



Calidad



Medio Ambiente



Prevención de Riesgos



CLN: GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ADAPTADA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Memoria candidatura al
“Premio Escolástico Zaldívar. II Edición”



Fraternidad
Muprespa



1. CLN, LA EMPRESA

CLN SERVICIOS INTEGRALES, S.L. es una empresa asturiana de externalización de servicios, fundamentalmente dedicada a la limpieza y mantenimiento de edificios y locales.

Constituida el 31 de octubre de 1989, asienta sus raíces en la empresa “Limpiezas Gijón” fundada en el año 1946 por D. José Rego Sánchez y acorde con la evolución del mercado del Principado de Asturias, ofrece en la actualidad unos servicios de calidad anticipándose a las expectativas de los potenciales clientes, sean cuales fueren las necesidades de estos.

Desde sus inicios, CLN ha dejado patente su compromiso con la integración de trabajadores desfavorecidos, asumiendo la responsabilidad social empresarial como un elemento central en el proceso de toma de decisiones de la organización. Este compromiso se ha plasmado especialmente en la integración de trabajadores con discapacidad, si bien CLN lo hace extensivo al resto de colectivos desfavorecidos como parte de su corresponsabilidad social en la construcción de una sociedad más justa.

Este compromiso ha ido incrementándose paulatinamente desde la creación de la empresa en el año 1989, evolucionando de forma proporcional al crecimiento de la plantilla.

A fecha 31 de diciembre del 2005 la plantilla de CLN estaba constituida por de 108 personas con tan solo 4 discapacitados. Es en este momento, donde la Dirección de la empresa se plantea como **objetivo fomentar la contratación de personal discapacitado.**



Con esta iniciativa, nacía una tímida e incipiente colaboración con la **Federación de personas sordas de Cantabria (FESCAN)** y la **Federación de personas sordas de Asturias (FESOPRAS)**.

Fruto de estas iniciativas, a finales del año 2006 CLN duplicó el número de personas con discapacidad, elevándose a once las personas de la organización con algún tipo de discapacidad.

A partir de este momento CLN comienza a colaborar con diferentes asociaciones dedicadas a inserciones de personal discapacitado y de colectivos especialmente desfavorecidos tales como: **COCEMFE ASTURIAS, COCENFE CANTABRIA, FESOPRAS, FESCAN, FUNDACIÓN EDES, MANOS EXTENDIDAS, FUNDACIÓN ALTEDIA CREADE, ACCIÓN LABORAL, GIJON INTEGRAL,...**

Pero es en el **año 2009**, cuando, tras las experiencias positivas de los años anteriores, apostamos por estabilizar y fomentar la contratación de las personas con discapacidad firmando un convenio de colaboración con la **Fundación FAEDIS** (Fundación Asturiana para la promoción del empleo y la reinserción de las personas con discapacidades y en grave riesgo de marginación social) y con el **Grupo Incorpora Asturias de Obra Social La Caixa**.

Si en el año 2008 teníamos 16 trabajadores con discapacidad, en 2009 pasamos a contar con 38 trabajadores discapacitados, lo que supuso un crecimiento de más del 200% en tan solo un año.

Pero la apuesta por las políticas de inserción social de la empresa no finalizó en el 2009, sino que se fomentaron con más fuerza en el **año 2010**, alcanzando su máxima expresión con la creación de un **Centro Especial de Empleo, CLN INCORPORA, S.L.**, cuya misión principal es favorecer la incorporación al mercado laboral de personas



con discapacidad. El Centro Especial de Empleo **CLN INCORPORA, S.L.**, fue creado a finales de mayo del 2010, disponiendo su plantilla en el año 2012 de 126 trabajadores.

Durante todo este proceso, CLN ha tenido que ir adaptando sus políticas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a las necesidades específicas de las personas de la organización con algún tipo de discapacidad a fin de garantizar la eficacia de las mismas en la prevención de los daños sobre la seguridad y la salud de las personas.



Calidad



Medio Ambiente



Prevención de Riesgos

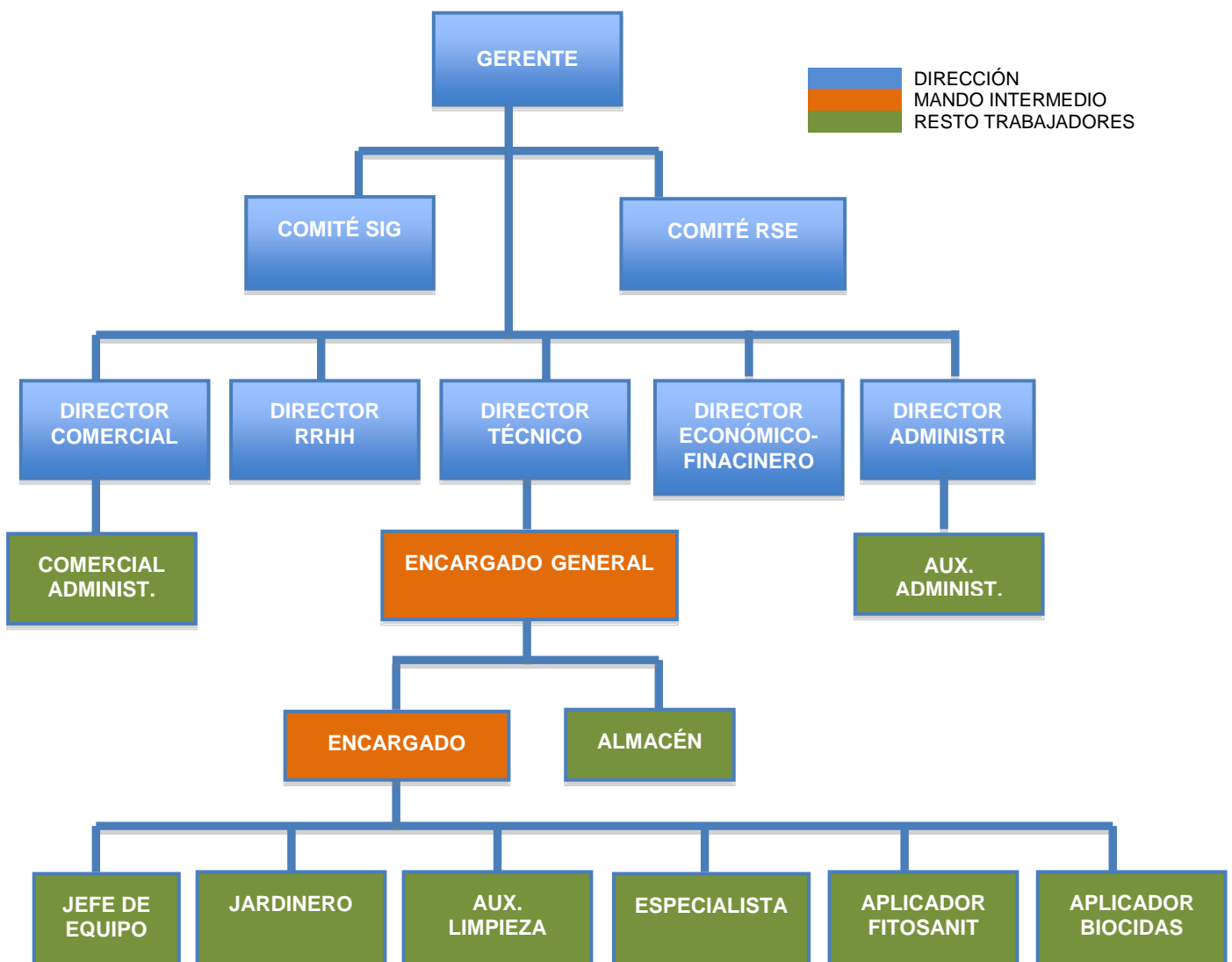


2. CLN Y LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El capital humano es la columna vertebral de una empresa. CLN Servicios Integrales y CLN Incorpora cuentan en la actualidad con una plantilla de 186 y 96 trabajadores, respectivamente, comprometidos con la gestión y la excelencia en el servicio.

La gestión de la seguridad y la salud en el trabajo no es una excepción y requiere para alcanzar sus objetivos del compromiso de todos en el quehacer diario.

Se muestra a continuación, el organigrama funcional de nuestra organización.





2.1 Las personas de la organización

Desde la creación de la empresa en el año 1989, momento en el que contaba con cuatro empleados, la plantilla de CLN ha ido incrementándose paulatinamente hasta situarse en un promedio de 212 personas durante el año 2013.

De este promedio de personas, **el 86,81% son mujeres**, frente al **13,19% de hombres**. Esta distribución por sexos de la plantilla es una muestra patente del compromiso de CLN con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

En este sentido, CLN ha mostrado una especial preocupación por garantizar la Igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres integrantes de su plantilla, desarrollando políticas pioneras en empresas de su sector en las cuales se recogen medidas en materia de igualdad en áreas tan importantes como la formación, la conciliación de la vida laboral y familiar, la contratación y la promoción, entre otras.

Dato significativo, es la paridad existente en el **Comité de Dirección**, compuesto por un **50% de mujeres** y un **50% de hombres**.

Por lo que respecta a trabajadores con discapacidad, actualmente **30 trabajadores tienen algún tipo de discapacidad**, lo que supone un **14,15%** del personal, un porcentaje significativamente superior al establecido en la Ley LISMI (la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos, establece que las empresas públicas y privadas que empleen a más de 50 trabajadores están obligadas a que al menos el dos por ciento del empleo sean trabajadores con discapacidad).



Calidad



Medio Ambiente



Prevención de Riesgos



De este 100% de personal contratado con discapacidad el 4,16% es de tipo psíquico, otro **8,33% es de tipo físico-psíquico**, un **4,16% es tipo psíquica-física-sensorial** y el **71,16% restante tiene diversas discapacidades físicas**.

De los trabajadores con discapacidad, el 70% de ellos tiene minusvalía inferior al 65 % y el 30% superior al 65%.

2.2 El Centro Especial de Empleo CLN INCORPORA, S.L.

El Centro Especial de Empleo **CLN INCORPORA, S.L.**, fue creado a finales de mayo del 2010, disponiendo ya a finales de dicho año de una plantilla de 23 trabajadores discapacitados.

Durante el año 2013 CLN Incorpora tuvo un promedio de 124 trabajadores, el **100% de los mismos con algún tipo de discapacidad**.

De este 100% de personal contratado con discapacidad el **8,79% es de tipo psíquica**, otro **6,59% es de tipo sensorial**, el **13,18% es de tipo psíquica-física**, el **2,19% es psíquica-sensorial**, el **4,39% física-sensorial** y el **64,83% restante tiene diversas discapacidades físicas**.

En cuanto al grado de discapacidad, el 100% de los trabajadores del Centro Especial de Empleo tiene una discapacidad superior al 33%, de ellos, 87 personas, el 90,63% tienen un grado de discapacidad comprendido entre el 33% y el 65% y, 9 personas, el 9,38% tienen un grado de discapacidad superior al 65%.

2.3 Convenios de colaboración para la integración de personas con discapacidad

Dentro del compromiso de CLN con la sociedad, destacan los numerosos **convenios de colaboración** firmados por CLN con diferentes entidades para la **integración de personas con riesgos de exclusión** (personal discapacitado y de colectivos especialmente desfavorecidos).



Calidad



Medio Ambiente




Prevención de Riesgos



Fruto de estos convenios, como ya se ha comentado en los apartados anteriores, el porcentaje de personas de la organización con algún tipo de discapacidad se ha ido incrementando progresivamente en el tiempo.

Entre los convenios firmados por CLN para la integración de personas con discapacidad, destacan los siguientes:

- Convenio con **MAPFRE**, desde el año 2011, para la **FUNDACIÓNMAPFRE** integración de personas discapacitadas mentales.
- Convenio con **FUNDOSA-LEÓN**, desde el año 2011, de apoyo y colaboración en la incorporación al mundo laboral, de personas con discapacidad. 
- Convenio con **FAEDIS** (Fundación Asturiana para la promoción del empleo y la reinserción sociolaboral de las personas con discapacidades y en grave riesgo de marginación social), desde el año 2009, para favorecer una mayor incorporación de las personas con riesgo de exclusión en el mundo laboral y promover la Responsabilidad Social Empresarial. 
- Convenio con **FESCAN** (Federación de Personas Sordas de Cantabria) desde el año 2005 para favorecer la integración laboral de personas sordas. 
- Convenio con **FESOPRAS** (Federación de Personas Sordas del Principado de Asturias) desde el año 2005 para favorecer la integración laboral para personas sordas. 
- Convenio con **COCEMFE** (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica) en Asturias desde el año 2006 y en Cantabria desde 2010, de apoyo y colaboración en la incorporación al mundo laboral, de personas con discapacidad física u orgánica. 



Calidad



Medio Ambiente



Prevención de Riesgos



- Convenio con **GRUPO FUNDOSA** en Asturias desde el año 2009 de apoyo y colaboración en la incorporación al mundo laboral, de personas con discapacidad.
- Convenio con **GRUPO INCORPORA** Asturias de **Obra Social La Caixa** desde 2009 para la plena Inserción Social y Laboral de las personas con Riesgo de Exclusión Social.
- Convenio con **NORTEJOVEN** desde 2008 para promover el fomento del empleo a jóvenes en situación de desventaja social.





3. CLN Y SU SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

En CLN, la calidad del servicio, la seguridad y salud de nuestro personal, el respeto al medio ambiente y la creación de valor para la sociedad, constituyen nuestra razón de ser y nuestra mejor baza para mantener un posicionamiento competitivo en el exigente mercado del siglo XXI.

Desde que en el año 2006, el **Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente** de CLN lograra la certificación según las normas **ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001**, gran parte de los esfuerzos de la organización se han dirigido a la mejora continua de nuestro desempeño medioambiental, haciendo realidad nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Compromiso que se ratifica en el año 2010 con la inscripción en el **Registro EMAS** y la integración en nuestro Sistema de Gestión y posterior certificación de un **Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable** según los criterios establecidos en la norma **SGE21**.

Durante este mes de mayo de 2013, CLN Servicios Integrales ha **ampliado el alcance del certificado** de su Sistema de Gestión Integrado, según las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001, a las actividades y servicios desarrollados por CLN Incorpora, si bien, desde sus inicios, y pese a no estar incluido con anterioridad en el alcance del certificado, el Sistema de Gestión de la organización era común a ambas organizaciones, aplicándose en la gestión de CLN Incorpora los requisitos definidos por la normas de referencia.

El alcance definido del Sistema de Integrado de Gestión de CLN Servicios Integrales y CLN Incorpora es el que siguiente:

Limpieza de Edificios y locales; Tratamientos DDD y Conservación de Jardines.



Calidad

Medio Ambiente

Prevención de Riesgos

4. CLN Y LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización se rige por los principios de actuación definidos por la Dirección en la Política de Gestión Integrada, en su Misión, Visión y Valores y en el Código Ético y de Conducta Socialmente Responsable, documentos estos que por otra parte son aplicables a todas las personas de la organización comunicados a los grupos de interés.

4.1 Política de Gestión Integrada

CLN es una empresa familiar que ha apostado desde sus orígenes por generar riqueza, bienestar y empleo, con fuerte arraigo territorial y social, en el sector de la limpieza, la higienización, jardinería y paisajismo.

Su modelo de gestión, se basa en el compromiso de desarrollo eficaz y responsable de todas sus actividades, por lo que en concordancia con su misión “Dar respuesta a la creciente demanda de externalización de servicios, centrándonos en las necesidades del cliente para prestar un servicio de alta calidad”, gestiona dicha actividad a través de un sistema integrado que contempla los requisitos de **Calidad (ISO 9001), Medio Ambiente (ISO 14001 y EMAS), Prevención (OHSAS 18001) y Responsabilidad ética y social (SGE21).**

Nuestros valores: **compromiso, capacidad de respuesta, cercanía, confianza, flexibilidad, responsabilidad y profesionalidad** son piezas estratégicas para el éxito de nuestra misión.

Esta política se desarrollará y concreta en nuestro Código de Conducta. Un compromiso ético que abarca todas las áreas de gestión.



Calidad



Medio Ambiente



Prevención de Riesgos



CLN cumplirá los requisitos acordados con los clientes, atendiendo a sus demandas y dando respuestas adecuadas a las mismas.

CLN asegura que todas las actividades se desarrollarán conforme a **los requisitos legales, reglamentarios y cualquier otro requisito** al que pudiéramos adherirnos.

CLN garantiza la transparencia de nuestras actividades individuales y como organización.

CLN se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar estas prácticas con sus empleados.

CLN apuesta por la protección y mejora del medioambiente, desarrollando prácticas que garanticen la minimización de la contaminación y el impacto medioambiental e involucrando activamente tanto a las personas que forman parte de nuestra organización (dirección, trabajadores, proveedores...), como a nuestros clientes y la sociedad en general. Y para dar fe de ello nos hemos adherido al Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Ambiental, Reglamento EMAS.

CLN trabaja para desarrollar proyectos sociales innovadores que aporten respuestas a la sociedad en la que estamos inmersos, promoviendo y fomentando la **igualdad de oportunidades de todo el personal**, así como el empleo estable y de calidad.

CLN se preocupa por la seguridad y salud en el trabajo y se marca como **objetivo final “cero accidentes”**.

CLN desarrolla **cauces de participación** para involucrar a trabajadores, socios, clientes y usuarios.

CLN impulsa las iniciativas que conduzcan al cumplimiento de los objetivos propuestos, proporcionando los recursos y formación necesarios para la consecución de los mismos, garantiza de esta forma la eficacia del Sistema de Gestión



Calidad



Medio Ambiente



Prevención de Riesgos



CLN revisa esta política periódicamente y siempre que las circunstancias lo aconsejen, incorporándola a su filosofía de mejora continua y adaptándola a las nuevas exigencias organizativas y retos.

En Gijón, a 1 de abril de 2011

La Dirección de CLN

4.2 Misión, Visión y Valores

Misión

La Misión de CLN Servicios Integrales es dar respuesta a la creciente demanda de externalización de servicios, centrándonos en las necesidades del cliente para prestar un servicio de alta calidad.

Para ello, contamos con una oferta competitiva, basada en nuestro equipo humano y en unos elevados ratios de eficiencia, con el mejor equilibrio entre calidad y coste.

Visión

Nuestra Visión es lograr un crecimiento sólido y rentable, a través de unos recursos humanos adecuados y una elevada eficiencia operativa, convirtiéndonos en una referencia en los mercados donde operamos.

Valores

Para lograr nuestra Visión, de acuerdo a nuestra Misión, nos basaremos en el respeto a los siguientes valores:

- **Desarrollo y compromiso de nuestros empleados**

Queremos que nuestras personas clave crezcan profesionalmente con CLN y estén comprometidas con ella.



Calidad



Medio Ambiente



Prevención de Riesgos



- **Capacidad de respuesta**

El cliente tiene a su servicio personal capacitado y con autonomía para dar respuesta rápida a sus expectativas y solucionar sus necesidades y preferencias en el menor tiempo posible.

- **Cercanía con el cliente**

Tenemos a su disposición personas accesibles, que le comprenden y velan por sus intereses.

- **Confianza**

Somos conscientes de que trabajamos en sus instalaciones y velamos por la confidencialidad y seguridad que ello requiere.

- **Profesionalidad**

Basada en el “saber hacer” de nuestro equipo humano, involucrado con el servicio que prestan, avalado con nuestro sistema integrado de gestión.

- **Orientación y adaptación al cliente**

Somos flexibles. Orientándoles en la mejor solución, comprendemos y nos adaptamos a las necesidades y preferencias de nuestros clientes.

- **Responsables con la sociedad**

Compromiso con la sociedad a través de la gestión eficiente de los recursos naturales, la aplicación sistemática de nuestras buenas prácticas ambientales, el apoyo al deporte y obras sociales, así como nuestros planes de conciliación e igualdad.



4.3 Código de Conducta Ética y Socialmente Responsable

CLN ha definido un Código de Conducta Ética y Socialmente Responsable con el objetivo de transmitir a las personas que trabajan en nuestra organización, así como a nuestros clientes, colaboradores y a la Sociedad en general, nuestros compromisos hacia todos ellos, que deben sostenerse en un comportamiento ético intachable.

Este Código de Conducta Ética y Socialmente Responsable describe los valores, principios y prácticas que deben guiar y estimular la actividad de nuestra organización, así como constata el objetivo de la Dirección de fomentar un entorno de trabajo en el que se promueva la integridad de las personas y el respeto hacia la sociedad.

Entre los compromisos que figuran en dicho Código, destaca, en relación con el objeto de esta Memoria, los siguientes compromisos de CLN hacia las personas de su organización:

“Todas las personas que trabajan en CLN, o que en un momento determinado trabajan en nombre de CLN, deben actuar en todo momento que estén ejerciendo su desempeño profesional según las siguientes pautas:

- cumplir las normas de **protección de la seguridad y salud en el trabajo** y velar por la seguridad propia, de otros empleados, de clientes, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.
- tratar de **forma justa y respetuosa a sus compañeros**, a sus superiores y a sus subordinados, propiciando un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro, sin ejercer ningún tipo de discriminación o intromisión en la intimidad”



5. SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los diferentes tipos de discapacidad de las personas que integran la organización, así como el diferente grado de las mismas hace que, en el momento de incorporar un nuevo trabajador con discapacidad a la organización el primer paso que se toma desde la Dirección de Recursos Humanos sea **analizar sus necesidades específicas**, a fin de **garantizar su integración en la organización y garantizar la protección de su seguridad y salud**.

En colaboración con el Servicio de Prevención Ajeno de la organización, Fraternidad-Muprespa, cuando se incorpora un nuevo trabajador con discapacidad a la organización se revisa la evaluación de riesgos del centro a fin de comprobar que se hayan contemplado todas las posibles situaciones de riesgos y tenido en cuenta las **características específicas del trabajador especialmente sensible**, definiéndose en su caso nuevas medidas preventivas y de protección.

La Dirección de Recursos Humanos **asigna un tutor** a la persona que se incorpora, suele ser o un Encargado o un trabajador de la organización con años de experiencia en ese puesto de trabajo, que es el responsable de realizar el seguimiento de la persona y de transmitir a la organización las necesidades específicas que puedan ir surgiendo para facilitar su adecuada adaptación al puesto de trabajo.

En esta labor, se cuenta desde el inicio con la **colaboración de las entidades** con las que CLN tiene firmados convenios para la integración de personas con discapacidad, quienes a su vez suelen asignar también un tutor para el seguimiento del trabajador.

Además, periódicamente la Dirección de Recursos Humanos **analiza la adecuación de los puestos de trabajo, técnicas de limpieza, herramientas, máquinas y equipos**



utilizados, medidas preventivas, etc... a las características de las diferentes personas con el fin de asegurar una adecuada prevención de los potenciales daños sobre la seguridad y la salud.

5.1 Comunicación y participación de los trabajadores

CLN reconoce que la participación activa de los trabajadores en una fuerza impulsora y una condición previa para las mejoras en la seguridad y salud por lo que trabaja en la apertura de **canales de comunicación con sus trabajadores**. Cuando una persona se incorpora a nuestra organización se le entrega un **dossier de bienvenida** que incluye nuestro Código Ético y de Conducta Socialmente Responsable, nuestra Política de Gestión Integrada, la información sobre los riesgos de su puesto de trabajo, las medidas preventivas a aplicar y las instrucciones de trabajo necesarias para el adecuado desempeño, en condiciones de trabajo seguras, de sus funciones y responsabilidades.

CLN tiene constituido un **Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo**, compuesto por tres Delegadas de Prevención de Riesgos Laborales y tres representantes de la empresa, que se reúne con frecuencia trimestral.

En el marco de este Comité, se analiza la evolución de los indicadores de Seguridad y Salud definidos por la organización, las necesidades de formación de los trabajadores, los incidentes ocurridos sobre la seguridad y salud de las personas, la idoneidad de los EPI's, las necesidades de adaptación del puesto de trabajo a las características de los trabajadores sensibles, etc...

Del mismo modo, trienalmente, a fin de conocer la opinión de nuestros trabajadores en relación con su puesto de trabajo, sus superiores más directos, la relación con sus compañeros, su satisfacción en el puesto trabajo, etc... la organización lleva a cabo un **análisis de Clima laboral** que permite al trabajador expresarse, desde el más estricto



anonimato, y presentar así sus quejas, opiniones, felicitaciones.....sabiendo que todas las respuestas y/o valoraciones serán estudiadas y analizadas.

Los resultados de la encuesta de clima laboral realizada por CLN en el año 2013 muestran un alto grado de satisfacción de los trabajadores con la organización, obteniéndose una satisfacción media de 6,08 sobre una valoración máxima de 7.

5.2 Medidas de conciliación vida familiar

A medida que fue evolucionando la integración de personas con discapacidad, se fue detectando que muchas de las personas con discapacidad de la organización necesitaban tratamientos y consultas médicas con cierta periodicidad, lo que podía darles lugar a **problemas de conciliación de su vida profesional y familiar**, por ello, se decidió aprobar un incremento de horas médicas y para los casos más extremos, permisos no retribuidos.

Asimismo, el análisis de los resultados de las encuestas de clima laboral evidenciaban que la dificultad para conciliar la vida laboral y profesional con la vida personal no era exclusiva del colectivo de personas con discapacidad.

Por todo ello, en el marco del Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable de CLN, el Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social decidió e incluyó en el **“Plan de Responsabilidad Social”** de la organización una serie de medidas de flexibilidad orientadas a la mejora de la calidad de vida de sus empleados y la conciliación de la vida familiar y laboral y a la plena **integración de los trabajadores con discapacidad en la organización.**

Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar:

- Concesión de la acumulación horas lactancia en días consecutivos o a disfrutar dentro del año natural según necesidad con preaviso de 24 horas.



Calidad



Medio Ambiente



Prevención de Riesgos



- Concesión de permiso NO retribuido hasta un máximo de 15 días por atención a hijos menores, o familiares de primer grado, por enfermedad grave y/o hospitalización.

Medidas destinadas específicamente a colectivos desfavorecidos

Generales:

- Contratación prioritaria para discapacitados, víctimas violencia género, colectivos desfavorecidos.

Inmigrantes:

- Posibilidad de acumulación del 50% de las vacaciones anuales, sumándolas al periodo generado del año posterior para su disfrute en conjunto a fin de viajar a su país de origen.

Discapacitados:

- Incremento del 50% de horas destinadas a consultas médicas según convenio, para los trabajadores con discapacidad para consultas y/o tratamientos.
- Concesión de permisos no retribuidos para trabajadores con discapacidad, para consultas médicas y/o tratamientos, siempre que hayan agotado la bolsa de horas médicas.

Beneficios sociales para nuestros trabajadores:

- Prioridad de contratación a los familiares desempleados (de primer grado) para las sustituciones por accidente o enfermedad profesional, siempre que cumplan el perfil mínimo exigido para el desarrollo del puesto de trabajo.



Calidad



Medio Ambiente



Prevención de Riesgos



- Contrato laboral a cónyuge o hij@ de trabajador fallecido por accidente laboral en el plazo de seis meses; siempre que cumplan el perfil mínimo exigido para el desarrollo del puesto de trabajo.

5.3 Profesional y formación en Seguridad y Salud en el Trabajo

CLN apuesta por el desarrollo profesional y personal continuado de todos sus empleados como garantía de éxito del proyecto empresarial. Esta estrategia se materializa en el **plan anual de Formación** orientado a dar valor añadido a las personas y a la organización, y afianzar así los niveles de excelencia del servicio que CLN presta a sus clientes.

El empleado de CLN se caracteriza por su elevado grado de profesionalidad, basando su comportamiento en principios tales como eficiencia, compromiso con el medio ambiente, la seguridad y salud en el trabajo, tanto propia, como de los compañeros, como de las personas de la empresa cliente donde preste los servicios, y de la confidencialidad de los datos a los que tenga acceso durante la prestación de su servicio.

Por tanto, todos los empleados deben participar de manera activa en los planes de formación que CLN pone a su disposición, implicándose en su propio desarrollo con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a los clientes y la sociedad en general.

En total, durante el año 2013, se impartieron **2.394 horas de formación**, de las que 120 fueron horas de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A estas horas hay que añadir la sensibilización continua que en materia de seguridad y salud en el trabajo realizan los Encargados de la organización, tanto en las visitas de seguimiento de los servicios prestados, como en las inspecciones de seguridad y salud en el trabajo propiamente dichas. Durante estas visitas los Encargados sensibilizan al



Calidad



Medio Ambiente



Prevención de Riesgos



personal de la organización en cuestiones tales como uso adecuado de EPI's, conductas de trabajo seguras, utilización de productos químicos, etc...

Además, anualmente CLN envía a todas las personas de la organización un comunicado para la difusión de los índices de siniestralidad y sensibilización acerca de la importancia del cumplimiento de las medidas preventivas, de la comunicación de los incidentes y cuasi-accidentes que puedan tener lugar en los centros de trabajo y de los objetivos de mejora establecidos por la organización, ofreciéndoles además la posibilidad de transmitir sus dudas y sugerencias de mejora en materia de seguridad y salud a la organización y de participar en la definición y desarrollo de objetivos.

5.4 Adaptación de los puestos de trabajo a las personas con discapacidad

A fin de adaptar los puestos de trabajos de la organización a las necesidades específicas de los trabajadores con discapacidad de la organización, de mejorar las condiciones ergonómicas y, en definitiva, de mejorar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, CLN ha implantado un conjunto de medidas en relación a la selección de los equipos y los métodos de trabajo. Estas medidas buscan adaptar los puestos de trabajo a aquellos trabajadores a los que sus circunstancias de discapacidad física, psíquica o sensorial hacen especialmente sensibles a los riesgos del puesto de trabajo. Entre las medidas implantadas por CLN destacan las siguientes:

- **Introducción de sistemas de anclajes móviles SYAM**

Se ha introducido un nuevo sistema de protección contra caídas a distintos nivel en los trabajos en altura. El sistema SYAM consiste en un punto de anclaje transportable que permite trabajar en el contacto del vacío (hueco) con toda seguridad. Se transporta en una mochila y se despliega sobre



el lugar de intervención en el interior, en menos de tres minutos, tomando apoyo al suelo y de una y otra parte de la apertura contra las paredes, el techo que únicamente sirve para estabilizar el sistema antes de su utilización. Este sistema, además de mejorar el confort de los trabajadores, al permitirles trabajar con mayor agilidad y menor fatiga, mejora sensiblemente la seguridad de los trabajos en altura al asegurar la adecuada protección de los trabajadores frente al riesgo de caída en altura al eliminar el problema de encontrar un adecuado anclaje para los tradicionales elementos de protección.

- **Sustitución de fregonas tradicionales**

Se han sustituido las fregonas tradicionales de 400 gr de algodón, por fregonas de tiras absorbentes, mucho más ligeras que las anteriores y por lo tanto mucho más ergonómicas, reduciéndose los riesgos de trastornos musculo-esqueléticos originados por sobreesfuerzos y facilitándose su utilización por parte de trabajadores con discapacidad.

- **Implantación Sistema Sweep**

CLN, en colaboración con Vileda España y el Grupo Lidera, ha implantado el innovador Sistema Sweep de fregado en plano.



Este sistema sustituye las fregonas tradicionales por sistemas de fregado plano, mucho más ligeros y manejables, que mejoran significativamente la protección de los trabajadores contra los riesgos musculo-esqueléticos. A la vez, este sistema, al ser mucho más eficiente, contribuye a reducir los riesgos derivados de contaminaciones cruzadas. Además, al mantener al mínimo la liberación de agua, se mejora la protección también ante el riesgo de caídas al mismo nivel como consecuencia de resbalones.



Calidad



Medio Ambiente



Prevención de Riesgos



- **Adopción de Sistema Oasis**

También en colaboración con Vileda España y el Grupo Lidera, CLN ha adoptado el Sistema Oasis de dosificación automática de productos químicos. Este sistema contribuye a una mejor dosificación de los productos químicos empleados en los procedimientos de limpieza y evita a su vez que los operarios tengan



que manejar pesados envases de productos químicos, reduciéndose por tanto los riesgos de trastornos musculoesqueléticos debidos a sobreesfuerzos y posturas forzadas. Además, cuando los productos se utilizan en sus envases tradicionales, en ocasiones son trasvasados por los trabajadores a envases de menor tamaño para facilitar el transporte y manipulación de los mismos, situación que se elimina con este sistema. Al eliminar la necesidad de trasvasar los productos, se reducen los riesgos de salpicaduras y de inhalación o contacto con productos químicos, así como el riesgo de caídas al mismo nivel como consecuencia de resbalones ocasionados por potenciales derrames de producto durante las operaciones de trasvasado de los mismos.

- **Introducción del Sistema UltraSpeed**

El sistema UltraSpeed es un sistema que une la rapidez y ergonomía de los sistemas de fregado en plano (mopa y soporte) con la facilidad de uso de los sistemas verticales.

Este sistema se caracteriza por incorporar un sistema de escurrido que reduce el esfuerzo necesario para el escurrido de la mopa, especialmente si se utiliza en la





Calidad



Medio Ambiente



Prevención de Riesgos



modalidad de palanca (sistema prensa).

Dispone de un sistema de recogida de suciedades y polvo, fabricado con elastómeros termoplásticos flexibles de larga duración, que permite depositar los mismos directamente en la bolsa de basura, evitando la generación de polvo y, por lo tanto, mejorando el ambiente de trabajo al evitarse la generación de polvo en suspensión. Además, el recogedor lleva un dispositivo de ajuste al carro que facilita su utilización por personas con movilidad reducida.

Por otro lado, la forma funcional del soporte de la mopa y su cabeza basculante articulada de 360° permite eliminar la suciedad en los lugares más difíciles reduciendo las posturas forzadas.

Además, la mopa lleva un palo telescópico ajustable para una limpieza más ergonómica, permitiendo acceder a lugares de difícil acceso sin necesidad de escaleras y, por tanto reduciendo el riesgo de caídas a diferente nivel, y una doble zona de agarre para un manejo más comfortable y ergonómico.

- **Modificación de las técnicas de limpieza de cristales**

CLN también ha introducido una nueva técnica para la limpieza de cristales consistente en la utilización de "pértigas de fibra de carbono y agua depurada desmineralizada". Esta técnica evita los trabajos en altura y por lo tanto que los trabajadores estén expuestos a riesgo de caída a diferente nivel, ya sea desde escaleras de mano o plataformas elevadoras.

- **Utilización de escurridores para fregonas industriales**

Se ha implantado la utilización de escurridores para fregonas industriales. Estos escurridores reducen la fuerza necesaria para





Calidad



Medio Ambiente



Prevención de Riesgos



escurrir adecuadamente la fregona, reduciéndose los riesgos de trastornos musculoesqueléticos ocasionados por los movimientos repetitivos y los sobreesfuerzos. Este sistema facilita además la tarea de escurrido en el caso de los trabajadores con problemas de aprehensión.

- **Utilización de calzado antideslizante**

Desde el año 2012, el 100% de la plantilla de organización utiliza calzado antideslizante, reduciéndose de esta forma el riesgo de caídas, al mismo o diferente nivel, como consecuencia de resbalones.

- **Sustitución de máquinas rotativas antiguas**

CLN ha sustituido las maquinas rotativas antiguas por máquinas de alta velocidad que requieren mucho menor esfuerzo para su manejo por parte del empleo, reduciéndose los riesgos ocasionados por sobreesfuerzos y posturas forzadas, y facilita su utilización por personas con movilidad reducida.

6. Evolución del desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo

En las siguientes gráficas se puede observar la evolución de los índices de siniestralidad de CLN en los últimos años. Como se puede comprobar, desde la implantación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo los índices han experimentado una evolución muy positiva.

INDICES	2009	2010	2011	2012	2013
INCIDENCIA	65,28	61,13	57,33	18,68	29,51
FRECUENCIA	36,27	33,96	31,85	10,38	16,39
ABSOLUTO DE FRECUENCIA	54,40	67,92	49,00	20,75	35,52
GRAVEDAD	0,86	1,49	1,73	0,42	0,34



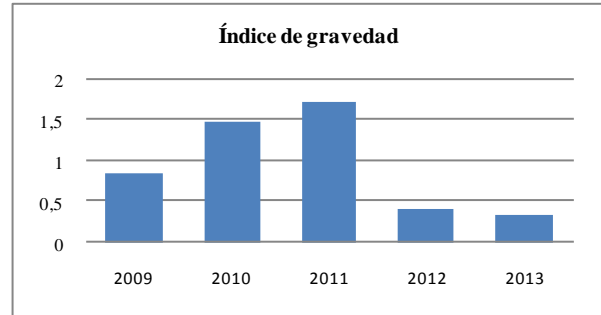
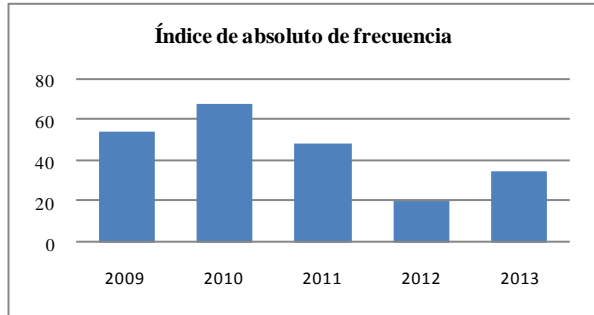
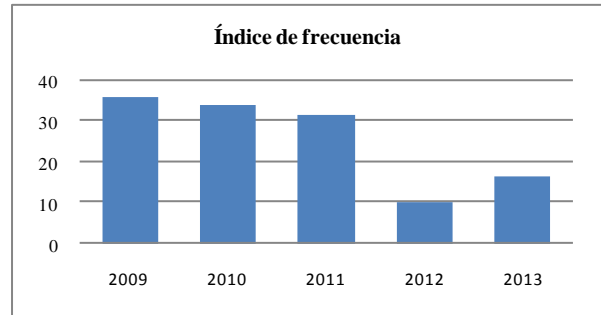
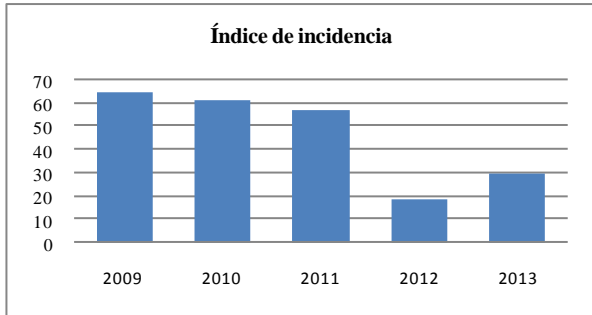
Calidad



Medio Ambiente



Prevención de Riesgos





Calidad

Medio Ambiente

Prevención de Riesgos

7. RECONOCIMIENTOS AL COMPROMISO DE CLN CON LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

El compromiso de CLN con la integración de personas con discapacidad se ha visto reconocido con diferentes premios y menciones por parte de diferentes entidades.

En reconocimiento al compromiso de CLN para la integración laboral de personas en situación de riesgo de exclusión social, la **Obra Social de la Fundación "La Caixa"** concedió en el año 2010 a CLN el **Premio Incorpora en la categoría de gran empresa**. INCORPORA es un programa de "La Caixa" que promueve la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social. Jóvenes con dificultades para acceder al primer puesto de trabajo, parados de larga duración, mujeres víctimas de violencia doméstica y personas con discapacidad, entre otros colectivos, tienen a través de este programa más posibilidades de acceder al mundo laboral como paso previo a su integración social.



Ese mismo año, en el mes mayo, la **Fundación FAEDIS** (Fundación Asturiana para la promoción del empleo y la reinserción sociolaboral de las personas con discapacidades y en grave riesgo de marginación social) reconoció la labor de CLN en la integración de personas con discapacidad con la publicación en su boletín semestral de un artículo sobre CLN como ejemplo de buenas prácticas empresariales.

The screenshot shows the FAEDIS website interface. At the top, there are navigation links: faedis, servicios, recursos, actualidad, entidades, and a search bar. Below this is a banner image of a group of people. The main content area is titled 'Boletines' and features an article titled 'Buenas prácticas empresariales'. The article includes a photograph of a worker in a green uniform using a long-handled tool to clean a large window. Below the photo, there is text describing Asturias as a key sector for economic development and mentioning CLN as an example of good practices. To the right of the article is a sidebar for 'agencia de colocación' (employment agency) with contact information: 'llámanos! 985 96 30 76', 'ven a vernos!' (address: C/Ramón Prieto Bances, 8 Bajo 33011, Oviedo), and 'o mándonos un e-mail! info@faedis.es'.

En el mes de octubre de 2011 la **Agencia Local de Promoción Económica y Empleo del Ayuntamiento de Gijón** incluyó en el **Catálogo de Buenas Prácticas en el ámbito de la Gestión de los Recursos Humanos** dos buenas prácticas de CLN, una en relación con el entorno social y ambiental y otra en relación a la igual y gestión de la diversidad, para su difusión en entre el tejido empresarial.

Las buenas prácticas seleccionadas fueron:

Medidas sociales

- Prioridad de contratación a los familiares desempleados (de primer grado) para las sustituciones por accidente o enfermedad profesional, siempre que cumplan el perfil mínimo exigido para el desarrollo del puesto de trabajo.
- Contrato laboral a cónyuge o hij@ de trabajador fallecido por accidente laboral en el plazo de seis meses; siempre que cumplan el perfil mínimo exigido para el desarrollo del puesto de trabajo



Calidad



Medio Ambiente



Prevención de Riesgos



- Ayuda al tercer mundo mediante la donación del 0,7% de beneficios anuales a diversas asociaciones.

Integración de colectivos desfavorecidos

- Convenio de colaboración con Faedis para estabilizar y fomentar la contratación de personas con discapacidad (actualmente de 255 trabajadores, 66 tiene discapacidad, lo que supone un 26,75%.
- Contratación prioritaria de víctimas de violencia de género y otros colectivos desfavorecidos.
- Incremento del 50% de horas destinadas a consultas médicas según convenio, para los trabajadores con discapacidad para consultas y/o tratamientos, así como la concesión de permisos no retribuidos para trabajadores con discapacidad, para tales fines una vez agotada la bolsa de horas médicas.

En ese mismo mes se participo en las **Jornada de los Centros Especiales de Empleo** organizadas por FECEPAS (Federación de Centros Especiales de Empleo del Principado de Asturias) en



FADE (Federación Asturiana de Empresarios) en la que se trataron temas relacionados con el mundo laboral de las personas con discapacidad, contratos, incidencias, desarrollo, gestión e innovación.

Además, en el transcurso de estas jornadas se entregó a CLN el **Premio FECEPAS** a la Responsabilidad Social 2011 como entidad que ha desarrollado acciones de responsabilidad social para el fomento del empleo de personas con discapacidad.

También en el mes de octubre de 2011, CLN participó como ponente en el **“Circulo de Empleo en el Sector Limpieza”** organizado por el Ayuntamiento de Gijón. Los

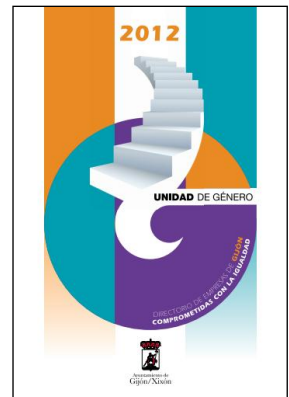


círculos de empleo son sesiones grupales en las que participan empresas del sector del que se trate, en este caso de la limpieza, y se tratan, entre otros, los siguientes aspectos:

- Descripción de la empresa y de su actividad empresarial
- Perfiles profesionales más demandados
- Dinámica del proceso de selección realizado por la empresa
- Perspectiva de futuro del sector y del desarrollo de la empresa dentro de éste



Por último, en el año 2012 el **Ayuntamiento de Gijón** incluyó a CLN en el **Directorio de empresas de Gijón comprometidas con la igualdad** como reconocimiento a su participación activa en las políticas de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la hora de acceder y mantenerse en el mercado laboral.



Esta publicación, es un trabajo vinculado al programa de Unidad de Género puesto en marcha como parte de los pactos de concertación social del Ayuntamiento de Gijón con las uniones comarcales de CCOO y UGT y la Federación Asturiana de Empresarios y que cuenta con la asistencia técnica de la Fundación Universidad de Oviedo.

Asimismo, durante 2013 CLN ha realizado una **actualización de las buenas prácticas en materia de igualdad** a incluir en el catálogo de **“Empresas por la Igualdad” del Ayuntamiento de Gijón**, que, a su vez, y, al igual que en el año anterior, ha hecho entrega a CLN del diploma como **“empresas comprometida con la Igualdad”**.

