

Trabajando juntos para la prevención de riesgos: ¿cómo se pone en práctica la prevención de riesgos trabajando juntos?

Belén Pérez Aznar

Departamento de Relaciones Internacionales. INSHT

La Agencia Europea ha promovido la Campaña “Trabajando juntos para la prevención de riesgos” con objeto de subrayar la importancia de la participación de los trabajadores en las iniciativas que lidera la dirección de la empresa sobre las cuestiones que afectan a su seguridad y salud. Destinamos estas páginas para realizar una síntesis del contenido de la Campaña Europea, exponiendo las principales claves sobre liderazgo y participación en prevención de riesgos laborales, y presentando ejemplos reales de empresas que han destacado por aunar fuerzas entre directivos y trabajadores para la seguridad y la salud en el trabajo.

Desde el punto de vista normativo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligación de que el empresario adopte las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud con arreglo a los principios generales de prevención, empezando por evitar, en la medida de lo posible, todo tipo de riesgo. Asimismo establece la obligación de consultar a los trabajadores y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

Al margen de los requisitos establecidos en la legislación, la Agencia Europea, en 2012, puso en marcha esta campaña para sensibilizar acerca de la necesi-

dad de aunar fuerzas entre empresarios y trabajadores para que las soluciones preventivas adoptadas en las empresas, responsabilidad del empresario, sean el resultado de una participación activa de los trabajadores, logrando de esta forma mayor garantía de éxito de las medidas establecidas.

Durante los dos años de campaña han sucedido diferentes actividades entre las que destacamos especialmente aquellas relacionadas con la difusión de ejemplos de buenas prácticas, que sirven de estímulo a otras empresas a la hora de poner en marcha iniciativas y soluciones preventivas. En este sentido se celebró el pasado 6 de junio, en el Instituto

Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), una mesa redonda sobre buenas prácticas en la que directivos y trabajadores juntos presentaron a los medios de comunicación sus experiencias de colaboración mutua para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en sus empresas. Toda la información se encuentra disponible en la página web del INSHT.

Hasta la clausura de la campaña, en el próximo mes de noviembre, se sucederán multitud de eventos en toda la Unión Europea y fuera de ella, que se concentrarán en su mayoría durante la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (21-25 de octubre) para ha-



cer visible el mensaje “Trabajando juntos para la prevención de riesgos”. En este número monográfico de nuestra revista se incluyen algunos de los eventos que tendrán lugar en España durante la Semana Europea, pero animamos a los lectores a conocer la información de última hora a través la página web del INSHT (www.insht.es), y les invitamos a participar en alguna de las más de 40 actividades, entre jornadas, talleres, sesiones de cine fórum, concursos y exposiciones que tendrán lugar a nivel nacional.

Claves para el liderazgo en seguridad y salud laboral

Cuando el órgano directivo de una empresa no lidera eficazmente la gestión de la prevención de riesgos laborales, las consecuencias pueden ser muy graves. En muchas ocasiones, después de un accidente de trabajo es cuando se inician los cambios en la política de la empresa que definen el rumbo hacia el liderazgo preventivo. Lamentablemente, las conse-

cuencias de los accidentes ya ocurridos son irreparables, por ello se hace necesario tener presente la oportunidad de liderar la prevención desde la dirección y garantizar su integración en todos los niveles de la empresa.

El liderazgo en prevención se ejerce a través de habilidades directivas que llevan a que, en todos los niveles de la empresa, el conjunto de sus trabajadores conciban la seguridad y la salud en el trabajo como una cuestión prioritaria en el día a día de su actividad laboral, y colaboren con entusiasmo en el logro de las metas y de los objetivos marcados.

Conviene subrayar que el liderazgo debe partir del nivel jerárquico más alto haciendo que el órgano directivo mantenga el compromiso de que las cuestiones de seguridad y salud de sus trabajadores son prioritarias. A partir de estos principios se facilita el desarrollo de un sistema de gestión que garantice la integración de la prevención de riesgos en todas las estructuras de la

empresa y en todas las decisiones empresariales.

A partir del compromiso de la dirección con la prevención de riesgos laborales, es necesario implicar a los trabajadores de toda la plantilla en la promoción y en el logro de los objetivos que en materia preventiva se hayan definido en la política de la empresa. Cuando un accidente ocurre, las consecuencias pueden ser fatales no solo para el propio trabajador que lo sufre sino también para su familia y para la empresa. Por ello, dirección y trabajadores deben tener presente la importancia de minimizar el riesgo de que se produzca un accidente de trabajo o sobrevenga alguna enfermedad profesional como consecuencia de deficiencias en el sistema preventivo o de actuaciones inseguras. Es importante que cada trabajador reciba una adecuada formación e información sobre los riesgos relacionados con su puesto de trabajo y conozca los canales de comunicación que previamente se hayan definido por la dirección, garantizándose que cualquier

situación insegura sea informada eficazmente a los responsables de establecer las medidas oportunas y se ponga en conocimiento de la dirección.

El liderazgo de la dirección en materia preventiva se consolida con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que necesita la participación de los trabajadores para su adecuado funcionamiento. Las claves para lograr una participación activa de los trabajadores se esbozan más adelante.

Por último, el sistema de gestión debe contemplar una evaluación y revisión del mismo, detectando sus deficiencias para establecer las mejoras necesarias que garanticen su eficacia.

Los resultados del funcionamiento de un adecuado sistema de gestión se reflejan no solo en la disminución de la siniestralidad laboral, sino que se hacen visibles en la productividad de la empresa y en la satisfacción de trabajadores, clientes y proveedores.

¿Cómo se presenta el liderazgo?:

- Haciéndose visible, pues así es más eficaz. Con cierta frecuencia la dirección debe hacerse visible "a pie de obra" para un seguimiento cercano de las medidas preventivas.
- Considerando las cuestiones preventivas en cada decisión de la alta dirección.
- Estableciendo procedimientos para la adquisición de bienes y equipos que tengan en cuenta las cuestiones preventivas.
- Incluyendo en los planes de formación sobre prevención al equipo directivo de la empresa, además de a los trabajadores.
- Favoreciendo la implicación de los trabajadores en materia preventiva.

Claves para una participación activa de los trabajadores

Las empresas en las que los trabajadores están implicados en la toma de decisiones sobre los temas relacionados con su seguridad y salud coinciden con aquellas en las que se registran menos accidentes y daños a la salud. No es difícil entender que las personas que realizan una determinada actividad son las que mejor conocen sus riesgos y por lo tanto pueden jugar un papel importante a la hora de identificar las medidas preventivas más adecuadas y menos costosas para el empresario.

El liderazgo de la dirección en cuestiones preventivas está unido al desarrollo de una cultura de seguridad y salud positiva en la que los riesgos son gestionados de manera eficaz, respondiendo de forma prioritaria a las necesidades que manifiestan los trabajadores, relacionadas con su seguridad y salud.

La implicación de los trabajadores se pone en práctica cuando se establecen los canales de consulta y participación necesarios y se confiere valor a las aportaciones que ellos o sus representantes realizan sobre las cuestiones que atañen a la prevención de riesgos.

Gracias a la consulta y participación de los trabajadores el empresario puede conocer mejor los riesgos de su empresa y llegar a las soluciones óptimas para su control. Pero es preciso que se establezcan unos canales adecuados y se estimule la implicación de los trabajadores por medio de la formación e información, así como mediante acciones que inviten a participar en la toma de decisiones sobre seguridad y salud. Para ello se pueden buscar temas a tratar, por ejemplo, revisando si ha habido incremento en algún tipo de daños o deficiencias del sistema, para analizar las

causas y encontrar las soluciones adecuadas en el seno del Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, a través de los canales de participación que se hayan definido.

Aparte de las razones legales de consulta y participación, es conveniente que los trabajadores sepan que la dirección de la empresa está interesada en su participación por las ventajas que ello comporta a nivel preventivo. Para conseguir la motivación de los trabajadores en la participación es imprescindible que confíen en que la dirección de la empresa está comprometida con la prevención y con el papel que juegan ellos y sus representantes en la consecución de los objetivos preventivos de la empresa. A través del liderazgo se logra la confianza, la cooperación y la comunicación necesarias para alcanzar dichos objetivos.

Una cuestión más que se quiere destacar con esta campaña es que la implicación de los trabajadores en materia preventiva también guarda relación con un ambiente positivo entre dirección y trabajadores, y con una mayor satisfacción de los trabajadores con la empresa y una comunicación más eficaz.

Experiencias de éxito

En este segundo año de la campaña, se pretende incidir de una manera especial en las ventajas que supone la implicación conjunta de directivos y trabajadores en la prevención de riesgos laborales, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuyos resultados se reflejan no solo en las condiciones de trabajo, sino también en una mayor eficiencia y productividad. Para ello, con motivo de esta edición monográfica de la Revista, dedicada a la Semana Europea, se han recopilado una serie de experiencias de éxito llevadas a cabo en empresas españolas, que ponen de relieve que, a

través de un sólido liderazgo de la dirección y del establecimiento de adecuados canales de consulta y participación, se detectan deficiencias y se establecen soluciones preventivas que garanticen de manera eficaz la seguridad y salud de todos los trabajadores.

A través de los ejemplos que se presentan se pone de manifiesto que la acción conjunta de trabajadores y directivos, para llevar a cabo una buena política preventiva y de mejora de las condiciones de trabajo, repercute en beneficios para todos, y contribuye a una mayor seguridad, eficiencia y productividad de sus empresas

La clave del éxito de las siguientes experiencias radica en la iniciativa que muestra la dirección de la empresa en liderar la prevención de riesgos laborales desde el más alto nivel, presentando a través de su política y acciones el compromiso con la prevención de riesgos y estableciendo los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores en todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.

Son los trabajadores de las empresas quienes tienen mayor conocimiento de las características de su actividad y quienes pueden contribuir a detectar las deficiencias preventivas y, por ese motivo, las experiencias de éxito en esta



materia han sido aquellas en las que se han establecido unos sólidos canales de comunicación de deficiencias y de necesidades de mejora.

Otra característica común de estas experiencias es la creación de equipos multidisciplinares, compuestos por directivos y trabajadores, con contenido y continuidad en sus funciones preventivas, en los que se analizan las principales deficiencias y necesidades que previamente han sido comunicadas por sus trabajadores. Resultado de este análisis es la toma de decisiones y el diseño de soluciones más eficaces en el seno de los equipos.

Estos equipos también analizan situaciones inseguras y definen la manera más adecuada de estimular un comportamiento seguro y un compromiso individual con la seguridad en todos los niveles de la empresa.

Como valor añadido a las mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, a través de estas buenas prácticas se obtienen resultados más satisfactorios: aumenta la eficiencia y la productividad, se refuerzan los canales de comunicación en la empresa y se favorece la gestión del conocimiento y el sentimiento de que existe un proyecto común para incrementar la seguridad y la salud de todos los trabajadores de la empresa.

Les animamos a conocer los detalles de los ejemplos expuestos a continuación, que han desarrollado empresas españolas candidatas a la XI edición de Galardones Europeos a las Buenas Prácticas sobre liderazgo de la dirección y participación de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, en la confianza de que sean de su interés. ●

Con cierta frecuencia, la dirección debe hacerse visible 'a pie de obra' para un seguimiento cercano de las medidas preventivas

De patito feo a cisne, evolución para micropymes en seguridad y salud laboral

Ángel Vidal Herrero

Gerente y Fundador
PROTON ELECTRONICA SLU

Cuando en abril de 2011 obtuvimos nuestro primer Galardón Europeo a las Buenas Prácticas en la anterior Campaña sobre el Mantenimiento Seguro, la pregunta que más nos hicieron no fue en relación con los detalles de nuestro modelo de Coordinación Empresarial. La pregunta era: ¿Cómo una micropyme de aquí ha conseguido ganar un premio europeo en Prevención de Riesgos?, y la respuesta que dimos, un sencillo ejemplo, el nuestro, resultó ser para nuestra sorpresa nuevamente galardonado.

Proponemos un modelo de Prevención de Riesgos aplicable a las pequeñas empresas, que suponen el mayor colectivo susceptible de padecer daños en la salud como consecuencia de su trabajo y que, además, son las que disponen de menos recursos. Pretendemos obtener resultados excelentes con unos mínimos recursos utilizados con eficacia y eficiencia.

OBJETIVOS

- Siniestralidad: 0 Continuadamente.
- Absentismo < 1 (2012: 0,69 vs Sector: 6,16) poco más que alguna gripe.
- Trabajo en equipo, participación.
- Personas formadas y capacitadas.
- Buen ambiente laboral.
- Reconocimiento social.

PUNTO DE PARTIDA

Las pequeñas empresas, pymes, micropymes y autónomos somos "el patito feo" de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Los escasos recursos y la subcontratación de tareas con mayor riesgo originan alta siniestralidad. Casi la mitad de los trabajadores lo hacemos en empresas de menos de 50 personas.

LIDERAZGO DE LA DIRECCIÓN

En las pequeñas empresas, la propiedad suele coincidir con las funciones directivas. Además, se mantiene una relación próxima con los trabajadores a los que se conoce personalmente. No tenemos recursos para contratar a un profesional de la prevención y autorizarle a detener los trabajos delegando así la responsabilidad. No podemos decir "la dirección no me apoya" porque a nosotros la dirección siempre nos apoya. Ejemplaridad y Proporcionalidad.

Cada directivo debe encontrar los motivos que le impulsan a desear que su empresa sea un cisne en SST. Los míos son fáciles de explicar. Llevo más de 25 años trabajando con algunas de las personas de mi empresa. Hemos crecido juntos y pasado por mejores y peores momentos. Ni por un instante quisiera tener que lamentar, ante sus familias y ante los demás trabajadores, una desgracia laboral que de alguna manera previsible yo hubiera podido evitar. Esa responsabilidad moral no tiene precio.

Las estadísticas europeas recientemente publicadas indican que el motivo más común es el cumplimiento de requisitos legales... evitar sanciones e incluso la cárcel. También es un motivo válido si se tiene siempre presente cuando se toman las decisiones.

GESTIÓN DOCUMENTADA

Además de ser una obligación legal, necesitas una organización documentada.

da y las tecnologías actuales nos suministran recursos asequibles. Propongo una documentación práctica y asumida como propia, utilizada como vía de comunicación y de participación. A mí tampoco me gusta el papeleo innecesario. La redacción de una Política en la que se reconozca que la SST es una prioridad será el primer paso y realizar una encuesta para los trabajadores, el siguiente.

Declararás que la SST es una de las prioridades de la dirección, que todas las personas de la empresa han sido informadas de esta premisa y deberán colaborar en su desempeño y mejora permanente. Consecuentemente, dedicarás los recursos necesarios para que pueda ser llevada a la práctica diaria. Pon la fecha y ya tienes una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo documentada. Puedes guiarte por las Políticas publicadas por grandes empresas o tomar como ejemplo la publicada en nuestra web, adaptándola a tu empresa

y a tu manera de expresarte para hacerla tuya. Este requisito es imprescindible, puedes tomar ejemplo pero no puedes copiar sin más. La Política de SST que has redactado debe ser comunicada como has indicado que harías. Imprímela, fírmala y colócala en un lugar visible de la empresa.

Existe un mínimo de documentación que la normativa impone. La extensión del artículo no permite entrar en detalles, pero debes procurar que toda te resulte de utilidad y forme parte de las tareas cotidianas de la empresa. Puedes encontrar algunos de nuestros ejemplos en nuestra página www.protonelectronica.com.

PARTICIPACIÓN

Reserva una hora aproximadamente de tiempo en la que puedas reunir a los trabajadores de tu empresa. En la reunión, comunica formalmente la decisión de mejorar la SST, infórmale de la

Política publicada y de que su colaboración es necesaria. Reparte las encuestas y solicita su cumplimentación en la propia reunión.

Pide ayuda. Algún trabajador o trabajadora que voluntariamente esté dispuesto a colaborar de un modo más intenso que el mínimo al que se supone que están obligados. Naturalmente, las horas que dedique a tareas de SST serán horas trabajadas. A falta de voluntarios, establece turnos, anuales o semestrales, empezando por los trabajadores con más antigüedad; la participación no es optativa y la SST no es una responsabilidad exclusiva de la Dirección.

Nosotros los hemos llamado "Enlaces de Prevención". La figura más conocida, el Delegado de Prevención, vinculada a la representación general de los intereses de los trabajadores, el "Delegado de Personal", precisa de más requisitos formales sin que por ello tenga necesariamente que aportar un mayor valor a la gestión de la SST. Tratamos de describir cómo hacer mucho en SST con lo mínimo. Formalizar el nombramiento en un documento y establecer los turnos aportará credibilidad e implicación al proceso de mejora. Cada vez que sea necesario tomar una decisión relacionada con la SST reúnete con la persona voluntaria o designada y pide su opinión. Nosotros hemos necesitado hacer una ronda completa de turnos, tres años, para tener una candidata a Delegada de Prevención que resultó elegida por unanimidad.

Revisa los resultados de las encuestas. Envía una copia al Servicio de Prevención Ajeno, si lo tienes. Si tú mismo vas a asumir la gestión de la prevención por cumplir los requisitos legales vigen-

■ Tabla 1 ■ Trabajadores afiliados al Régimen General y Minería del Carbón 2009
Excluidos los accidentes "in itinere" y los trabajadores "autónomos"

Tamaño	Incidencia total	Incidencia accidentes leves	Incidencia accidentes graves	Incidencia accidentes mortales
01 a 09 Trab.	4.134,1	4.079,3	48,9	5,9
10 a 25 Trab.	6.623,0	6.554,7	60,7	7,6
26 a 49 Trab.	7.147,1	7.085,2	53,5	8,3
50 a 249 Trab.	6.661,4	6.618,0	38,5	4,9
250 a 499 Trab.	5.120,5	5.092,3	25,3	2,9
500 a 1.000 Trab.	4.041,2	4.014,3	23,2	3,7
Más de 1.000 Trab.	1.374,4	1.365,8	7,9	0,7
TOTAL	4.423,7	4.385,0	34,4	4,3



tes, en nuestro caso sería para empresas de menos de 10 trabajadores, las encuestas serán una entrada de información complementaria para la Evaluación de Riesgos.

FORMACIÓN

La formación debe ser permanente y a todos los niveles. Con ejemplaridad, te inscribirás en un Curso para desempeñar Funciones Básicas en SST. Qué menos si vas a dirigirlos en tu empresa. Es posible que alguno de tus trabajadores ya lo tenga por exigencia de tus clientes, son cursos de entre 50 y 70 horas que habilitan para ser un "Recurso Preventivo". Si este primer paso ya lo tienes realizado, encuentra alguna acción formativa relacionada con la actividad de tu empresa que actualice o incremente tus conocimientos. La ejemplaridad debe ser comunicada y tus trabajadores deben saber que realizas o incrementas esta formación básica y que has tomado la decisión de mejorar la SST de tu empresa.

En línea descendente de mando o antigüedad en la empresa, todos los tra-

bajadores deberán recibir la formación que les capacitará para el desempeño de las funciones básicas de SST y para ser "Recursos Preventivos" de sí mismos permanentemente, y de otros trabajadores cuando la situación requiera un nombramiento formal y una dedicación de vigilancia específica. Contacta con tu Servicio de Prevención Ajeno o con las Autoridades de trabajo para conocer cómo recibir la formación; el costo no será elevado y la formación es la principal materia prima de la que no podemos prescindir.

RESULTADOS Y BENEFICIOS

- Satisfacción personal de promover y participar en una Empresa Cohesionada y Sostenible. (Motivo promotor SST personal).
- Seguridad Jurídica para los responsables. (Motivo promotor SST más votado).
- Económicamente: el que corresponde por reducción de siniestralidad y absentismo con la media del sector al que pertenezca la empresa.

- Reconocimiento social y prestigio empresarial. dos Galardones Europeos a las Buenas Prácticas.

Dublín, 29 de abril de 2013: salón de actos lleno de prensa especializada, expertos internacionales en SST, Galardonados y Menciones de Honor con sus acompañantes institucionales, Jurados, Autoridades del país anfitrión en funciones de Presidencia Europea.... Se escucha: «A escala individual, las empresas europeas no siempre reconocen las ventajas de tener unas políticas eficaces sobre salud y seguridad en el trabajo, en especial las microempresas y las pequeñas y medianas empresas», declaró Christa Sedlatschek, Directora de EU-OSHA. «Con este premio se demuestra que incluso una empresa con sólo siete empleados puede aplicar soluciones de prevención innovadoras, como es el caso de los españoles que han conseguido uno de los galardones», añadió.

Publicado en todas las lenguas oficiales europeas. Y eso ¡¡éramos nosotros!!

CONCLUSIONES

La SST se puede y se debe mejorar, y es responsabilidad de todos, trabajando juntos, llevar a cabo las tareas necesarias para conseguirlo. Esas tareas no solo son tangibles, también son culturales, aptitud y actitud. Yo estoy cumplimentando la parte que me toca.

Las políticas prioritariamente sancionadoras están originando miedo y elusión de responsabilidades a todos los niveles. Es necesario encontrar el medio para que los directivos de las pequeñas empresas se impliquen, participen y se sientan apoyados y tutelados. A ellos va dirigida esta propuesta, a los directivos de empresas como la nuestra, los "patitos feos" de la Prevención. ●

Detección de mejoras preventivas en obras

Francisco Javier de la Fuente Ledano
ADIF

En numerosas ocasiones, durante la ejecución de las obras de superestructura para la construcción de nuevas Líneas de Alta Velocidad (LAV) y las obras para el mantenimiento de las LAV en explotación, los técnicos llevan a cabo soluciones técnicas y preventivas no contempladas inicialmente en proyecto. Éstas llegan a suponer incluso mejoras a las soluciones estipuladas al principio, resultando a veces innovadoras en el sector, lo que aporta unos mayores niveles de calidad y seguridad al trabajo ejecutado, a la infraestructura y, por ende, a los trabajadores.

Previamente a la implantación de este sistema, estas mejoras en la infraestructura, instalaciones, equipos de trabajo, medios auxiliares y en los procedimientos de trabajo no siempre se trasladaban al resto de proyectos, lo que derivaba en una pérdida de experiencia y conocimiento.

El sistema implantado supone el establecimiento de una metodología para la gestión de este conocimiento, para la rentabilización de estas prácticas, mediante un proceso de retroalimentación de experiencias, aprovechando sinergias, surgidas en obras concretas.

Objetivos

- Promover la **integración de la prevención desde la fase de diseño** del proyecto
- Enriquecer preventivamente los proyectos

- Establecer un proceso de retroalimentación de buenas prácticas
- Importar a otras obras, para su aprovechamiento, las mejoras detectadas
- Implicar a todo el personal presente en obra

Descripción

El sistema implantado en cuestión consta de varias fases:

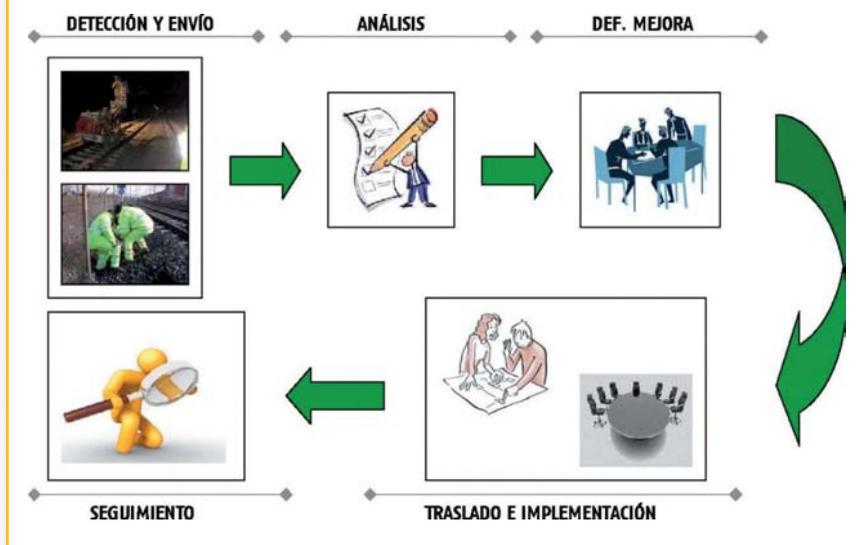
- 1. Detección y envío.-** Durante la fase de ejecución de las diferentes obras, los participantes en las mismas (director de obra, coordinador de seguridad y salud, contratista, subcontratista, etc.) son los que detectan posibles mejoras preventivas, en aspectos como procedimientos, mejoras técnicas, soluciones técnicas, etc., de tal forma que se incrementan las



condiciones inicialmente proyectadas, dotándolas de mayor seguridad y calidad. Estas mejoras serán transmitidas a los coordinadores de seguridad y salud o a los directores de obra.

- 2. Análisis.-** El área correspondiente de Adif recopila toda la información, remitida por los coordinadores de

■ Gráfico 2 ■



seguridad y salud o directores, de las propuestas de mejoras detectadas: informes, reportajes fotográficos, etc., y realiza un análisis y una valoración de la misma y de las posibles aplicaciones que podría tener en otras obras similares, proyectos o instalaciones.

3. Definición de la mejora.- Se seleccionan las propuestas más relevantes o con una mayor aplicación y se elabora un informe detallado de cada una de ellas definiendo las ventajas e inconvenientes que tendría su implementación.

4. Traslado e Implementación.- Estos informes de mejoras definidas son trasladados a las áreas susceptibles de aplicación en futuros proyectos, que las analizarán e implantarán en caso de viabilidad.

5. Seguimiento.- El seguimiento de la implantación de las medidas preventivas se lleva a cabo a través de los procedimientos de revisión de los proyectos, tanto por parte de los directores de obra, como de los responsables de la infraestructura y de los coordinadores de seguridad y salud, que velarán por la aplicación adecuada de las medidas implementadas.

Resultados y beneficios obtenidos

- Mejora continua de las condiciones de trabajo
- Mejora continua y retroalimentada de los proyectos por la experiencia surgida durante la construcción y el mantenimiento
- Unificación de criterios en el diseño
- Gestión del conocimiento, aprovechamiento de sinergias
- **Reducción de la siniestralidad**
- Reducción de costes

Ejemplo de mejora detectada

En ciertas obras, se lleva a cabo el izado de torres de celosía para la colocación de antenas a gran altura para conseguir una buena cobertura. El proceso seguido habitualmente es colocar, una vez realizada la excavación y posterior cimentación necesaria, la primera parte de la estructura (la base de la misma), la cual puede alcanzar hasta tres o cuatro metros de altura.

A continuación, se procede al izado del resto de la estructura (que ha sido previamente montada in situ y horizontalmente en el suelo), valiéndose para ello de una grúa autopropulsada y de operarios que reciben la estructura.

Dada la altura que puede tener la base de la estructura (3-4m), los operarios que reciben la estructura deben acceder al punto de unión a través de ella, con la consiguiente incomodidad y escasa movilidad del trabajador para ejecutar la tarea, existiendo además, un elevado riesgo de sufrir caídas.

El acceso de los operarios a la zona de unión, habitualmente se realiza a través de andamios perimetrales a la base. Esto puede suponer riesgos por la inestabilidad o irregularidad del terreno de apoyo de los andamios, dado que es terreno movido de la propia cimentación de la torre. Otra dificultad que puede aparecer es la falta de espacio para ubicar el propio andamio.

A través de una obra de esta tipología, se obtuvo como propuesta de mejora el procedimiento de una empresa contratista consistente en el montaje de unas plataformas que se sujetan a los angulares de las torres a 1,5 m de altura, permitiendo a los trabajadores realizar sus tareas con total maniobrabilidad, seguridad y comodidad.

Las medidas de la plataforma son 70x65 y están fabricadas de acero galvanizado con la superficie de chapa grecada para evitar deslizamientos del operario. Tienen un peso de 10 kg cada una. La sujeción a la torre se hace a través de cuatro tornillos de 18 cm de largo y 16 mm de diámetro. La plataforma está diseñada para soportar sin problemas el peso de un operario. Estos acceden a ellas a través de escalera de mano y sujetándose a la estructura



a través de un arnés que permite sus movimientos y elimina el riesgo de caída en altura.

Por tanto las ventajas que este método ofrece serían:

- Reducción del tiempo de montaje de la estructura.
- Eliminación de riesgo causado por la inestabilidad de los andamios.
- Reducción de costes.
- Capacidad de reutilización de los materiales.
- Facilidad de transporte de las plataformas.
- Posibilidad de extrapolación de este método para cualquier torreta de celosía cuyo módulo de anclaje (parte inferior de arranque) obligue por su altura a la utilización de medios auxiliares para acceder al nexo de unión. ●
- Mejor maniobrabilidad del operario.

Prevención y discapacidad: modelo de gestión participativo

Tomás Castillo Arenal, Director Gerente

Rubén García Tejedor, Responsable de Prevención e Higiene

GRUPO AMICA

El proyecto de inserción laboral del grupo Amica a través de sus centros especiales de empleo (CEE) posibilita el trabajo de personas con discapacidad que constituyen el 75% de la plantilla. El sistema de Gestión de la Prevención está basado en el liderazgo de la dirección, la participación activa de los trabajadores y la mejora continua. El Grupo Amica quiere destacar el valor del trabajo de las personas con discapacidad, demostrando que son productivas y que no presentan una mayor siniestralidad que el resto de los trabajadores. De hecho la siniestralidad de los centros del grupo Amica es un tercio de la registrada en las empresas de su sector de actividad.

1. INTRODUCCIÓN

AMICA es una Asociación sin ánimo de lucro, creada en 1984, cuya **misión** es descubrir las capacidades que hay en

cada persona y apoyar en sus limitaciones, fomentando la mayor autonomía posible, el disfrute de sus derechos de ciudadanía y la participación con responsabilidades en la comunidad.

Declarada de utilidad pública en 1993, está formada por familiares, personas con discapacidad y profesionales, y representa un modelo de **gestión directa y participativa** de todos sus grupos de interés internos.

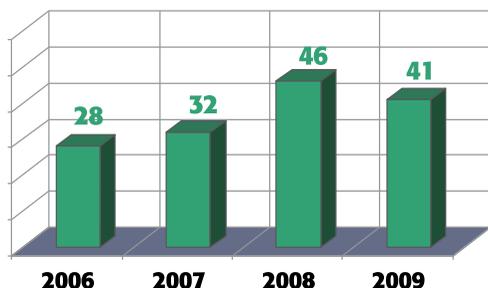
■ Gráfico 1 ■



PERSONA CON DISCAPACIDAD
 \neq
MAYOR SINIESTRALIDAD

■ Gráfico 2 ■

EVOLUCIÓN ÍNDICE DE FRECUENCIA SAEMA EMPLEO SL



PUNTOS CRÍTICOS

Amica tiene implantado un sistema de gestión basado en el modelo EFQM de Excelencia, en el que tienen una fuerte implicación tanto la dirección como los trabajadores.

Su actividad en relación con la prestación de apoyos a personas con discapacidad se realiza a través de los procesos de formación, rehabilitación, alojamiento, atención de día y empleo, entre otros.

La plena inclusión social se consigue a través del derecho al trabajo reconocido en la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre Derechos de la Persona con Discapacidad y en la Constitución Española. Para lograr la incorpo-

ración laboral de las personas con discapacidad Amica cuenta con dos Centros Especiales de Empleo:

- SOEMCA EMPLEO, S.L., cuya actividad es la confección industrial, el lavado y el alquiler de todo tipo de prendas.
- SAEMA EMPLEO S.L., que desarrolla actividades medio ambientales y de gestión de residuos en Cantabria.

A fecha de julio de 2013 el conjunto de la entidad desarrolla su actividad en 22 centros de trabajo con 500 trabajadores de los cuales 323 son personas con discapacidad.

2. ANTECEDENTES

Como resultado del estudio de la siniestralidad 2006-2009 del conjunto de la organización se observa que esta no sigue un patrón homogéneo a pesar de tener un SGP común a las tres entidades.

Se detectan dos puntos críticos:

- En Amica la movilización de personas usuarias en el área de alojamiento es la causa principal de la siniestralidad, con una prevalencia del 50%.
- En Saema se produce un aumento continuado de la siniestralidad. De un índice de frecuencia de 28 accidentes por millón de horas trabajadas, en 2006, se pasa a 41 en 2009. Mientras en las otras entidades de grupo se reducía la siniestralidad en más del 50% en el mismo periodo.

3. PROPUESTA DE ACTUACIÓN

Desde la Gerencia se realizan dos propuestas de actuación siendo ambas refrendadas en el Comité de Seguridad y Salud (CSS).

La primera, de carácter genérico, consiste en potenciar el Sistema de Gestión de la Prevención a través de la creación de un Servicio de Prevención Mancomunado para el Grupo Amica con la contratación de un segundo técnico superior en PRL.

La segunda consiste en el desarrollo de dos planes específicos para actuar sobre cada punto crítico detectado.

Para el desarrollo de estos planes se parte de la colaboración en materia preventiva entre trabajadores y empresa, apostando por la estrategia de ampliar este binomio a la administración pública, potenciando así la colaboración con el

Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICASST). Se formaliza un acuerdo de adhesión al proyecto "Objetivo Cero Accidentes de Trabajo" en Cantabria por parte de Amica y Saema, aprobado por la Comisión ejecutiva de la entidad.

4. ADHESIÓN AL OBJETIVO CERO ACCIDENTES

El proyecto se alinea totalmente con la política de calidad y prevención del Grupo Amica al estar basado en la mejora continua. Por otra parte, es requisito imprescindible del proyecto un liderazgo claro de la dirección y la participación de trabajadores y mandos intermedios. Estos requisitos de carácter imprescindible para la participación se formalizan por la Gerencia y los representantes de los trabajadores mediante sendas cartas de compromiso y adhesión.

La aplicación práctica se llevó a cabo con la creación de un grupo de trabajo en cada entidad compuesto por:

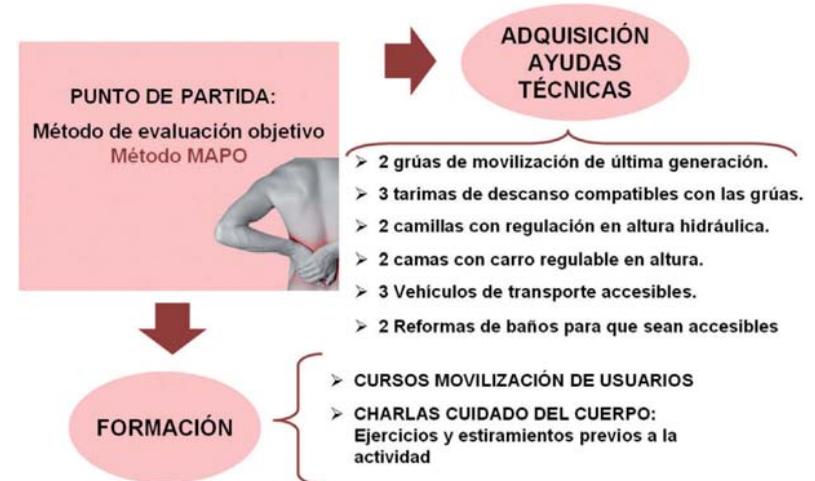
- 2 delegados de prevención.
- 2 técnicos del servicio de prevención.
- 2 mandos intermedios.
- 1 director técnico de Amica o Saema, según el grupo.

La dinámica de trabajo de cada grupo se estructuró a través de la realización de reuniones periódicas, en las que se analizaban los resultados de las medidas de mejora implantadas y las nuevas propuestas de actuación en el marco de la metodología propuesta por el proyecto.

En la creación y composición de los grupos de trabajo se ha buscado:



■ Gráfico 3 ■



- Mayor implicación de los mandos intermedios.
- Dinamización de los delegados de prevención.
- Fomentar las propuestas de mejora desde los propios trabajadores.
- Implantación de medidas de mejora.

5. APLICACIÓN PRÁCTICA DEL PROYECTO

Grupo de trabajo de Amica:

Determinó con exactitud el factor crítico de riesgo consistente en la movilización de personas usuarias en los centros de alojamiento, que supone el 50% de los accidentes.



Se realizó una evaluación ergonómica de los centros de trabajo, aplicando el método MAPO (Movilización Asistencial de Pacientes Hospitalizados) en los centros de alojamiento especializados en la atención de personas con graves discapacidades físicas.

Grupo de trabajo de Saema:

Estableció como causas principales del aumento de la siniestralidad la puesta en marcha de nuevas actividades laborales y el aumento de la plantilla en más de un 65%. Lo que produjo una reducción de la cultura preventiva, la experiencia en el puesto de trabajo y el conocimiento de los riesgos de las actividades.

Desde el grupo se propuso mejorar la formación e información que reciben los trabajadores. Se procedió a actualizar todas las evaluaciones de riesgos y a elaborar posteriormente manuales de información accesibles, específicos de cada puesto de trabajo, que se entregaron a todos los trabajadores.

Se decidió asimismo mejorar las condiciones de trabajo actuando sobre las causas de accidente más frecuentes y las susceptibles de provocar los accidentes más graves.

Las actuaciones sobre las causas más frecuentes de accidente (caídas al mismo nivel y los sobreesfuerzos) fueron:

- Recogida de lixiviados de la prensa dirigiéndolos hacia el alcantarillado.
- Recogida de las pérdidas de aceite de lubricación de las cintas transportadoras.
- Creación de caminos de seguridad en la planta.
- Unión de las rejillas del alcantarillado evitando que se levanten, eliminando el riesgo de tropiezos.
- Instalación de pasarela de acceso seguro a través del foso de alimentación.
- Adquisición de container para almacenar la chatarra, reduciendo el número de manipulaciones.
- Adquisición de contenedores autovolteadores con ruedas para manipular los finos y chatarra por medio de carretilla elevadora.
- Limitación de la manipulación de cargas a 15 kg.
- Colocación de una tolva para bajar la chatarra desde los triajes.

- Sustitución progresiva de jaulas antiguas por equipos nuevos que se pueden mover por medio de la carretilla elevadora.
- Adquisición de apilador manual para palés.

Las actuaciones sobre los posibles accidentes más graves (caídas al interior de las prensas, caídas a distinto nivel y atropellos) fueron:

- Desarrollar a través de antenas de radio frecuencia y emisores personales un sistema de parada de emergencia de las prensas.
- Colocar barandillas y plataformas de trabajo en todo el perímetro de las cintas transportadoras.
- Limitar la velocidad a 10 km/h.
- Adquirir nueva carretilla elevadora y limitar electrónicamente su velocidad.
- Limitar el número de camiones que pueden descargar simultáneamente.
- Mejorar la visibilidad de la uniformidad.
- Limitar el acceso a planta con una barrera automática.

6. RESULTADO DEL PROYECTO

La aplicación de la metodología propuesta en el Proyecto "Objetivo Cero Accidentes de Trabajo" en la organización nos ha permitido:

- La dinamización de los delegados de prevención a través de su participación en los grupos de trabajo.
- Una mayor implicación de los mandos intermedios.

- El reconocimiento interno y externo de la actividad preventiva.
- Una mejora del clima laboral de los trabajadores al fomentar su participación activa en la mejora de las condiciones de trabajo.
- La actualización del Sistema de Gestión de la Prevención con el apoyo y asesoramiento de los técnicos del ICASST.
- La reducción de la siniestralidad de la organización, pasando en 2009 de un índice de frecuencia de 19,82 a tener en 2012 un valor de 14,77, lo que supone una reducción del 26%.

Las medidas implantadas por los grupos de trabajo nos han permitido controlar los puntos críticos, cuantificando su eficacia con los siguientes indicadores:
- Amica: en el trienio 2010-2012 se ha producido un accidente con baja como consecuencia de la movilización de usuarios, frente a los seis ocurridos en los cuatro años anteriores, lo que supone una reducción del 78 %.
- Saema Empleo SL: reducción del Índice de Frecuencia. En 2012 el índice ha sido de 10,01 con una reducción del 80 % del registrado en 2009. ●

Equipo proactivo en seguridad o accidentes por elección

Tomás Ramón Limón, Director de planta

Alberto Fumanol Aznar, Jefe de calidad y prevención de riesgos laborales

David Villamin Urbán, Técnico de prevención de RL

ARCELOR MITTAL TAILORED BLANKS ZARAGOZA S.L.

Las Revisiones de Conducta basadas en Seguridad (BBS: Behaviour Based on Safety Reviews) son una herramienta preventiva que ayuda a identificar las conductas inseguras antes de que llegue a tener lugar cualquier tipo de incidente. Con su práctica diaria en Arcelor Mittal Tailored Blanks Zaragoza se promueven la mejora de la percepción de los riesgos, las conductas seguras y el desarrollo de la cultura preventiva de todos los trabajadores hacia el área proactiva.

1. Objetivos propuestos

Desde sus inicios, Arcelor Mittal Tailored Blanks Zaragoza ha mantenido un cla-

ro compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores, buscando **accidentalidad cero** gracias a la **implicación de todos** los trabajadores de la empresa,

personal de empresas de trabajo temporal y contratas, de forma que Arcelor Mittal Tailored Blanks Zaragoza sea un referente en materia de seguridad y salud tanto a ni-



vel nacional como internacional. Nuestros trabajadores **se muestran orgullosos de este compromiso y valoran este aspecto de la empresa muy positivamente en las encuestas periódicas de satisfacción del personal.**

Una de las herramientas para conseguir estos índices excelentes, en materia de prevención de riesgos laborales, son las Revisiones de Conducta basadas en la Seguridad, cuyos objetivos principales son:

- **Integración de la seguridad y salud laboral** en cada fase del proceso productivo de forma que la seguridad sea la consigna de actuación en todo momento. Esta máxima es recordada todos y cada uno de los días.
- **Formación e información continua** a todos los trabajadores tanto en materia de seguridad y salud como en aquellos aspectos que pueden afectar a esta, mediante la charla realizada durante la Revisión de Conducta o posteriormente al detectarse posibles desviaciones debidas a falta de conocimientos u olvidos.
- Adquisición de **compromisos** por parte de todos los trabajadores, más allá del cumplimiento legal.

- **Mejora continua** en todas las áreas al identificar pequeñas condiciones y actos inseguros, detectando riesgos antes de que se produzcan los accidentes, reforzando el objetivo de seguir reduciendo el número de incidentes y de mejorar las condiciones de trabajo, buscando puestos de trabajo sin riesgos profesionales, anticipándose a los peligros.
- **Involucrar activamente** y hacer **participes a todos** y cada uno de los integrantes de la empresa en la **cultura preventiva** de seguridad y en el concepto de **protección proactiva y de equipo**, ya que se detectan una serie de incidencias leves repetitivas originadas en conducta y se acuerdan compromisos voluntarios de corrección.

2.- Descripción de la Buena Práctica

El objetivo buscado con esta Buena Práctica es que todos los trabajadores actúen por sí mismos y reaccionen de inmediato como un equipo, detectando los riesgos y aplicando acciones para evitarlos. Una cultura preventiva excelente e integrada en el trabajo diario permite alcanzar los niveles de equipo proactivo que se detallan en la Curva de Bradley, y que conlleva la eliminación de los accidentes.

Las Revisiones de Conducta se basan en la observación de una tarea concreta que desarrolla un trabajador. Son realizadas de forma periódica y planificada (por un lado, por una persona de Planta y otra de Oficinas por cada turno de trabajo y, por otra parte, por dos personas de Oficinas).

Un paso previo a la realización de la Revisión de Conducta es que el equipo de personas que la va a realizar esté formado previamente en la herramienta. La función de cada trabajador es participar de manera proactiva en la detección y comunicación de riesgos y fomentar conductas seguras entre los propios compañeros de trabajo.

Durante las Revisiones de Conducta y tras un periodo de tiempo de observación de la tarea realizada por el trabajador, los observadores se acercan y le realizan una serie de preguntas al trabajador, quedando registrado posteriormente lo observado en una ficha, junto a las propias conclusiones del trabajador y de los observadores. Por norma general, estas preguntas dan origen a debates y/o charlas abiertas en materia de seguridad y salud laboral con el trabajador observado, que conlleva un refuerzo de actitudes positivas, compromisos personales y corrección de conductas inseguras por auto-convencimiento del propio trabajador observado.

Mediante estas charlas, es posible llegar a desvelar algunas situaciones inseguras o actuaciones ocultas o desconocidas que entrañan riesgos no detectados previamente. El objetivo de estas charlas es la concienciación conjunta de los participantes, la confirmación de actitudes proactivas y el refuerzo positivo de los buenos comportamientos. En todo caso, las Revisiones de Conducta no tienen nunca una finalidad sancionadora, aun en el caso de detectarse durante ellas una infracción; su objetivo es constructivo y sirve únicamente para elevar el nivel preventivo de todos los integrantes de la organización.

Gráfico 1 ■ Número anual de accidentes

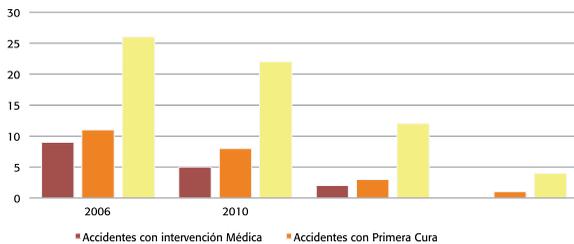
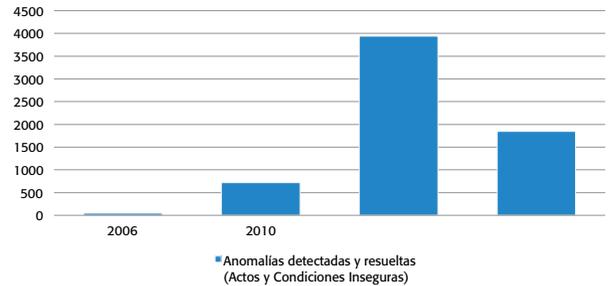


Gráfico 2 ■ Número anual de anomalías detectadas y resueltas



Además, durante las Revisiones de Conducta, también suelen surgir aspectos de organización en las instalaciones, que se canalizan por los sistemas existentes (sugerencias de mejora o resolución de etiquetas de seguridad). En caso de un mayor riesgo, el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales emite un informe específico y se inicia un plan de acción específico para eliminar o minimizar el riesgo detectado.

Finalmente se realiza un seguimiento de los registros de las Revisiones de Conducta y de las acciones relacionadas mediante la evaluación conjunta de esos registros y el *feedback* de los participantes. Con esta documentación, el Departamento de Prevención de Riesgos evalúa tendencias, zonas de riesgo, operatividad de las instrucciones de trabajo, etc., según las categorías donde aparecen más desviaciones.

Adicionalmente con una dinámica similar, el Promotor de Vigilancia Compartida es realizado de manera voluntaria por los trabajadores de planta de manera individual, siguiendo preceptos similares y complementándose.

3.- Resultados y beneficios obtenidos

Arcelor Mittal Tailored Blanks Zaragoza lleva realizando Revisiones de Conducta desde sus inicios, aunque de manera formal desde el año 2008, con muy buenos

resultados. Para este año 2013 está previsto realizar cerca de 600 Revisiones de Conducta realizadas en parejas, y otras tantas revisiones por parte de los Promotores de Vigilancia Compartida.

Gracias a la participación en esta actividad, se obtiene una mejora propia en cada trabajador, debido al ejercicio de "sentir" la prevención en sus actividades cotidianas, ya que cada trabajador desarrolla una labor continua de mejora y garantía de la seguridad, por medio de su participación directa y periódica en estas Revisiones de Conducta. Además, se produce una satisfacción por ayudar a sus compañeros y se incrementan los niveles de percepción y cultura preventiva propia y del equipo con el que se trabaja, facilitando la comunicación en seguridad y promoviendo y fomentando durante la jornada la comunicación en aspectos de seguridad (buenas prácticas, riesgos detectados, etc.).

Además de ser un método participativo para mejorar la conducta preventiva de todos los empleados, también es una herramienta de gestión. Es un momento dedicado a conversar sobre seguridad con los trabajadores, que ayuda a reconocer buenas prácticas, a identificar puntos débiles en prevención de riesgos laborales, a encontrar soluciones, a identificar las normas de prevención que no se cumplen correctamente y a comprender los procedimientos que no son aplicables en la práctica, ya que los trabajadores se cuestionan por qué actúan de una determinada manera y se preocupan por su entorno.

Desde la puesta en funcionamiento en 2008 se ha conseguido incrementar notablemente el número de anomalías de seguridad detectadas y solucionadas por los propios trabajadores en ese mismo momento, al tiempo que también ha aumentado el número de sugerencias de mejora de seguridad propuestas y realizadas por los empleados. Se aprecia claramente una cohesión y mejora de la cultura preventiva de todos los trabajadores.

Además, la tendencia en cuanto al número de accidentes e incidentes en los últimos años ha disminuido claramente en relación con los años anteriores, por lo que la participación en la realización de estas Revisiones de Conducta por parte de los trabajadores ha contribuido a aumentar su concienciación en materias de seguridad y salud laboral y ha supuesto una mejora de la conducta individual y grupal respecto a la seguridad.

Todos estos resultados están enfocados hacia el objetivo cero accidentes, a alcanzar cuando se dispone de un equipo proactivo (Curva de Bradley), y esta herramienta es una palanca importante para esa transformación de los trabajadores.

En resumen, esta herramienta puede ser implantada en cualquier tipo de empresa y desarrollada por todos los trabajadores con un mínimo de formación en prevención de riesgos laborales, consiguiendo:

- La integración de todo el personal en materia de seguridad y salud laboral,



mediante la **integración real de la prevención** de riesgos en todos los niveles y trabajadores de la planta.

- La **modificación positiva y paulatina de la conducta** de todos los trabajadores, obteniéndose unos equipos y personas más concienciados en la seguridad, que ayudan a crear un sentimiento de equipo para trabajar de manera más segura.
- La generación de una **reducción de los actos y condiciones inseguras** más

habituales, al tiempo que se detectan nuevas situaciones, lo cual redundará a medio plazo en una reducción de la siniestralidad y de conductas peligrosas.

- La **participación activa** de todos los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- La **mejora de las condiciones de trabajo, satisfacción y orgullo** en los trabajadores por pertenecer y "crear" una empresa segura, lo cual también promueve mejoras en áreas operativas.

La llamada de atención de un trabajador por parte de otros por detectar que está en una situación de riesgo, es bien recibida, lo que da muestra de que este es el camino hacia el objetivo cero accidentes por elección y se enfoca hacia la mejora.

En Arcelor Mittal Tailored Blanks Zaragoza queremos mantenernos en el cero accidentes por elección, y para ello la vigilancia compartida es crucial para minimizar riesgos, ya que donde uno no llega, llega un compañero. Y para ello, **el 100% del personal realiza una actividad en seguridad el 100% de los días.** ●

Liderazgo en prevención de riesgos laborales

Laura Ambroj Sancho, Responsable de Seguridad y Riesgos Laborales

Juan José Boix Feded, Producción y Mejora Continua

Jorge Puyó Pérez, Ingeniería y Mejora Continua

DANA AUTOMOCIÓN, Zaragoza

La Buena Práctica que describimos a continuación, y que deseamos compartir con otras empresas, se puede resumir como la planificación, implantación y mantenimiento día a día de una serie de acciones y herramientas concretas, dentro de una cultura preventiva y de mejora continua, que se han mostrado efectivas en la mejora de las condiciones de trabajo, en la reducción de la siniestralidad, y que conllevan un incremento en la satisfacción de las personas que trabajan en DANA.

Pertenece al Sector del Metal y nos dedicamos a la fabricación y comercialización de elementos de sellado del motor. En la plantilla trabajamos 261 personas, siendo un 40% mujeres.

Formamos parte de la Multinacional Americana Dana Holding Corporation cuyo Comité Ejecutivo cambió en el año 2010 y hubo un replanteamiento de la Estrategia de la Compañía. En este nue-

vo enfoque se consideró la **Seguridad** como algo **estratégico** y se puso como objetivo ineludible para todas las Empresas del grupo la reducción de la siniestralidad, la mejora de las condiciones de



Se creó el Tablón de información de bienvenida donde está indicado el número de días sin sucesos con baja que llevamos junto con las Políticas de Dana. Se puso un espejo al lado de los fichajes con la leyenda “estás viendo a la persona que más puede hacer por tu seguridad”. Dicha leyenda esta en todos los espejos de la fábrica.

Concurso amistoso de emergencias realizado en el aula de formación por los distintos integrantes de la brigada. Se revisó la documentación de los puestos de trabajo y desde el 2011 hasta junio 2013 se dieron 1951 horas de formación interna y 2200 horas de formación externa en PRL.

trabajo y el incremento en satisfacción de los trabajadores, todo ello siendo una Empresa Socialmente Responsable. Se elaboró un plan de acción que todas las Empresas debían cumplir para conseguir esos objetivos, y se han conseguido tanto a nivel de grupo como en nuestra fábrica.

Los puntos clave de nuestro plan han sido: Elaboración del Programa de Prevención y del A3 de Seguridad, Reciclado de formación e incremento de sensibilización en cultura preventiva, e implantación del DOS (Dana Operating System). El DOS es un método de mejora continua que se basa en el Análisis de la Cadena de Valor, la Implantación del sistema 5S, la realización de Auditorías por capas, la participación en grupos de trabajo MBF (Management By Fact) y en Cambios rápidos de utilajes.

PLANES DE ACCIÓN: ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y DE A3 SEGURIDAD

Tenemos dos planes de prevención anuales y ambos están alineados. El primero se realiza en el Comité de Seguridad y Salud y tiene una revisión trimestral (**Programa de Gestión de Prevención**) y el segundo lo realiza el Comité de Dirección de Seguridad y Salud y se

revisa mensualmente (**A3 de Seguridad**).

El objetivo de seguridad pasó de ser ‘conseguir el 0 Accidentes’ a ‘tener **0 Accidentes, Cero Riesgos y Cero Incidentes**’. Los planes de reducción de accidentes se fijan teniendo en cuenta la media de siniestralidad de las Empresas Americanas y tus propios resultados del año anterior. Se debe tomar el dato más bajo de ambos y bajar al año siguiente en un 15%. En caso de que haya un accidente, Gerencia tiene que comunicarlo al Comité Ejecutivo de forma inmediata y en 24 horas debe estar hecho el análisis con medidas a tomar para evitar su reproducción. Este análisis se difunde entre todas las plantas que, a su vez, son responsables de estudiarlo y realizar las acciones necesarias para que no se reproduzca en sus propias instalaciones.

El lema de la compañía en las charlas de formación que vienen de la Alta Dirección de Seguridad es: “No hay nada ni tan urgente ni tan importante como para no tomarnos el tiempo necesario para hacerlo de forma segura”.

CULTURA PREVENTIVA, FORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

Cuando la seguridad pasó a ser considerada estratégica para la compañía

el Gerente así lo explicó a todos los colaboradores en el aula de formación, en grupos pequeños de unas 20 personas, e indicó que la Dirección **incrementaría los recursos** en prevención y que la **participación activa a todos los niveles de la organización era imprescindible** para mejorar los resultados.

Consolidando todo lo anterior en 2013 el **Presidente** de todo el grupo firmó la **Política de Seguridad de Dana** que está en línea totalmente con la que teníamos en la Planta.

Dos, Dana Operating System ANÁLISIS DE LA CADENA DE VALOR

Los primeros pasos de esta metodología son de análisis y rediseño y afectan a cómo hacer el trabajo, y los siguientes a cómo mejorarlo. Muchos de ellos se desarrollan de manera simultánea. Siguiendo esta metodología se analizaron mediante videos los procesos de la planta, haciendo visibles las especificaciones, objetivos y anomalías del proceso. Se rediseñaron y esto trajo consigo un cambio de *Lay-out* (disposición de máquinas, equipos y flujos de materiales) cuyo resultado fue unos procesos más **eficientes**, en los que adicionalmente hay **menor riesgo de manipulación, transporte y atropellos**.



Se acondicionó la Sala de visitas de seguridad. Todas las personas que entran por primera vez en la fábrica entran en dicha sala donde está el Manual de Bienvenida, que explica los riesgos generales e instrucciones en emergencias y donde hay una dotación de epi.

Se creó el Diamond Area, lugar donde un equipo multidisciplinar se reúne de forma diaria para revisar los incidentes, problemas y sugerencias del día anterior y donde están expuestos los Indicadores de la Empresa, calendario verde y mensajes de seguridad mensuales.

Dos, Dana Operating System PROGRAMA 5.S

Cada una de las 5 "S" son las iniciales de los diferentes conceptos de Organizar, Ubicar, Limpieza, Estandarizar y Mantener; puesto a puesto se distingue lo absolutamente necesario a nivel de herramientas, contenedores y equipos. Después se identifica, se etiqueta, se le busca una ubicación fija y accesible y se establecen las pautas de limpieza y control. Se ha aplicado dentro de la fábrica la metodología 5S en un 60% de los puestos de trabajo consiguiendo **cientos de mejoras** que influyen directamente en el orden y limpieza y en la satisfacción del personal.

Dos, Dana Operating System AUDITORÍAS POR CAPAS, REUNIONES DIARIAS Y AUDITORIAS TPM

Todos, Trabajador, Supervisor, Técnicos y Dirección, hacen auditorías, por eso se llaman por capas; toda la estructura jerárquica está implicada consiguiendo un incremento en el control de todos los procesos.

Se realizan **Auditorías 5S, de Seguridad, de Calidad y de Proceso.**

Visualmente se exponen en tabloneros, mediante un código de colores, todos vemos si se ha realizado o no la auditoría y cuál ha sido el resultado, si ha salido ok o si hay acciones por realizar.

Adicionalmente el procedimiento **TPM (Total Productive Maintenance)** consiste en analizar cada una de las máquinas, identificando con **discos de colores, los diferentes puntos a revisar en la máquina, para hacer el mantenimiento preventivo, y la supervisión de elementos de seguridad.** Una vez realizado este análisis, se crea un estándar de trabajo que se coloca en cada máquina y se da la formación al encargado de la sección, el cual en un periodo de 15 días formará a todos los trabajadores de su sección, en la realización del TPM.

En las **reuniones diarias del DOS** participan 16 personas que se reúnen en el Diamond Area: Director de Planta, Responsable del DOS, Técnico de PRL, Director de Calidad y Medio Ambiente, Directora de Producción y Logística, Responsable de Mantenimiento, y Jefes de Secciones Productivas, Almacenes y Utillajes. En caso de que haya acciones a realizar derivadas de las auditorías anteriores, se explica el problema en esta re-

unión y se indican las acciones a realizar, los plazos y responsables.

DOS, Dana Operating System. CAMBIOS DE UTILLAJES (SMED) (Single Minute Exchange Die)

Los **utillajes** son más pesados que los productos que manejamos y **su manipulación segura y estandarizada es vital en la reducción de riesgos.** Mediante las técnicas SMED, se analiza la manera actual de realizar el cambio de modelo y utillaje en un puesto en concreto, grabando inicialmente videos en situación real.

Con un programa informático, se desglosa el vídeo del cambio completo en numerosas tareas, que posteriormente se analizan en dos vertientes: tareas de preparación que se pueden hacer fuera del tiempo de máquina parada (externas) y tareas necesarias en tiempo de máquina parada en las que se puede reducir en tiempo y mejorar en términos de seguridad/ergonomía. **En los puestos analizados se ha concluido con una sustancial reducción del uso de carretillas y de manipulación de cargas.** La participación de operarios y encargados ha sido vital, se ha formado a un 29% de los Líderes de Grupo y un 7% del personal de planta. Está implanta-



Se revisó la Evaluación de Riesgos y se incrementaron las medidas de protección individual. En fábrica todo el personal de la compañía tiene que llevar gafas y zapatos de seguridad. Se dieron cuatro charlas de prevención de accidentes oculares y están disponibles los modelos que se ven en la figura.



Benchmarking General Electric 2012: Actividades trimestrales de Promoción de la Salud fuera del trabajo. Campaña de dejar de fumar, Escuela de Espalda, Cursos de Inteligencia Emocional y de cómo Mejorar la Memoria y sobre Alimentación Equilibrada y Sana.

da en una sección de forma piloto y se va a extrapolar al resto de la Planta.

Dos, Dana Operating System MEJORAS PSICOSOCIALES Y MEJORAS TÉCNICAS. RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS MEDIANTE GESTIÓN BASADA EN HECHOS (MBF)

Bianualmente se hacen encuestas de riesgos psicosociales y se analiza el resultado. Uno de nuestros puntos de

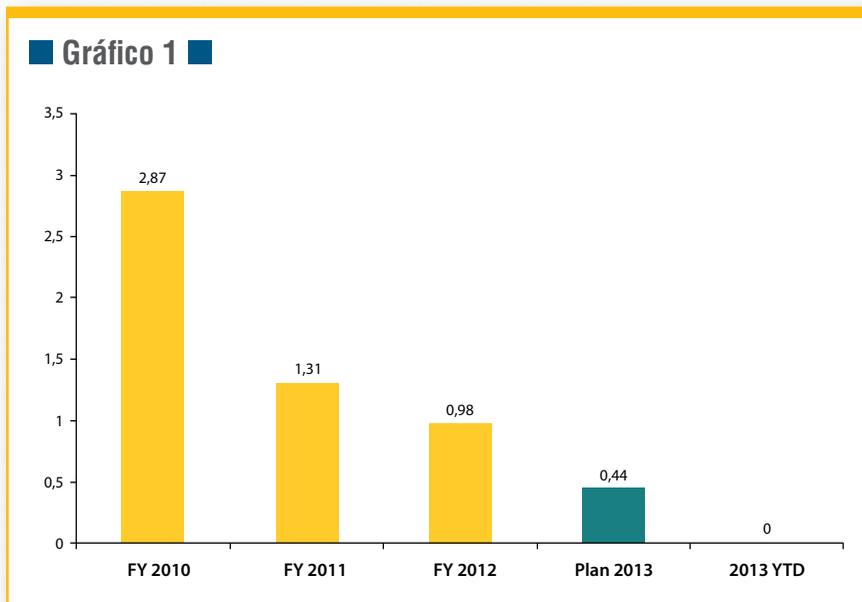
mejora es que las tareas eran siempre parecidas, y en cierto modo monótonas. Una de las iniciativas han sido los cursos y grupos de trabajo Resolución de Problemas mediante gestión basada en hechos, que abreviadamente llamamos **MBF (del inglés Manage By Fact)**, con los que damos respuesta a las necesidades de nuestra Dirección (implantar el programa de Mejora Continua) y a las de nuestros colaboradores (hacer cosas distintas, aprovechar talento y ex-

periencia como motor de dicha Mejora Continua).

Desde el año 2011 se ha formado a un 42% de la plantilla en esta técnica (1680 horas de formación) y se han concluido 40 grupos de los 60 que hay funcionando. Los resultados de dichos grupos suman en mejoras de productividad, materiales y calidad en torno a 300.000 euros, y se han conseguido muchas mejoras de seguridad desde el punto de vista de traslados en almacenes, reducción del empleo de escaleras, reducción del tiempo de exposición a productos químicos y mejoras ergonómicas. Adicionalmente ha contribuido al reconocimiento del talento del personal.

RESULTADOS

Vista aquí la evolución del número de sucesos con baja por cada 200.000 horas trabajadas, estamos seguros de que todas estas iniciativas llevadas a cabo han contribuido a la mejora en las condiciones de trabajo y al incremento de los niveles de seguridad y salud de todos los trabajadores y partes interesadas relacionadas con la Compañía. No obstante, somos conscientes de que este camino no tiene fin y pretendemos seguir trabajando para llegar a eso cero incidentes, cero accidentes y cero riesgos. ●



Campana global para la participación y concienciación en materia de Seguridad y Salud

FCC Servicios Ciudadanos, Departamento de Salud y Bienestar Laboral

FCC

Partiendo de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, eficaz y totalmente implantado en la organización, FCC Servicios Ciudadanos ha diseñado e implantado una campaña global para la participación y concienciación en materia de seguridad y salud laboral, la cual, a través de medidas organizativas y de comunicación, contribuye a mantener y reforzar el objetivo principal de “Accidentes 0” marcado por el Grupo, mediante lugares de trabajo seguros y trabajadores en todas las escalas de la organización implicados y participativos en la creación de una empresa cada vez más segura, sana y saludable.

Objetivos

FCC es una empresa especializada en servicios ciudadanos, con una producción altamente diversificada y presencia en más de 50 países de todo el mundo. Sus actividades básicas son la gestión de servicios medioambientales y agua, la construcción de grandes infraestructuras, la producción de cemento, los equipamientos urbanos y la generación de energías renovables.

La mejora permanente de las condiciones de trabajo, la reducción de la siniestralidad y la promoción de la integración de la gestión preventiva han sido siempre uno de los objetivos de la organización, para lo cual se cuenta con Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales como herramienta básica de actuación, que aseguran que los empleados, sea cual sea su posición en

la escala de mandos, puedan y deban participar en procesos clave como:

- La identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- La investigación de incidentes.
- Los procesos de control y planes de inspección.
- Las reuniones de control de la gestión y desarrollo y revisión de procesos como la planificación y la definición de objetivos.

Procesos que se destinan a asegurar el máximo nivel de seguridad y salud de los trabajadores, fomentando la integración de la prevención en los distintos procesos y responsabilidades de la organización.

Si bien podemos decir que los sistemas de gestión están implantados en un grado muy alto en las áreas y centros de trabajo, y que los resultados en los últimos ejercicios certifican su eficacia con una constante reducción de la siniestralidad a través de lugares y condiciones de trabajo seguros, distintos factores como nuestra diversificación de actividades y geográfica, y la situación actual de profunda crisis económica, dificultan el continuar con el ritmo de mejora continua hasta ahora alcanzado.

Surgen por tanto nuevas amenazas hacia la gestión de la seguridad y salud en la empresa generadas por:

- Las características cambiantes del trabajo, nuevos mercados, mayor diversidad geográfica, nuevas actividades y nuevas exigencias de la vida laboral.



- El entorno generalizado de falta de optimismo para afrontar los nuevos retos y responsabilidades.
- El necesario control de recursos y gestión eficiente.
- El afianzamiento del cambio y la concepción de la prevención desde la necesidad legal o burocrática, hacia la total integración de la misma dentro del resto de los procesos empresariales como una de las estrategias clave en la organización para su mayor eficiencia y mejora de resultados.

Se desvelan por tanto las siguientes necesidades, que se convierten en objetivos:

- Afianzar el compromiso de la organización hacia la Seguridad y Salud. Fomentar una cultura preventiva desde un liderazgo visible y activo de la Dirección, que asegure el compromiso y participación a todos los niveles.
- Definición de líneas de trabajo comunes que contribuyan a eliminar o minimizar los riesgos creados por la actividad laboral, permitiendo fijar objetivos de permanente mejora y de reducción de los accidentes.
- Selección y reorganización de los recursos, mejorando su eficacia y efectividad.
- Fomentar las comunicaciones eficaces y la promoción de actitudes que permitan a todos los trabajadores contribuir a la seguridad y salud laboral.
- Premiar las buenas prácticas y estimular el esfuerzo por seguir mejorando.

DESCRIPCIÓN

Sin perder el objetivo siempre principal marcado por FCC de "Accidentes 0", se diseña una campaña global para la participación y concienciación en materia de seguridad y salud, que, a través de medidas organizativas y de comunicación, fomente la participación e implicación del personal a todos los niveles desde un enfoque positivo y de empuje. Las nuevas actuaciones implantadas se engloban en las siguientes cuatro líneas de actuación.

Acciones para mejorar el **COMPROMISO Y UNIFICACIÓN**:

- Aprobación por el Consejo de Administración de una **Política Corporativa de Prevención de Riesgos Laborales** de aplicación para toda la compañía, cuyos tres ejes fundamentales son: la mejora permanente de las condiciones de trabajo y reducción de la siniestralidad, el compromiso de cumplimiento por parte de toda la organización y la implicación de todos los grupos de interés incluyendo clientes y proveedores.
- Aprobación del **Manual Corporativo de Seguridad y Salud**, documento fundamental de referencia, que describe:
 - Los elementos y criterios básicos para la gestión de la prevención

de riesgos laborales en el ámbito corporativo y en cada sociedad o área de negocio de la empresa, en todos los países en los que opera.

- Las competencias y responsabilidades de todo el personal de la sociedad o áreas de negocio afectadas en la acción preventiva.
- La definición y documentación de una actuación planificada y sistematizada que contribuya a eliminar o minimizar los riesgos creados por la actividad laboral, permitiendo fijar objetivos de permanente mejora y de reducción de los accidentes.
- Definición e implantación del **Protocolo de Comunicación de Accidentes Graves**, cuyo objeto es mejorar, unificar y normalizar las pautas de actuación para la comunicación de accidentes graves, muy graves o mortales, a los distintos niveles de estructura de FCC y en todo su territorio de actuación.
- Búsqueda de la implicación de todos los **grupos de interés** incluyendo clientes y proveedores con medidas como la Edición del nuevo CÓDIGO ÉTICO FCC, documento que los proveedores deben conocer y respetar en sus relaciones con FCC y donde se estipula el estricto cumplimiento de las normas de seguridad y salud del grupo.



Acciones para la **OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS:**

- Reorganización de los **recursos humanos** destinados a la actividad técnica preventiva en la empresa:
 - Creación de una estructura de prevención organizada de acuerdo con las necesidades de cada área de negocio, así como un Servicio de Prevención especializado para cada una de las distintas áreas de negocio de la compañía, cuyo ámbito de gestión abarca al conjunto de todas las actividades de FCC, allí donde se realicen.
 - Redistribución de los técnicos de prevención del grupo de acuerdo con las nuevas necesidades de gestión y producción.

- Creación del **Comité de Prevención**, Desarrollo de reuniones entre la dirección corporativa y las áreas de negocio para el diseño, seguimiento y análisis de la gestión preventiva.
- Desarrollo de **grupos de trabajo** en materias específicas, como "Equipos de protección individual".

Acciones para fortalecer la **COMUNICACIÓN** en todos los formatos:

- Difusión del **Portal de Prevención de Riesgos Laborales**, ubicado en la intranet de FCC, donde la organización difunde su compromiso con la gestión de entornos seguros y saludables, y la plantilla encuentra soporte eficaz de información, participación, consulta y gestión en materia preventiva.

- Creación del **Portal de Seguridad Vial** en la intranet del grupo, como foco de información y colaboración en materia de Seguridad Vial.
- Creación, en el **Boletín de FCC**, de la sección denominada "Bienestar" destinada a transmitir mensajes e informaciones relacionadas con la seguridad y salud de las personas en el ámbito laboral y personal.
- Creación del **Buzón de Prevención** a disposición del personal de FCC.
- Edición de **campañas específicas** para todos los grupos de interés, como:
 - *Construimos puentes seguros*, campaña destinada a la prevención de accidentes de tráfico, en momentos de mayor número de desplazamientos por periodos festivos.
 - *Con mayor cuidado*, campaña destinada al cuidado y medidas preventivas de nuestros mayores.
 - *Educa tu mundo*, y el juego informático PREVENLAND, concurso para los más pequeños, enmarcado en información de seguridad y salud.

Acciones destinadas al **ESTÍMULO** de la plantilla y liderazgo visible como:

- **Premios de Prevención de Riesgos Laborales**, destinados a reconocer y premiar las mejores prácticas, intercambiar experiencias y asegurarse de que el conocimiento sea transmitido entre los distintos negocios:
 - Premio a la gestión preventiva.
 - Premio I+D+I.



- Mención personal.

- Edición de un **video del Director General de RRHH del Grupo** para toda la organización, cuyo objetivo fundamental es dar visibilidad a la implicación de la Directiva Marco sobre seguridad y salud en el trabajo, a través de un mensaje de felicitación y apoyo al trabajo ya realizado y por realizar, en estas materias y por todo el personal de FCC.

En este marco, se lanza la campaña **"SEGURO QUE SÍ"** cuyo espíritu se apoya en los siguientes pilares:

- Asociación del riesgo con el ámbito personal y familiar del trabajador.
- Mensaje positivo de ánimo y felicitación por el trabajo bien hecho.
- Fomento del compañerismo y el trabajo en equipo.
- **Implicación de toda la organización.**

Con un material gráfico definido a través de su eslogan **"En mi trabajo la prevención SÍ vale la pena. SEGURO QUE SÍ"**, y su logo en forma de gota:

Se prepara la campaña con el apoyo y liderazgo de la dirección y con la participación, en la elaboración del material, de trabajadores de todos los niveles de la escala estructural, así como de diferentes áreas de actividad y puntos geográficos de ubicación, dándole un enfoque internacional y un alcance que abarca "allí donde FCC realiza su actividad".

Se realizan las siguientes acciones:

- Edición de póster en más de catorce idiomas, y su publicación en todos los

centros de trabajo del grupo, así como en obras y otros puntos de trabajo no fijos.

- Edición de video promocional para su emisión en acciones formativas y reuniones de trabajo.
- Publicación de noticia y *banner* en la intranet del Grupo.
- Artículos en la revista internacional de FCC.
- Otras medidas como inclusión de esta información en cuerpos de correo electrónico, en encuestas a trabajadores, en edición de pegatinas...

Además, todo el material se hace público en la web de FCC, y se puede por tanto visitar en la dirección:

<http://www.fcc.es/fccweb/personas/campanas/campana-prevencion-riesgos-laborales/index.html>

EFICACIA

Puesto que el mayor y último objetivo de cualquier medida tomada en materia de seguridad y salud por el grupo es "Accidentes 0", podemos remarcar, como nuestro mayor logro, la constante **REDUCCIÓN DE LA ACCIDENTABILIDAD** en los últimos ejercicios, dando como ejemplo una reducción de más del 30% del índice de frecuencia en el último trienio.

Pero además, podemos hablar de otros beneficios quizá menos medibles pero visibles en la organización:

- Sistema más dinámico, **efectivo y productivo**, así como mayor adaptabilidad al cambio y una mejora continua más fluida.
- **Compromiso** reforzado, tanto por la Dirección como por el trabajador.
- Mayor **integración** de la actividad preventiva.
- Mayor **apreciación y atención del riesgo**.
- Mejora de la **comunicación**, con canales más fluidos empresa-mandos-trabajadores-mandos-empresa.
- Mayor optimismo, **predisposición y participación** en todo lo referente a seguridad y salud.
- Creación de imagen de marca, generando una **identificación clara y directa** de los mensajes de seguridad, salud y bienestar, y creando la base para campañas específicas de temáticas concretas.

Por último, remarcar que los factores esenciales para la consecución del éxito de esta iniciativa y los buenos resultados en materia de seguridad y salud han sido: el diseño de líneas de actuación claras y sencillas con un objetivo definido, y para cuyo desarrollo se ha contado con la implicación y compromiso de la dirección de la empresa; el esfuerzo conjunto del personal de Seguridad y Salud y demás departamentos implicados en las distintas iniciativas; y la participación y trabajo responsable de todos los trabajadores, en todos los niveles organizativos, todas las áreas de negocio así como zonas geográficas donde FCC Servicios Ciudadanos realiza su actividad. ●

Programa RADAR en IBERDROLA: experiencia Radar 2009-2013

Juan José Palacios Linaza, Coordinador de Formación en PRL del Servicio de Prevención

Antonio Moreno Ucelay, Director del Servicio de Prevención

IBERDROLA

Una vez alcanzada una madurez en IBERDROLA, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, dado que se ha llegado a niveles importantes de información, formación, certificaciones, inspecciones, comités, etc., se ha buscado generar un mayor compromiso y liderazgo personal de los empleados que componen las empresas de IBERDROLA Grupo en España, en la gestión diaria de la prevención de riesgos laborales en las actividades que realizan. La aplicación del Programa Radar en las empresas de IBERDROLA Grupo ha sido fundamental para generar un cambio cultural en el ámbito de la prevención en los diferentes colectivos a los que se dirige así como en el aumento de motivación y compromiso personal, especialmente de las personas que más oportunidad tienen de intervenir, los propios trabajadores.

A nivel práctico se ha observado que ha provocado mejoras más allá del ámbito de la prevención de riesgos laborales como mejora de la autoestima del trabajador, incremento de la comunicación con estamentos al mismo nivel, de nivel superior y con Servicios dedicados a la Prevención; también se ha incrementado el sentido de pertenencia al equipo y la orientación hacia resultados de los grupos que han intervenido. Los positivos resultados obtenidos han hecho que esta iniciativa se expanda, fuera del ámbito español, a otras empresas del grupo tanto en Europa como en América.

Objetivos

El objetivo principal ha sido conseguir un incremento de la eficacia preventiva

involucrando y colocando en posición de "líder" y "responsable" de prevención de riesgos laborales a cada empleado, en la actividad que realiza así como en la instalación en la que desarrolla su labor.

Otros objetivos propuestos han sido:

- Conseguir que el grupo natural de trabajo se sienta responsable, colectivamente, de los resultados obtenidos, ya sean positivos o negativos, como puede ser un accidente de trabajo.
- Alinear y sintonizar a diferentes colectivos, empleados, jefaturas, servicio de prevención, orientándoles hacia unos resultados concretos a conseguir.
- Incrementar la comunicación entre los propios trabajadores, sus jefaturas, su dirección, así como con organizaciones "preventivas", en aspectos relativos a la prevención de los riesgos laborales.
- Conocer y disponer de las consideraciones de los empleados que ellos consideran como "entorpecedoras" o "desmotivadoras" de una gestión ideal de la prevención de riesgos laborales, como pueden ser aspectos mejorables de: equipaciones, ropa de trabajado, equipos, vehículos, etc, con objeto de resolverlas e incrementar así las condiciones de seguridad y salud, haciendo visible que estas mejoras se han realizado por iniciativa de los propios trabajadores.



Lanzamiento de Grupo RADAR en Trujillo, Cáceres (España)



Lanzamiento de Grupos RADAR en Toledo (España)



Lanzamiento de Grupos Radar en Castellón (España)



Lanzamiento de Grupos RADAR en Madrid (España)

Descripción

En 2009, el Servicio de Prevención de IBERDROLA estimó estrategias y planes de acción que tenían por objetivo conjuntar tres áreas de intervención:

1. *Eliminación de las situaciones inseguras*, que están en el sustrato de los accidentes, y que en la mayoría de las ocasiones no producen daños personales pero con las que las organizaciones y los trabajadores conviven en su día a día, derivándose de ello una disminución de la per-

cepción del riesgo y un exceso de confianza sobre su control.

2. *Incrementar el papel del grupo de trabajo* como "generador" de la micro-cultura que antecede y condiciona, en muchas ocasiones, la actitud y la conducta laboral de cada miembro del mismo.
3. *Potenciar el liderazgo del propio trabajador* en la gestión de la seguridad y salud en las actividades que realiza y en las instalaciones en las que de-

sarrolla su trabajo, tanto a nivel personal como grupal, ya que hay que tener en cuenta que el trabajador es el mejor "experto", quien mejor conoce su trabajo, a sus compañeros, las instalaciones en las que realiza su labor, etc., y que es el elemento que siempre está en el lugar de trabajo, convirtiéndose en "coautor" o "partícipe", con su aprobación o su silencio, de la actividad que otros realizan en su presencia, en las instalaciones, ya sean compañeros o empleados de otros grupos o empresas.



Lanzamiento de Grupos RADAR en Recife (Brasil)

Con objeto de potenciar el compromiso de cada trabajador se consideró que el mejor marco de participación y el más eficaz era el de un grupo de trabajo natural, reunido con su propia jefatura. En este grupo se exponen, comparten, validan o rechazan (pero fundamentalmente se comparten) creencias y valores específicos de prevención de riesgos laborales, en definitiva se dan los ingredientes para "generar cultura organizacional preventiva".

Así comenzó en 2009 una experiencia de implantación de 15 grupos piloto RADAR, a los que se les presentó un análisis histórico de la siniestralidad de la empresa, en su área y en su grupo, asignándoseles las siguientes tareas:

1. Identificar, explicitar e introducir en una aplicación informática, diseñada al efecto, las situaciones que el grupo considera inseguras en su operativa diaria, focalizándose en las que ellos tuviesen margen de intervención, fundamentalmente de tipo conductual, y ponderándolas, en función de su frecuencia, de la probabilidad de materialización del accidente y de la gravedad del mismo si se produjese.
2. Dar respuesta y solución grupal a las situaciones inseguras planteadas, registrándolas asimismo en la aplicación informática.
3. Exponer, a través de un portavoz, al resto de grupos, a sus jefaturas y a sus directores, las respuestas y solu-

ciones acordadas en el seno del grupo, comprometiéndose individual y colectivamente a llevarlas a cabo.

En esta reunión tanto la jefatura y dirección como el servicio de prevención receptionan las soluciones expuestas por los grupos, tanto de tipo conductual como de tipo estructural, generándose una "alineación" de miembros de los grupos, jefaturas y servicio de prevención, valorando la contribución del grupo y animando a todos sus miembros para la consecución de las mismas.

En reuniones posteriores de seguimiento los propios componentes de los grupos evalúan y registran el grado de adopción de los compromisos adquiridos con objeto de asegurarse de que se estaban eliminando situaciones no deseadas.

Seguimiento y consolidación

Una vez testados los resultados recogidos por los grupos piloto, el Servicio de Prevención de IBERDROLA organizó jornadas informativas para las Direcciones de las empresas del Grupo en España tomando la decisión de implementar y desarrollar esta iniciativa.

Desde el año 2009 hasta julio de 2013, están funcionando, en España, 200 grupos, que han generado 807 reuniones monográficas de prevención de riesgos laborales "RADAR", a los que pertenecen 2007 empleados. Los grupos han puesto de manifiesto 1700 situacio-

nes mejorables, han presentado 1505 compromisos personales/grupales que han sido propuestos y trabajados con sus jefaturas, así como más de 500 propuestas de mejora, complementarias a las adoptadas por los propios grupos.

Los grupos de trabajo están en la dinámica permanente de generar una cultura en la que el trabajador está comprometido con la eliminación de las situaciones inseguras, mayoritariamente comportamentales, no permitiendo que compañeros o trabajadores de otras empresas realicen conductas inseguras, como no seguir escrupulosamente el procedimiento de trabajo, utilizar incorrectamente los equipos de protección individual, etc.

Por otra parte y con el objetivo de animar y reforzar los compromisos del grupo, las jefaturas y las direcciones responden a las sugerencias de tipo estructural, procedimental u organizativo que se plantean en los grupos. Todas las actividades del programa RADAR alinean tanto a la dirección, a las jefaturas, los trabajadores y las organizaciones especializadas en prevención, como al Servicio de Prevención, a los Departamentos de Sostenibilidad, etc., en objetivos comunes, realizando a su vez un seguimiento de los grados de avance en los compromisos de los grupos y de las soluciones ajenas, de otras organizaciones, propuestas por los mismos.

Resultados y beneficios obtenidos

Tras cuatro años de experiencia se han conseguido los siguientes resultados:

A nivel General

1. La Dirección, las Jefaturas y los Servicios especializados en Prevención disponen de información de las situaciones **que se están dando** y

que **más preocupan a los trabajadores**, y que tiene que tenerse en cuenta en los planes y programas de acción en materia de: información, formación, inspecciones, control y seguimiento, etc., a la vez que se hace patente el liderazgo, por parte de la dirección y de las jefaturas, para resolver estas situaciones, mostrando **visiblemente** una preocupación real por la seguridad y la salud de todas las personas que integran la Empresa y la de los que trabajan en sus instalaciones.

2. Se "sintonizan" todas las partes y es- tamentos implicados, con intereses comunes visibles y un reconocimiento mutuo, donde el trabajador percibe la preocupación y las iniciativas de la dirección para obtener los mejores resultados en prevención, apoyándose en los diagnósticos y propuestas realizadas por los propios trabajadores, que son reconocidos por la dirección como los principales expertos y líderes en la corrección de las situaciones anómalas por ellos detectadas.
3. La cultura preventiva generada en cada grupo no solo permanece en el mismo sino que fluye e interacciona a nivel general en trabajadores y organizaciones que no han participado en el programa RADAR, percibiéndose un cambio general a partir de la influencia de una minoría.
4. Se obtiene, permanentemente, información relativa a los Factores Higiénicos (Herzberg) que en muchas ocasiones están en la base de la insatisfacción en aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales, y que es necesario gestionar adecuadamente para que se puedan dar las condiciones de motivación y orientación hacia el logro por parte de todas las partes implicadas.

A nivel Grupal

5. Se potencia y refuerza el sentimiento de pertenencia a la empresa, a la organización y al grupo, mostrando objetivos conseguibles, a nivel de prevención.
6. Se establecen vínculos de compromiso entre las partes afectadas, desde el momento de la exposición inicial de compromisos, como en la gestión de la Dirección en la solución de los problemas planteados por los grupos y en la defensa, por los trabajadores, de los compromisos adoptados por los grupos en su operativa diaria.
7. Se comparten los objetivos en prevención de riesgos laborales explicitando la importancia de los mismos para todas las partes implicadas.
8. Se facilitan los escenarios y condiciones para que se den los procesos de interacción, interdependencia e identidad social que facilitan la orientación de un grupo hacia unos resultados concretos y que, a su vez, permitan la puesta en común de los conocimientos necesarios para la operación diaria y la toma de decisiones de cada miembro del mismo.

A nivel Personal

9. El trabajador percibe que la dirección y la jefatura le reconoce y le valora como experto, tanto para el diagnóstico de las situaciones inseguras como para su solución.
10. El trabajador se siente escuchado por su jefatura y por su dirección.
11. El trabajador percibe que se le confía el liderazgo en la gestión/solución

de situaciones que para la empresa son de vital importancia.

12. El trabajador se reconoce y ve reflejado en los comunicados públicos, en la revista, en la publicación especial del proyecto y en las noticias del portal del empleado en las que se informa y se dan imágenes de los grupos RADAR.
13. Se da una percepción de mejora profesional, aumento de autoestima y sensación de pertenencia a su equipo y a la organización.

Conclusión

Para afinar y conseguir los mejores resultados en prevención de riesgos laborales no basta con disponer de los mejores equipos, instalaciones, procedimientos y desplegar grandes campañas informativas y formativas, sino que hay que contar con la profesionalidad y el compromiso permanente de todos los que componen la empresa, especialmente el de las personas que más conviven con el riesgo y son más vulnerables, los trabajadores; ese compromiso se obtiene a través de la participación, el sentimiento de pertenencia, el reconocimiento por parte de sus jefaturas y la obtención de resultados.

Esta filosofía y manera de proceder contemplada en el Programa RADAR es aplicable a cualquier empresa, sea cual sea su tamaño y sector de actividad, sólo si la empresa ha llegado a una "madurez" preventiva y decide apostar energicamente por conseguir los mejores resultados en prevención de riesgos laborales.

Actualmente y vistos los resultados conseguidos en España, se han lanzado más de 40 grupos RADAR en otras empresas del Grupo en América y se ha previsto el lanzamiento de varios grupos piloto en empresas del Grupo en el Reino Unido. ●

Programa “A tu salud”, el camino de una empresa saludable

Ana Ávila Borjabad, Directora de Prevención de Riesgos Laborales

Manuel Palencia Alejandro, Coordinador de Bienestar Físico y Salud

MAHOU-SAN MIGUEL

Para la Dirección General de Mahou-San Miguel el mayor y mejor patrimonio son los trabajadores; la salud y calidad de vida de estos forma parte de la estrategia principal de la Empresa. Desde hace 12 años se han incrementado los esfuerzos e inversiones más allá de lo establecido por la legislación poniendo en marcha el programa “A Tu Salud” en el cual se enmarcan todos los programas y actividades de salud encaminadas a mejorar el bienestar de los trabajadores y sus familias.

Mahou-San Miguel se creó en el año 2000, cuando Mahou adquirió San Miguel, convirtiéndose en el primer grupo cervecero con capital español. Pese a su origen reciente, tanto Mahou como San Miguel son empresas históricas, con más de un siglo de antigüedad. El origen de Mahou se remonta al año 1890, cuando se funda Hijos de Casimiro Mahou, dedicada a la fabricación de cerveza y hielo en una pequeña fábrica del centro de Madrid. Por su parte, San Miguel nace en el barrio de San Miguel, en la ciudad de Manila (Filipinas), también en 1890. En 1953, un grupo de accionistas de Lleida alcanza un acuerdo con la empresa filipina para abrir una nueva fábrica de San Miguel, naciendo San Miguel España. En el Año 2005 se incorpora al grupo la Cervecería Canaria Reina y, en el año 2007, el Grupo Cervecería Alhambra y Aguas Sierras de Jaén, consolidando al Grupo Mahou-San Miguel como la empresa Cervecería Española más importante. En el Año 2011, se incorpora al Grupo la embotelladora de Agua Solan de Cabras, en un ambicioso proyecto de

ampliación y diversificación de productos. En 2012 se hace efectiva la compra de la cervecera India Arian Breweries & Distilleries como paso importante en la expansión internacional.

Actualmente Mahou-San Miguel cuenta con una plantilla de 2700 trabajadores y un amplio entramado industrial capaz de producir más de 13 millones de hectolitros de cerveza al año. Esta capacidad se debe a la amplia producción llevada a cabo en las plantas de Alovera (Guadalajara), Lleida, Málaga, Burgos, Candelaria (Tenerife), Córdoba y Granada. La planta de Alovera es la mayor de España y la segunda en capacidad de producción de toda Europa, con una plantilla de 645 personas.

En todas las fábricas de Mahou-San Miguel, el proceso de fabricación de la cerveza se desarrolla según las tecnologías más modernas, aplicadas a los procesos de fabricación y control. Asimismo, estos procesos de vanguardia, altamente automatizados, se combinan con la tradición cervecera más ancestral.

INTRODUCCIÓN

Análisis de motivos del programa

Mahou-San Miguel lleva mucho tiempo trabajando por y para la mejora de las condiciones de seguridad, higiénicas y ergonómicas de los distintos puestos de trabajo, realizando numerosas inversiones, que se materializan en la disminución progresiva de los accidentes laborales y de los índices de absentismo. Son numerosos los esfuerzos realizados en los últimos años, tanto en inversiones para la mejora tecnológica de máquinas e instalaciones como para la integración de la prevención en la gestión empresarial, gracias al liderazgo de la Dirección de la compañía y a la implicación de todo el personal de la empresa en la mejora continua de las condiciones de Seguridad y Salud.

La evolución de los datos de siniestralidad avala los esfuerzos realizados hasta el momento, ya que desde el año 1996 se ha conseguido una reducción superior al 80 % en los índices de accidentes



del Grupo. Igualmente, destacar que, actualmente, estos se sitúan un 85 % por debajo de los índices de la industria en general y de las industrias del sector.

Realizando un análisis exhaustivo vemos que la cuarta parte de los accidentes e incidentes laborales y de las causas de absentismo laboral que se producen entre nuestros trabajadores, como en el resto de la sociedad actual, están relacionados con los trastornos músculo-esqueléticos y las enfermedades metabólicas, ocasionados en el 90 % de los casos por hábitos de vida poco saludables, la mayoría de ellos ajenos a la actividad laboral.

Por ello, Mahou – San Miguel pone en marcha, en el año 2000, el programa “A TU SALUD”, como un ambicioso proyecto que consiga eliminar o, en su defecto, mitigar los diferentes síndromes metabólicos y del aparato locomotor, así como prevenir y detectar precozmente enfermedades cardiovasculares y oncológicas que tanto impacto tienen en la actualidad.

OBJETIVOS

El proyecto “A TU SALUD” es un programa novedoso, diseñado y creado para el beneficio directo de los trabajadores y que aporta un valor añadido a la labor realizada en el Departamento de Recursos Humanos y en concreto de Prevención de Riesgos Laborales.

El objetivo fundamental de este proyecto es ayudar a la mejora de la **cali-**

dad de vida de nuestros trabajadores, identificando y evaluando factores de riesgo que puedan afectar a la salud del individuo, no solo en su entorno de trabajo sino también considerando todos aquellos factores externos que estén relacionados con sus hábitos personales y actividades extra-laborales.

A través de la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, indirectamente conseguimos mejorar otros factores fundamentales para la empresa como son la motivación y el compromiso de los trabajadores, la disminución del absentismo y de los accidentes laborales, el incremento de la cultura preventiva...

DESARROLLO DEL PROGRAMA

A partir de la Vigilancia de la Salud el programa se desarrolla, con un completo protocolo de reconocimiento médico que incluye, entre otros parámetros a medir, la detección precoz de cáncer de mama, de próstata, de piel y de colon, y donde se incluyen en los casos necesarios consultas con especialistas y/o pruebas complementarias (RMN, TAC, ecocardiogramas, colonoscopias, electromiografías, etc.) necesarias.

Esta amplia información del estado de salud, tanto individual como colectiva de la empresa, permite identificar aquellos factores de riesgo más importantes sobre los que posteriormente trabajaremos de forma colectiva o individual mediante campañas o programas preventivos de salud.

Los principales programas incluidos en el proyecto “A tu Salud” son:

Programa de Riesgo Cardiovascular

En el año 2001 se inicia este primer programa preventivo de salud bajo el paraguas del Programa “A TU SALUD”. Conscientes de la importancia y la gravedad de este riesgo en la población en general y por ende entre nuestros trabajadores, se inició un ciclo de conferencias, impartidas por prestigiosos cardiólogos, cuyo fin era informar sobre los factores de riesgo, su detección y, lo más importante, su tratamiento y posible modificación mediante la adopción de hábitos de vida saludables, tales como la actividad física, la deshabituación tabáquica, la alimentación saludable... Programas todos ellos que posteriormente se fueron desarrollando en la empresa.

Mediante un software diseñado internamente se realizaron valoraciones personalizadas del riesgo, extendiendo esta campaña a todos los familiares de nuestros trabajadores mediante la edición de un cd-rom interactivo de prevención de riesgo cardiovascular.

Actualmente se está desarrollando una segunda etapa de esta campaña en la cual se incluye la adaptación a la Guía Europea de Riesgo Cardiovascular a través de la incorporación del programa SCORE, lo que permite a cada trabajador conocer su riesgo de padecer un evento cardiovascular y sobre qué factores de riesgo debe trabajar.



Programas Preventivos de Salud

Analizando los resultados de la Vigilancia de la Salud que anualmente realizamos a todos los trabajadores podemos deducir cuáles y cuántas son las alteraciones que tienen los trabajadores y sobre las que desde los servicios médicos se puede intervenir.

A cada trabajador seleccionado, en función de las alteraciones de salud presentadas, se le incluye en un programa preventivo a medida, con su correspondiente control y seguimiento.

Los principales programas preventivos desarrollados son: Hipertensión, Diabetes tipo II, Dislipemias, Obesidad, Sedentarismo, Tabaquismo y Rehabilitación de lesiones.

Estos programas poseen sus propias características pero tienen a la vez como terapia común un programa preventivo, la **Actividad Física y la Alimentación Saludable**

Programa de Rehabilitación de lesiones

Para mitigar la influencia de las patologías del aparato locomotor en la empresa, se presta el tratamiento de

rehabilitación que el trabajador necesite y que incluye medicina física, manipulación, masaje, osteopatía, etc (todos los centros de trabajo disponen de personal cualificado y equipos de rehabilitación tales como láser, electroestimulación y ultrasonido, onda corta, sistema de crioterapia por CO₂, tecarterapia, etc.).

Transcurridos 10 años desde su puesta en marcha es importante destacar que el índice de absentismo laboral por enfermedades del aparato locomotor ha pasado de 1,75 en 2001 a 0,52 en 2012.

Como ejemplo de efectividad de este programa, en enero de 2012 se finalizó un estudio epidemiológico sobre la rehabilitación desarrollada en la fábrica de Alovera durante el año 2011. Sobre una muestra de 252 trabajadores rehabilitados en ese año, el beneficio absoluto que genera el tratamiento de rehabilitación, medido en la mejora y curación de la patología tratada, es de un 77%, con lo que se consigue evitar una pérdida estimada de 4254 jornadas de trabajo, según los estándares del INSS.

Campaña para la Deshabituación del Tabaco

Para aquellas personas interesadas en abandonar el hábito del tabaco y

principalmente para aquellas a las que este suponga un factor de riesgo importante para su salud, en el año 2002 se puso en marcha la campaña de Deshabituación del Tabaco. Para ello se cuenta con la colaboración de empresas especializadas, que dirijan las conductas a través de las cuales se pueda evitar el consumo. La efectividad de este programa es de un 78% entre los participantes, que continúan sin fumar.

Escuela Taller de Espalda y reeducación postural

Es bien sabido que el dolor de espalda es un mal de nuestro tiempo, que va más allá del ámbito laboral y que es el origen del 80% de las bajas laborales, por lo se pone en funcionamiento para todos los empleados de Mahou-San Miguel la Escuela – Taller de Espalda.

Este taller, que tiene una duración de seis horas repartidas en tres días, se inicia con una presentación audiovisual de una película propia donde se incide en la importancia de los malos hábitos posturales en la mayoría de los dolores y problemas de espalda. El éxito del taller radica en su carácter eminentemente práctico, ya que la mayor parte del mismo se centra en el aprendizaje de ejercicios basados en la metodología Pi-

lates que abarca ejercicios sencillos de control, fuerza y elasticidad.

A cada participante se le proporciona, además de ropa deportiva, manual del método y una cinta Theraband para los ejercicios de tonificación, todo el material audiovisual necesario para poder desarrollar estos sencillos ejercicios junto a sus familiares. Desde el año 2003, el 60% de las plantilla ha participado en esta actividad.

Actividad Física, Nutrición y Salud

El Servicio de Prevención de Mahou-San Miguel (MSM) llega a la conclusión de que la manera más eficaz de poder inducir a los trabajadores a entender la actividad física como una medicina curativa y preventiva es la valoración funcional y programación del ejercicio individualmente y ajustado a sus necesidades, con el fin de que sea Eficaz, Seguro, Corto (en tiempo de ejecución) y Agradable de desarrollar.

Este programa se desarrolla en dos fases:

- 1ª Tras analizar el reconocimiento médico individual, se practican unas pruebas funcionales complementarias (fuerza, resistencia, flexibilidad, movimiento y elasticidad de la columna vertebral, composición corporal, consumo de oxígeno, etc.).
- 2ª Prescripción individual del ejercicio físico adecuado y la dosis necesaria.

La principal característica de este programa es la personalización y el seguimiento permanente. Para ello se ha diseñado un plan general de 24 semanas, a excepción de aquellas personas que, por sus alteraciones metabólicas, requieran un control y seguimiento más exhaustivo; al cabo de las semanas se

realizan nuevamente las pruebas funcionales para conocer la evolución y efectividad del ejercicio prescrito.

En febrero de 2012 finalizó el estudio "**Valoración socio-económica del Programa de Actividad Física del Grupo Mahou-San Miguel**", avalado y financiado por el Consejo Superior de Deportes (CSD) para valorar y demostrar la influencia positiva del ejercicio físico en el ámbito laboral. Tras los resultados obtenidos, este estudio es presentado por el CSD como ejemplo en buenas prácticas de las empresas. (Estudio disponible en la web del CSD y Web del grupo MSM).

Es un estudio único en España donde se analizan costes y beneficios directos e indirectos para la empresa, el empleado y la sociedad. Como conclusiones más importantes destacan:

- El programa de Actividad Física es una actividad muy rentable en términos económicos.
- El ROI (retorno sobre la inversión) global es de 2,9.
- Tiene importantes beneficios monetarizables para la empresa, en cuanto a disminución del absentismo por ILT, incremento de la productividad, etc.
- Es muy rentable para los trabajadores en ahorro de tiempo (conciliación familiar) y económico, en satisfacción personal y mejora de la salud.

Alimentación Saludable

Aunque desde los servicios médicos se proporcionan consejos alimenticios y nutricionales, periódicamente se impulsa el programa con acciones puntuales. Durante el año 2009, el programa de Alimentación Saludable se complemen-

ta con la contratación de expertos nutricionistas para el desarrollo de conferencias sobre Buenos Hábitos Alimenticios para todos los trabajadores interesados y que se hacen extensivas a todos sus familiares, amigos y comunidad. Se realizaron 1250 valoraciones de la composición corporal durante la celebración de dichas conferencias. Estas conferencias se desarrollaron en colaboración con los Ayuntamientos donde la Compañía tiene sede o fábrica.

Este año 2013 el programa está orientado a las personas que traen las comidas preparadas a los centros de trabajo. Para ello se están desarrollando talleres de "menús saludables en tupper".

MEDIOS HUMANOS Y MATERIALES

En cada centro de trabajo se dispone de personal sanitario cualificado y especialmente formado en rehabilitación, prescripción del ejercicio físico para la salud y alimentación saludable, así como del aparataje necesario para el desarrollo de los programas anteriormente mencionados de evaluación funcional y de tratamientos.

En algunos centros de trabajo (Madrid, Alovera, Málaga) se dispone de lugares habilitados para practicar actividad física. Estas salas son conocidas como "**Taller de Salud**" y en ellas se dispone de maquinaria adecuada para el desarrollo de ejercicio cardiovascular (cintas de correr, elípticas, bicicletas,...). Al mismo tiempo se desarrollan clases colectivas (Pilates, Body Balance, Body Jam y Yoga) dirigidas por monitores especialistas.

En aquellos centros de trabajo donde no se dispone de espacio suficiente

para un "Taller de Salud" y para todos aquellos trabajadores del colectivo comercial que desarrollan su actividad en cualquier punto del territorio nacional, se han realizado conciertos con centros deportivos donde acudirán previa valoración y prescripción del ejercicio.

Como explicábamos anteriormente, el programa se completa con un seguimiento permanente de los individuos por parte de los servicios médicos, extremándolo en aquellos casos donde se conoce la existencia de patologías cardiovasculares, metabólicas o del aparato locomotor.

FACTORES DE ÉXITO

Los principales aspectos que han ayudado para el desarrollo e implantación de estos programas son:

El Compromiso de la Dirección de la empresa, que desde el principio ha mostrado su interés y apoyo a este proyecto de mejora continua de las condiciones de Seguridad y Salud y mejora de la Calidad de Vida de los trabajadores, destinando los recursos humanos y económicos necesarios para su desarrollo e implantación.

La Implicación de los mandos y su participación activa en el desarrollo del proyecto, facilitando y liderando la implantación de todas las acciones puestas en marcha.

Una visión transversal y multidisciplinar de la Seguridad Y Salud y de cómo esta incide en la organización, lo que ha permitido diseñar un plan de actuación adecuado y adaptado a las diferentes áreas de la organización.

La implicación y participación de todos los trabajadores en estos programas, que ha permitido la evolución y

mejora de los mismos, incorporando nuevas actividades en función de sus intereses e inquietudes.

MEJORA CONTINUA

En Mahou-San Miguel la continuidad del programa **"A TU SALUD"** está garantizada, por el mantenimiento de todas las iniciativas y los programas puestas en marcha hasta ahora, totalmente implantados y en desarrollo en todos los centros de trabajo.

No obstante, el Servicio de Prevención del Grupo y el área de Bienestar Físico y Salud, en su búsqueda permanente de la mejora continua y de la identificación de todas aquellas actividades que puedan redundar en la mejora de la salud de los trabajadores y por ende en la mejora de su calidad de vida, tiene en marcha los siguientes proyectos para el año 2013:

- Programa de Prevención de Alteraciones de la marcha y el equilibrio
- Club de la Marcha: dirigido a fomentar un ejercicio tan saludable y no lesivo como es caminar. Este programa consta de la planificación de rutas de diferentes dificultades y duración en el parque cercano a la nueva sede de Madrid, entrega de pulsómetro y podómetros, así como recomendaciones y consejos para la correcta ejecución de este ejercicio.
- Instalación de Desfibriladores semiautomáticos (DESA) en todos los centros de trabajo para uso de personal no sanitario y formación continuada para su correcta utilización según legislación vigente.
- Estudio ambulante para la detección del Síndrome de Apnea del Sueño en conductores.

- Análisis del estado emocional para detección de alteraciones psicoemocionales mediante la implementación de un cuestionario de vulnerabilidad-adaptación al estrés. En 2013 comienzan a desarrollarse los "Talleres de Felicidad" con la denominación de "Sana Mente". También se ha diseñado una formación on line propia dirigida a toda la plantilla con el fin de mejorar el conocimiento y la capacidad de adaptación a las situaciones diarias de estrés.

Este año 2013 se ha firmado un acuerdo de colaboración con la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía para colaborar en la puesta en marcha de los Programas de Deshabitación Tabáquica, Alimentación Saludable y Actividad Física a desarrollar en todos los centros de que dispone el Grupo MSM en la Comunidad Andaluza (Málaga, Córdoba, Granada y Jaén).

Como conclusión, para valorar la validez de este Plan integrado de mejora de la calidad de vida de los trabajadores "A Tu Salud", tenemos en cuenta los índices de "accidentalidad" y absentismo y los altos índices de participación y valoración de todos los trabajadores, pero realmente lo más importante es la mejora de la salud de los trabajadores detectada año a año en los reconocimientos médicos y esto es lo que nos anima a continuar trabajando en nuevos e interesantes proyectos.

Además de estos datos fácilmente cuantificables, estos programas han permitido mejorar otros aspectos como la motivación, el clima laboral y el compromiso de los trabajadores, pero por encima de esto debemos destacar la mejora de su calidad de vida. ●

Fomentar la cultura preventiva entre trabajadores y empresarios

José Manuel González Tizón, Responsable de la comisión de prevención de riesgos laborales

Lucía Barandela Domuro, Técnico Superior en prevención de riesgos laborales

ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS POLÍGONO SAN CIBRAO

La Asociación de Empresarios Polígono San Cibrao nace en 1979 con el objetivo de defender los intereses de las empresas que forman el área industrial de San Cibrao das Viñas, en la provincia de Ourense. Las más de 300 empresas, 8.000 trabajadores, 5.000.000 de metros cuadrados y 20.000 vehículos que transitan diariamente por las calles de esta zona industrial, le confieren a esta entidad una gran capacidad administrativa. La realización de un plan de buenas prácticas en materia de prevención de riesgos laborales, a lo largo de los últimos 11 años, ha supuesto la reducción notable de los accidentes laborales en la zona y el fomento de la cultura preventiva entre trabajadores y empresarios.

Desde hace más de una década, la entidad trabaja activamente en la puesta en marcha de acciones preventivas que mejoren las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y empresarios de la zona.

Descripción

La Asociación de Empresarios Polígono San Cibrao creó en 2002 el **Servicio de Primera Intervención**, ante la inseguridad y falta de equipamientos para hacer frente a un incendio. Este servicio consiste en un equipo de 10 profesionales en la extinción de incendios que atienden, en horario ininterrumpido de 24 horas los 365 días del año, al colectivo industrial no sólo de San Cibrao, sino también de todo el entorno que rodea a

la zona empresarial formado por más de 40.000 habitantes.

Este servicio cuenta con material necesario para resolver de forma rápida y eficaz cualquier emergencia: bomba urbana ligera con equipo de excarcelación y bomba de presión combinada, vehículo de intervención rápida con bomba de alta presión y equipo de excarcelación, remolque multiservicio con material de rescate en altura, material de extinción de incendios, equipos de respiración autónoma, cámara térmica, detector de gases y mangueras extintores, entre otro.

En este ámbito, el Servicio de Primera Intervención desarrolla una campaña informativa y de promoción de simulacros de emergencia en las empresas,

totalmente gratuita para sus asociados y con el doble objetivo de formar a todo el personal en las rutinas de acción, para afrontar una situación de peligro y cumplir con la normativa básica de autoprotección.

La labor de este servicio es coordinada por un **Gabinete de prevención de riesgos y seguridad**, creado por la Asociación para sensibilizar y formar en materia de seguridad y salud laboral al tejido empresarial del polígono.

En el terreno formativo, el Gabinete orienta y conciencia a los alumnos de los riesgos que se dan en los puestos de trabajo, así como de las medidas que deben llevar a cabo para prevenirlos. Acciones como el uso de extin-



tores, el desarrollo práctico de planes de emergencia en las empresas, los primeros auxilios y el marcado CE en maquinaria fueron algunos de los cursos impartidos, en los que se vieron superadas las expectativas de implicación empresarial.

Otra de las labores del Gabinete fue la realización de un Estudio de Planes de Emergencia Global del Polígono de San Cibrao, en el que se examinaron los riesgos de incendio, explosión, vertidos y fuga de gases de todas las empresas; y, por otro lado, un Análisis de las actividades de prevención de las empresas de la zona industrial, en el que se estudiaron los medios y recursos con los que cuentan las empresas para llevar a cabo su prevención de riesgos interna.

Ambos estudios sirvieron como base para realizar el Mapa de Riesgos, una aplicación gráfica del Polígono San Cibrao a través de la cual las empresas de esta área industrial podrán visualizar claramente los principales riesgos y situaciones de emergencia que se producen en la industria (incendio, fugas de gases, vertidos peligrosos y explosiones) no sólo de su empresa, sino también de las empresas colindantes. La aplicación permite también la localización de bocas de incendio que servirán para que los servicios de emergencias, de San Cibrao y de toda la provincia, conozcan el estado de nuestro polígono y actúen de forma rápida y eficaz ante cualquier emergencia.

En el ámbito de la orientación y concienciación a las empresas y trabajadores

del Polígono San Cibrao, se encuentran iniciativas como la entrega de **boletines de actualidad preventiva 'Infopolígono'**, que ponen de manifiesto todas las actividades desarrolladas por la Asociación, así como legislación actual de importancia para la industria y otras noticias de interés preventivo, acompañados de consejos prácticos, formación en prevención y entrevistas a personalidades de interés para la provincia de Ourense.

Destacamos además otras labores como: la puesta en marcha del **Plan de buenas prácticas y señalización**, a través de la entrega de carteles informativos gráficos; proyectos de **implantación de la certificación de calidad OHSAS 18001** entre las empresas de la zona industrial de San Cibrao; **revisión**



Vehículos y material del Servicio de Primera Intervención



y mantenimiento de todas las bocas de incendio que se distribuyen por el Polígono de San Cibrao.

Con el objetivo de continuar ofreciendo asesoramiento a las empresas y trabajadores, se ha puesto en marcha una campaña informativa, **“Cero Accidentes, Cero Incidentes”**, a través de la cual se desarrollarán diferentes acciones encaminadas a reducir la siniestralidad laboral en nuestras empresas en los próximos cinco años: **“Objetivo Cero Accidentes”**.

Dentro de esta acción se enmarcan las siguientes campañas informativas: **Campaña de prevención de accidentes in itinere**, con el objetivo de formar a empresarios y trabajadores en las buenas

actitudes al volante, y **Campaña de prevención de riesgos cardiovasculares**, con consejos prácticos de hábitos saludables.

Estas actividades cuentan con el soporte de una página web completa en la que el Gabinete pone a disposición de los usuarios la información relativa a actividades y consejos útiles en materia preventiva, en donde se podrán consultar los boletines informativos publicados, que también se editan en formato digital, con el objeto de dar mayor difusión y llegar a toda la sociedad.

El Gabinete de prevención continúa su andadura, mejorando los servicios en materia preventiva. Para ello ha implantado el uso de las nuevas tecnologías

en este campo a través de aplicaciones informáticas para dispositivos iPad del mapa de riesgos o la creación de un blog en donde el público podrá expresar sus opiniones sobre cuestiones preventivas.

Resultados y beneficios obtenidos

Todos estos servicios han mejorado, no sólo la seguridad empresarial, sino la calidad de vida del entorno municipal que rodea el polígono, ya que se cuentan con mayores dotaciones e infraestructuras que minimizan y evitan accidentes.

La Asociación, como única entidad gallega premiada por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales en el año 2009 y por la revista “Formación de seguridad laboral” en 2011, se consolida como un referente a nivel nacional, al ser capaz de combinar la mejora permanente de la eficiencia empresarial con las técnicas de seguridad y salud laboral, poniendo todos los medios para reducir los accidentes y creando un ambiente propicio para la implantación de sistemas productivos seguros. ●



Campaña de prevención de accidentes in itinere

Plan de Salud y Bienestar de SABIC

Óscar Roijals Morcillo, Líder de Seguridad y Salud
SABIC

SABIC, en su emplazamiento de Cartagena, se dedica a la producción de plásticos de innovación, emplea a más de 800 trabajadores con una organización de trabajo a turnos, combinando tareas muy especializadas que demandan importantes niveles de atención junto con tareas que requieren una importante actividad física. Este tipo de actividades, junto con la cada vez más avanzada edad de la plantilla, tiene influencia en la salud y bienestar de los trabajadores. El Plan de Salud y Bienestar, diseñado e implementado junto con el Comité de Seguridad y Salud y CIGNA, se planteó partiendo de un diagnóstico inicial de la salud individual y colectiva de toda esta organización; si bien el Índice de Salud y Bienestar global obtenido estaba en la media de la industria (47,6), se detectaron cuatro campos principales en los que era preciso actuar preventivamente y sobre los cuales basculó nuestro Plan: la nutrición, la gestión del sueño (descanso), el estrés y la gestión del peso.

El principal objetivo del Plan de Salud y Bienestar es el de mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores a nivel individual, y de la organización de forma colectiva, a través de la incorporación de hábitos saludables en el día a día de todos los empleados.

Este objetivo principal debía lograrse en base a cuatro características esenciales e irrenunciables, garantes del éxito del mismo:

- Debía ser eminentemente participativo y útil, que combinara tareas interactivas utilizando las actuales TIC, junto con actividades presenciales.
- Debía centrarse en los puntos de atención identificados en el diagnósti-

co inicial, para poder monitorear posteriormente la eficacia del programa mediante otro diagnóstico.

- Los contenidos del programa debían poder extrapolarse a las familias de los empleados, e incluso debía contemplar actividades con ellos.
- Debía contribuir, a la postre, a la reducción del absentismo laboral derivado de problemas de salud.

DESCRIPCIÓN

A continuación se describen algunos de los bloques más significativos del Programa de Salud y Bienestar de SABIC:

CAMPAÑA "EL AGUA ES VIDA"

A través de esta campaña se fomenta de forma continua el beber agua como hábito saludable. La campaña incluyó la distribución de botes isotérmicos (tipo ciclista) **para todos los empleados** y de un reloj de mesa cuya fuente de energía es el agua y fomenta el hábito de la "recarga". Además, posters, comunicaciones, regalos e incentivos para beber agua como hábito saludable.

PROGRAMA "BUEN ASPECTO, MEJOR SALUD"

Este programa cubre la mejora en los hábitos alimenticios (nutrición) y la gestión del peso (actividad física, nutri-

ción), y contiene fundamentalmente los siguientes elementos:

a) HÁBITOS ALIMENTICIOS

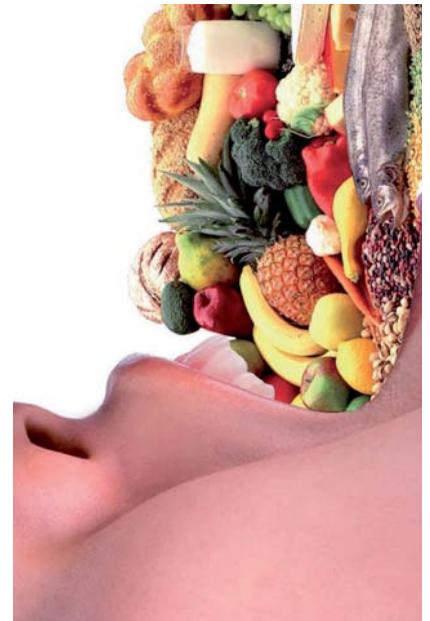
- **Mejora de hábitos alimenticios**, a través de un portal de información creado a medida por CIGNA para trabajadores y familias, con guías y consejos en esta materia.
- **Comer a turnos**: información a través de la distribución de un libro a todos los empleados preparado entre SABIC y una nutricionista orientado a trabajadores a turnos sobre cómo afecta la alimentación en la salud y descanso de estos trabajadores y qué tipo de alimentación deben seguir en función de turnos y horarios.
- **Día de la fruta**: todos los miércoles se distribuyen bandejas de frutas en todos los edificios
- **Taller de cocina** "Tu familia aprende a cocinar sano" para familiares y trabajadores que cocinan, a través de la participación en talleres reales con una nutricionista donde se cocina saludable y se degusta lo cocinado.
- **Catering de empleados**: apertura de un servicio de catering online con menú en el que se da la información calórica y se recomienda el plato saludable del día
- **Concurso de recetas saludables**: con lo aprendido durante todo el programa se lanzará el concurso para empleados y familiares, con premios "saludables"



- **Desayunos saludables**: ejemplos de desayunos saludables que los empleados pueden probar a primera hora de la mañana.

b) ACTIVIDAD FÍSICA

- **Campaña deshabituación del tabaco**: combinando tratamiento farmacológico y en algunos casos técnicas de acupuntura, SABIC ofrece a 30 voluntarios por año la posibilidad de deshabituarse del tabaco.
- **Campaña día sin humo**.
- **Convenio gimnasios en la región de Murcia** para fomentar la práctica deportiva después del trabajo.
- **Escuela de espalda**: tres talleres sucesivos dirigidos a todos los empleados que trabajen en puestos de oficina, que tengan molestias en



la región cervical o lumbar y quieren aprender a cuidarse la espalda.

- **Prevención del carcinoma de Cérvix**

Gestión del estrés



PROGRAMA “BUEN ASPECTO, MEJOR SALUD”: GESTIÓN DEL ESTRÉS

Este programa complementa al programa de nutrición y actividad física básicamente a través de actividades que contribuyan a mejorar la capacidad en la gestión del estrés del empleado.

Este programa de gestión del estrés incluye, en líneas generales, los siguientes campos de actuación:

- **Campaña “Gestión del estrés”,** a través de una formación on-line con guías y consejos para todos los empleados de SABIC.
- **Campaña “Relájate y Respira”,** a través de un taller práctico de 8 sesiones para los empleados que quieran aprender a relajarse a través de ejercicios respiratorios.
- **Apoyo “Experto en Estrés”** a través de la apertura de una línea on-line para consultas de los trabajadores en esta materia.
- **Talleres de risoterapia,** de dos horas de duración, en los que se aprende

de a auto-gestionar situaciones puntuales de estrés a través de la risa.

- **Campaña “Control de tensión arterial”,** mediante la cual el Servicio Médico pasará un día por semana por los distintos edificios para la toma de tensión voluntaria en los empleados.

PROGRAMA “DESCANSA BIEN, VIVE MEJOR”

Este programa está orientado especialmente a trabajadores a turnos, que son los que mayores disfunciones de sueño presentaron según el diagnóstico.

El programa se compone, básicamente, de las siguientes líneas de actuación:

- **Campaña “Sueño y descanso”** a través de una formación on-line y unas guías de orientación a trabajadores a turno sobre qué prácticas realizar para poder descansar y dormir bien en sus distintos ciclos.
- **Hábitos de sueño. Recomendaciones.** A través de los hábitos de sueño reales de cada empleado el

Servicio Médico podrá establecer recomendaciones generales y particulares en esta materia y brindarlas a los trabajadores a turno.

- **Taller con fitnessball,** orientado a mejorar el dolor postural y, por consiguiente, permitir un mejor descanso nocturno y en familia.

RESULTADOS

En estos momentos el Plan sigue en ejecución y todavía no se ha realizado un segundo diagnóstico; no obstante, existen indicadores temporales válidos hasta la fecha:

- **Indicadores no cuantitativos:** la participación de los trabajadores en las campañas ha sido alta y se han recibido felicitaciones de algunos empleados animándonos a mantener el plan de forma sostenible.
- **Indicadores cuantitativos:** la tasa de absentismo ha bajado un 40% entre los años 2011 y 2012, y la tasa de incidencia se ha situado en 2,79 % (sólo un 20% de todas las empresas españolas están por debajo del 4%). ●

El ámbito psicosocial continúa siendo en nuestro país uno de los que presentan más escasa actividad preventiva. Sin embargo, cada vez son más las empresas que demuestran que sí es posible pasar del diagnóstico del problema a la acción preventiva. Aumenta el número de organizaciones que han dado ese paso y están actuando en el terreno de lo psicosocial para conseguir unas mejores condiciones de trabajo.

Con el objetivo de estimular la actividad preventiva real en este campo, el INSHT viene desarrollando desde hace algunos años un proyecto de recopilación y análisis de experiencias de intervención psicosocial. Se trata de identificar y difundir casos reales desarrollados en empresas españolas.

El análisis de dichas experiencias, a la luz de los factores de éxito habitualmente recomendados, permite proporcionar conclusiones prácticas. Dicho proyecto se enmarca en las actuales políticas de seguridad y salud, tanto a nivel estatal como de la Unión Europea, donde el intercambio de experiencias es, desde hace tiempo, un instrumento más para potenciar la actuación eficaz en materia de salud laboral.

El texto que se presenta resulta de este proyecto. Está estructurado en tres grandes bloques. El primero incluye datos de contextualización de la realidad de la actividad preventiva psicosocial en España. El segundo presenta nueve experiencias prácticas de intervención psicosocial.

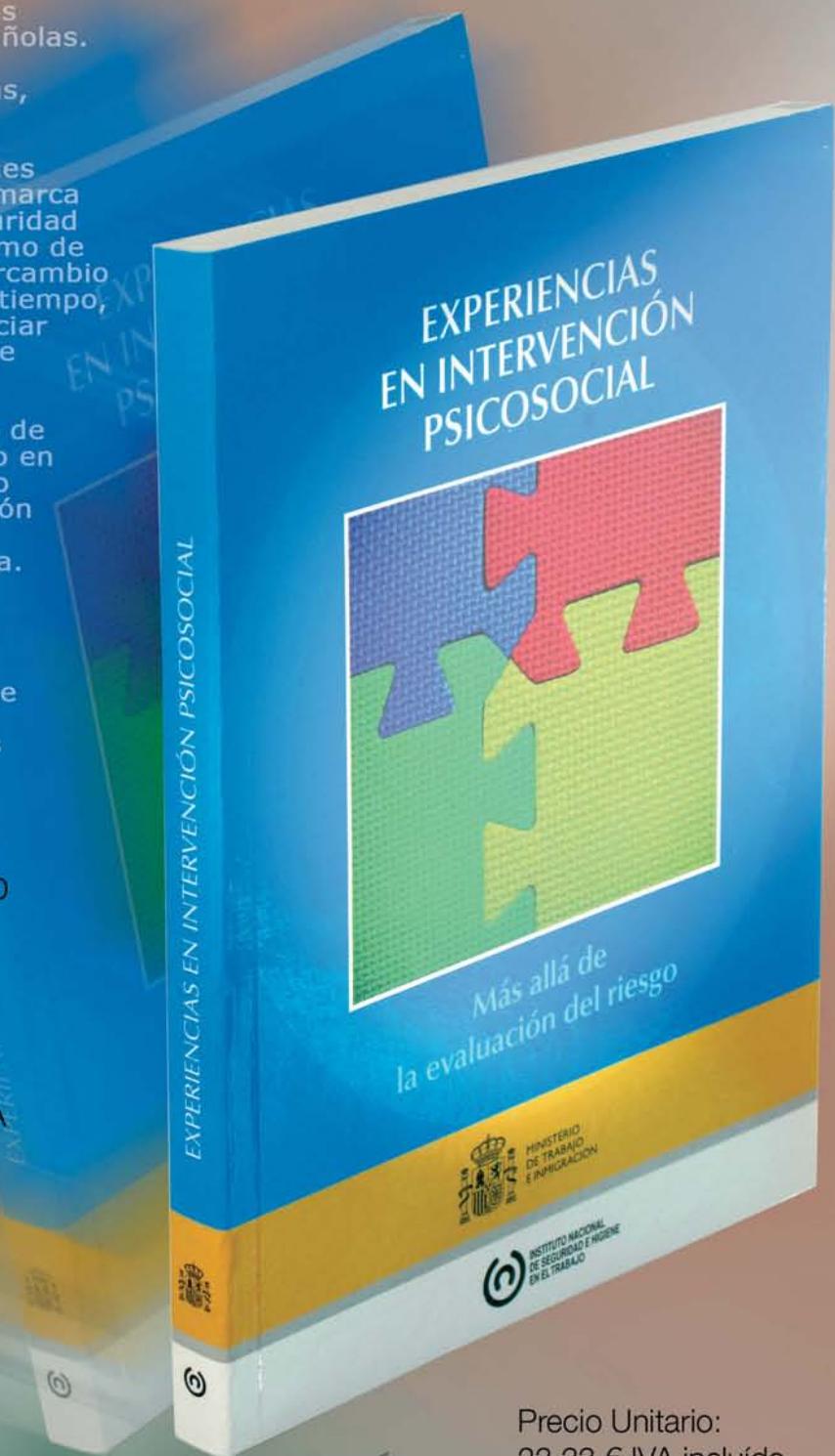
Por último, en la tercera parte se clasifican y analizan los casos, identificándose algunos factores de éxito.

INSHT Ediciones y Publicaciones
c/Torrelaguna,73- 28027 MADRID
Teléf: 91 363 41 00
Fax: 91 363 43 27
edicionesinsht@insht.meys.es

INSHT CNCT
c/Dulcet, 2 - 08034 BARCELONA
Teléf: 93 280 01 02
Fax: 93 280 36 42
cnctinsht@insht.meys.es

LA LIBRERIA DEL BOE
c/Trafalgar, 29 - 28071 MADRID
Teléf: 91 538 22 95 - 53821 00
Fax: 91 538 23 49

Publicación código ET.114



225 pág.

Precio Unitario:
23,33 € IVA incluido
Disponible también en PDF

Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2013

La Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, coordinada a nivel nacional por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), se celebra, como cada año, en la semana 43, aglutinando una serie de actividades y eventos de promoción de la Campaña Europea que son programados por diferentes organismos e instituciones como apoyo a la presente Campaña "Trabajando juntos para la prevención de riesgos". Por este motivo el propio INSHT quiere difundir el presente programa de actividades, animando a todas las partes implicadas en la

prevención de riesgos laborales a participar en las diferentes actividades que aquí se relacionan. Como novedad, este año, se ofrece, además de las diferentes jornadas, talleres y seminarios, una exposición fotográfica sobre seguridad y salud en el trabajo, así como la proyección en formato cine fórum de tres documentales ganadores de diferentes ediciones del certamen cinematográfico "Lugares de Trabajo Saludables", que organiza la Agencia Europea cada año, en el que se pretende acercar al público el debate y la reflexión sobre la necesidad de garantizar las condiciones de seguridad

y salud de los trabajadores. Dichas sesiones de cine fórum serán realizadas por el INSHT como apoyo a la Semana Europea, junto con un taller de expertos, que tendrá lugar en Barcelona, y una Jornada Técnica, en Madrid, cuyo programa se expone en el interior de estas páginas.

El INSHT agradece especialmente la colaboración y esfuerzo que realizan las diferentes instituciones que han programado actividades en el marco de la Semana Europea e invita a trabajadores, empresarios y ciudadanos a participar en estos eventos.



Lugar de celebración	Fecha	Actividad	Título	Organiza
ANDALUCÍA	SEVILLA	21/10/2013	Jornada Técnica	Semana Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Buenas Prácticas Preventivas en Empresas Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y Fundación Mapfre http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/iapr http://www.fundacionmapfre.org/fundacion/es_es/prevencion-salud-medio-ambiente
	SEVILLA	25/10/2013	Acto de presentación	Semana Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Presentación del Programa de Sensibilización en Empresas Dirección General de Seguridad y Salud Laboral y Grupo Iturri
ASTURIAS	OVIEDO	28, 29 y 30/10/2013	Curso	Trabajando juntos en PRL: Nuevas técnicas para la formación Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales Avda. del Cristo, 107 - 33006 Oviedo Principado de Asturias Tel: 985 10 82 76 - Fax: 985 10 82 96
BALEARES	PALMA DE MALLORCA	24/10/2013	Jornada Técnica	La prevención a la pequeña empresa Direcció general de Treball i Salut Laboral. Conselleria d'Economia i Competitivitat. Pça. de Son Castelló, 1 - 07009 Palma Tel: 971 17 63 00 mmir@dgtrebal.caib.es
CANARIAS	LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	17/10/2013	Jornada Técnica	Equipos de protección individual (EPI's). Gestión de empresarios y trabajadores Instituto Canario de Seguridad Laboral ICASEL C/Alicante, 1. Polígono San Cristóbal - 35016 Las Palmas de Gran Canaria http://icaselforma.blogspot.com.es/
		21/10/2013	Jornada Técnica	Trabajando juntos para la prevención de riesgos laborales en Canarias
	SANTA CRUZ DE TENERIFE	16/10/2013	Jornada Técnica	Equipos de protección individual (EPI's). Gestión de empresarios y trabajadores Instituto Canario de Seguridad Laboral ICASEL C/Ramón y Cajal, 3 - 38003 Santa Cruz de Tenerife http://icaselforma.blogspot.com.es/
		21/10/2013	Jornada Técnica	Trabajando juntos para la prevención de riesgos laborales en Canarias
CANTABRIA	SANTANDER	15/10/2013	Jornada Técnica	Gestión de la PRL en centros de trabajo afectados por obras temporales Instituto Cantabro de Seguridad y Salud en el Trabajo y FREMAP Avda. del Faro, 33 - 39012 Santander Tel: 942 39 80 50 Formulario en: www.icasst.es csstcursos@cantabria.es
CASTILLA Y LEÓN	ÁVILA	22/10/2013	Jornada Técnica para alumnos de FP	Trabajando juntos para la prevención de riesgos Unidad de Seguridad y Salud Laboral C/Segovia, 25 bajo - 05005 Ávila Tel: 920 35 58 00
		23/10/2013	Jornada Técnica para alumnos de IES	
	BURGOS	23/10/2013	Jornada de sensibilización para alumnos de FP	Trabajando juntos para la prevención de riesgos Unidad de Seguridad y Salud Laboral Avda de Castilla y León 2-4 - 090006 Burgos Tel: 947 24 42 22
		24/10/2013	Jornada de sensibilización para alumnos de IES	



Lugar de celebración	Fecha	Actividad	Título	Organiza	
CASTILLA Y LEÓN	LEÓN	29/10/2013	Jornada Técnica	Trabajando juntos para la prevención de riesgos. Buenas prácticas preventivas	Centro de Seguridad y Salud Laboral de León Avda de Portugal s/n - 24009 León Tel: 987 34 40 32
		24/10/2013	Jornada Técnica para alumnos	Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo	Unidad de Seguridad y Salud Laboral Avda de Portugal s/n - 24009 León Tel: 987 20 23 12
		25/10/2013			
	PALENCIA	22/10/2013	Charla coloquio para alumnos de FP	Participación activa de los trabajadores en la PRL	Unidad de Seguridad y Salud Laboral C/ Doctor Cajal 4-6 - 34004 Palencia Tel: 979 71 57 88
			Charla coloquio para alumnos de Primaria		
	SEGOVIA	24/10/2013	Charlas formativas para alumnos de FP	Trabajando juntos para la prevención de riesgos y la seguridad y salud en el trabajo	Unidad de Seguridad y Salud Laboral Plaza de la Merced, 12 - 40001 Segovia Tel: 921 41 74 55
		25/10/2013			
	SORIA	Pendiente de confirmar	Charla para alumnos de FP o IES	Trabajando juntos para la prevención de riesgos	Unidad de Seguridad y Salud Laboral Paseo del Espolón 10 - 42001 Soria Tel: 975 24 07 84
	VALLADOLID	22/10/2013	Charlas para alumnos de IES	Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo	Unidad de Seguridad y Salud Laboral C/ Santuario, 6 - 47002 Valladolid Tel: 983 29 80 33
		23/10/2013			
24/10/2013		Charla para alumnos de FP			
ZAMORA	23/10/2013	Charla coloquio	Prevención de riesgos en tareas cotidianas. Dirigida a alumnos de 5º y 6º de Primaria Prevención de riesgos en tareas cotidianas. Dirigida a alumnos de FP	Unidad de Seguridad y Salud Laboral Avda de Requejo, 4 - PL. 2ª y 3ª - 49012 Zamora Tel: 980 55 75 44	
CATALUÑA	BARCELONA	22/10/2013	Taller de Expertos	La participación de los trabajadores en el sistema preventivo. Buenas prácticas	Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT C/Dulcet, 2 - 08034 Barcelona Tfno: 93 280 01 02 - Fax: 93 280 36 42 www.insht.es
		22/10/2013	Seminario	Líderes saludables, empresas seguras	MC MUTUAL Inscripciones: seminariosprl@mc-mutual.com Pilar Agustín - Tel: 93 405 12 44 - Ext.100529 (Seminario sólo disponible para las empresas afiliadas a MC MUTUAL)
COMUNIDAD VALENCIANA	CASTELLÓN	22/10/2013	Jornada Técnica	Sistemas eficaces para la gestión de la prevención de riesgos laborales mediante el liderazgo y participación	Centro Territorial de Seguridad y Salud en el Trabajo de Castellón Carretera Valencia a Barcelona Km. 68,40 - 12004 Castellón Tel: 96 21 02 22 - Fax: 964 24 38 77 sec_cas@invassat.gva.es
	VALENCIA	23/10/2013	Jornada Técnica	Sistemas eficaces para la gestión de la prevención de riesgos laborales mediante el liderazgo y participación	Centro Territorial de Seguridad y Salud en el Trabajo de Valencia C/ Valencia, 32 - 46100 Burjassot Tel: 963 42 44 00 - Fax: 963 42 44 99 sec_val@invassat.gva.es
		Pendiente de confirmar	Jornada Técnica	Trabajando juntos para la prevención de riesgos en el sector marítimo/pesquero	Generalitat Valenciana junto con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
MADRID	MADRID	24/10/2013	Jornada de Clausura	Trabajando juntos hacia una mejora de la seguridad y salud en el trabajo	
		23/10/2013	Cine fórum	El Invierno de Pablo (Pablo's winter)	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) C/Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid semanauropea13@insht.meys.es www.insht.es
		30/10/2013	Cine fórum (2 películas)	Negocio floreciente (A blooming business) Todo lo que brilla (All that glitters)	
		21/10/2013 al 21/10/2014	Exposición Fotográfica	Trabajos Saludables	
		24/10/2013	Seminario	Líderes saludables, empresas seguras	MC MUTUAL Inscripciones: seminariosprl@mc-mutual.com Pilar Agustín - Tel: 934 051 244 - Ext.100529 (Seminario sólo disponible para las empresas afiliadas a MC MUTUAL)
		24/10/2013	Jornada	Trabajando juntos para la prevención de riesgos	Unión Sindical Obrera Secretaría Confederada de Salud Laboral y Medio Ambiente C/Príncipe de Vergara, 13, 7ª Inscripciones antes del 15 de octubre Fax: 91 577 29 59 segysalud@uso.es s.saludlaboral@uso.es
MURCIA	MURCIA	24/10/2013	Jornada Técnica	Buenas prácticas de liderazgo y participación	Instituto de Seguridad y Salud Laboral C/ Lorca, 70 - 30120 El Palmar- Murcia Tel: 968 36 55 00 isslformacion@car.m.es
NAVARRA	PAMPLONA	6/11/13	Jornada técnica	Liderazgo de la Dirección y participación de los Trabajadores	Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra Lugar de celebración de la Jornada: En el Salón de Actos del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra Pº Landaben C/F 31012 - Pamplona
CONCURSO		Plazo de entrega de candidaturas hasta el 01/03/2014	Concurso de redacción	Premio 28 de abril, de redacción "Trabajando juntos para la prevención de riesgos"	MC Mutual. Las bases de la convocatoria se encuentran en: www.mc-mutual.com

Para más información: www.insht.es