral.

Las organizaciones saludables no son una moda, son una necesidad para sacar el máximo rendimiento a las habilidades de las personas y tener empresas exitosas con personas sanas y felices. Esto es algo que hoy en día ya no es una tendencia, sino que hay método para su implementación y medida para su cuantificación.

El trabajo debe ser entendido como vía de desarrollo y de crecimiento personal y profesional, más allá de la relación contractual. La implicación de los trabajadores en el proyecto empresarial es del todo necesaria, pero solo es posible si estos se sienten motivados y valorados en todos los sentidos. Y esto en un entorno seguro, sano y sostenible.

¿De qué aspectos de su modelo de empresa saludable están más satisfechos por los logros alcanzados?

Una de las acciones relevantes es "Muévete por ti y por ellos", mediante el que cada año proponemos un reto que persigue fomentar el ejercicio físico, destacando la importancia de generar hábito, para mejorar la salud, prevenir el estrés y aumentar la solidaridad con la sociedad.

Además, quisiera destacar otras acciones encaminadas al eje "cuídate" donde, desde nuestro servicio médico, se organizan periódicamente campañas de salud para fomentar hábitos saludables, sensibilizar sobre la importancia de la prevención de enfermedades crónicas y en la prevención del cáncer.

También en el eje "nútrete" realizamos acciones encaminadas a mejorar los

hábitos en nuestra alimentación, como es el programa de desayunos saludables o come sano.

Y, por último, le comento una acción con efectos muy saludables en el eje "positívate", que es la participación en el programa de voluntariado corporativo



orientado a la colaboración generosa y solidaria de nuestros trabajadores en proyectos sociales y ambientales para la sociedad cercana, que además es un buen proyecto para mejorar las habilidades de las personas y fomentar la socialización entre los compañeros.

Por favor, dígame qué ha sucedido con los índices de siniestralidad y de absentismo de su organización.

El gran objetivo de todas las organizaciones y de todos los prevenciónistas es tener índices de siniestralidad nulos.

En Esteve velamos para que nuestros colaboradores mantengan un óptimo nivel de seguridad, salud y bienestar en el marco de los Sistemas de Gestión OHSAS 18001 implantados, afianzando el compromiso de los trabajadores con la cultura de la prevención para eliminar la siniestralidad.

Nuestros índices de siniestralidad son muy bajos, de hecho este mismo año hemos recibido un reconocimiento de COASHIQ (Comisión de Seguridad e Higiene en la Industria Química) por nuestra baja siniestralidad y, periódicamente desde 2010, percibimos el incentivo por baja siniestralidad del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social a través de la Mutua de accidentes y enfermedades profesionales.

Respecto al absentismo, estamos por debajo de la media del sector industrial y del sector químico y continuamos trabajando para disminuirlo aún más.

Me gustaría que habláramos también de Sostenibilidad, esa palabra mágica que desde hace poco tiempo está en boca de muchos, aunque aún sean pocos los que entiendan su significado y trascendencia. Me estoy refiriendo al mundo empresarial, ¿cree que están siendo determinantes en este proceso de sensibilización y cambio cultural los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS) en su Agenda para 2030?

Hablar de Sostenibilidad es hablar de presente y de futuro, de ser capaces de satisfacer las necesidades actuales sin poner en peligro las de las generaciones futuras. No se puede crecer económicamente a costa de generar daños sociales o ambientales que hipotequen nuestro

futuro como sociedad. La sostenibilidad se asocia a la perdurabilidad de la propia actividad empresarial, que es su primera responsabilidad social. Representa un gran esfuerzo crear y consolidar una empresa, pero puede costar muy poco que esta desaparezca.

Estamos en un momento de cambios, donde todo se está *re-pensando* en torno a conceptos como la gobernanza, lo social, lo ambiental, la economía circular o la sostenibilidad.

Creo que el año 2015 fue trascendente para la Sostenibilidad, al aprobarse de manera unánime los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS (Agenda 2030 y el acuerdo del cambio climático en la COP21). Tenemos 17 ODS y 169 metas que representan un importante punto de inflexión en el cambio de modelo de crecimiento porque orientan claramente el rumbo a seguir. Ahora tenemos una hoja de ruta hacia un camino integrador en el necesario proceso de cambio a nivel global.

La contribución de las empresas y las organizaciones al logro de los ODS es fundamental y esta debe ser ejemplarizante por su repercusión hacia la sociedad, dando a conocer sus resultados de manera transparente.

¿Cómo han reaccionado Vds. ante los ODS?, ¿cómo han desarrollado el proceso de selección e interiorización en la organización?

Nosotros los hemos incorporado de manera natural en nuestras políticas de compañía, ya que el Desarrollo Sostenible, la Salud y el Medio ambiente siempre han estado presentes en nuestra misión y visión. La primera acción que nos planteamos al repensar nuestra estrategia fue la de establecer un propósito que nos sirviese de timón en esta andadura: *"Construimos el futuro mientras cuidamos el presente"*.

La segunda acción clave fue buscar cómo dar respuesta a la pregunta: ¿Qué generará valor para Esteve a largo plazo en un entorno cambiante? Y aquí, trabajando en un proceso de co-creación con excelentes compañeros de Esteve y con grandes profesionales externos, llegamos a la conclusión de que teníamos que articular nuestra estrategia en cuatro pilares estratégicos que nos sirviesen de brújula para la gestión y seguimiento de proyectos de impacto social, ambiental y generadores de valor compartido, a la vez que para dar coherencia al relato de Sostenibilidad de la empresa. Una vez establecidos, pusimos el foco en los ODS para todos nuestros grupos de interés.

Así, los ODS seleccionados como prioritarios para nuestro *"core business"* son:



El 3º sobre "Salud y Bienestar". Es obvio que una actividad como la nuestra, dedicada a cuidar la salud de las personas, debe focalizarse sobre la salud en general y la salud de los trabajadores en particular para generar bienestar.



El 5º sobre "Igualdad de género", en todos los ámbitos; un valor reivindicado con fuerza en nuestra sociedad ante tantas injusticias.



El 7º sobre "Energía asequible y no contaminante", no solo para optimizar su uso, sino también para fomentar el empleo de energías renovables.



El 8º sobre "Trabajo decente y crecimiento económico sostenible", inclusivo y sostenible". El concepto de trabajo decente es integrador de los aspectos de prevención de riesgos laborales, en pro de la dignificación

y humanización del trabajo para que este sea saludable y favorezca el desarrollo personal y profesional de las personas.



El 12º sobre "Producción y consumo responsables", para que todo sea realizado en condiciones seguras y saludables, siguiendo conceptos de economía circular.



El 13º sobre "Acción por el Clima". El cambio climático se ha convertido en el principal reto de las empresas para cuidar el planeta.



El 16º sobre "Paz, justicia e instituciones sólidas". La Gobernanza es un eje clave para todas las instituciones. Tener negocios responsables y éticos es básico para el presente y el futuro de las empresas.



Y finalmente, el 17º, sobre "Alianzas", como el necesario camino de la cooperación a todos los niveles, entre gobiernos, asociaciones, entidades y ciudadanía para conseguir valor compartido y dar cumplimiento a tales objetivos.

Pero, ¿en que se basa su política empresarial para que se hagan realidad tales Objetivos?

Para sintetizárselo, le diré que en dar respuesta al negocio respecto a los temas materiales vinculados a los cuatro pilares estratégicos para la Sostenibilidad y en comunicar, también, los resultados de aquellos vinculados a los ODS en nuestro informe de sostenibilidad.

ESTEVE
más cerca



El primero es que el negocio tenga un comportamiento responsable y ético. La gobernanza es clave hoy en día en la sociedad y en los negocios.

El segundo pilar es el empleo y el desarrollo del capital humano. Como le planteaba al principio, las personas deben ser tratadas con la máxima dignidad, situándolas en el corazón de la empresa.

El tercer pilar es el de la salud y el bienestar de las personas, en coherencia con el "core business" de nuestro negocio. Ahí se encuentra la esencia de nuestra política de PRL, en la que vamos mucho más allá del cumplimiento del marco reglamentario.

Finalmente, el cuarto pilar es el medio ambiente y todo lo que ello comporta para garantizar la sostenibilidad del planeta, la casa de todos.

Todos podemos contribuir a los cuatro pilares con lo que hacemos día a día, ya que responden a nuestro propósito de construir el futuro, cuidando el presente.

Entonces, ¿cree sinceramente que la Prevención de Riesgos Laborales encaja plenamente con los ODS?

Por supuesto, pero se trata de una PRL que se convierta en motor de excelencia, de salud y también de sostenibilidad, como desde el INSST se propugna. La correlación entre el nivel de calidad de PRL, de Excelencia y de Responsabilidad Social en organizaciones saludables ha sido ya demostrada, también por Vds.

Una PRL integradora, fundamentada en valores, ofrece una magnífica oportunidad para producir la inflexión que las

organizaciones necesitan y, así, generar bienestar con alta eficiencia.

Para concluir, ¿qué mensaje daría a los profesionales de la PRL que se sienten comprometidos con su profesión pero un tanto desilusionados por su limitada capacidad de influencia en las organizaciones?

Hay que reconocer que la actividad del profesional de la PRL es compleja, al tener que ser efectivos en la evaluación, minimización y control de la exposición a los diferentes tipos de riesgos laborales, y ser al mismo tiempo capaces de generar procesos de cambio en las organizaciones en pro de la salud, la sostenibilidad y la eficiencia.

Ello nos obliga a estar inmersos en un proceso de relación y formación permanente en entornos complejos y cambiantes para tener éxito en las acciones que promovamos. Las habilidades emocionales en este puesto son fundamentales para tener la capacidad de conocernos a nosotros mismos y de autorregular nuestras reacciones y emociones.

Necesitamos una política empresarial bien definida que marque el camino. Pero, como en todo proceso de cambio, son imprescindibles las alianzas dentro de la organización, procurando que surjan agentes facilitadores del cambio en todos los ámbitos, algo que no es difícil de lograr al movernos por objetivos al servicio de intereses personales y, sobre todo, del bien común. Cada vez más, la alta dirección está concienciada en la necesidad del cambio hacia modelos empresariales más saludables y sostenibles. La dificultad radica en que todavía falta incorporar, en las agendas de dirección, la gestión y los resultados de la salud de los empleados y la sostenibilidad.

El cambio debe venir de arriba para que no genere presión en los mandos intermedios y puedan ejercer su liderazgo y profesionalidad, y que esto repercuta ineludiblemente en un trabajo más seguro y eficiente.

El profesional de la PRL debe tener una gran habilidad social, abierto a colaborar en alianzas externas con otros profesionales de la PRL y de otras disciplinas afines, para incrementar mejor sus competencias y generar autoconocimiento y autoconfianza en sí mismo. Como decía Max Planck, el precursor de la teoría cuántica: "para cambiar la realidad, debes empezar por cambiar tú mismo. Ella cambia cuando tú lo haces".

Gracias, Sra. Arias, por sus palabras, por la ilusión y confianza que nos transmite y por el tiempo dedicado. Le aliento a seguir por el camino trazado. Haremos llegar su mensaje de esperanza a muchos profesionales de la PRL. Con nuestro empeño y competencia se podrán lograr los cambios necesarios. ●