

# VIII PREMIOS

## ESCOLÁSTICO ZAL DÍVAR

2804



Fraternidad  
Muprespa

28 ABRIL 2019

DEDICADOS A LA  
PROMOCIÓN DE LA  
SEGURIDAD Y LA SALUD  
EN LA EMPRESA  
DENTRO DE LA SEMANA  
DE LA PREVENCIÓN DE  
FRATERNIDAD-MUPRESPA



## ¿ES LA CULTURA PREVENTIVA UN VALOR ESTRATÉGICO PARA LAS EMPRESAS?

Una respuesta a esta pregunta la tenemos en los 58 proyectos que se han presentado a nuestros Premios Escolástico Zaldívar, en esta su 7ª edición ya; 30 de estas memorias tienen puesto el foco en las personas, pilar capital de cualquier empresa. Que los trabajadores estén y se encuentren bien, que no ocurran accidentes, ni enfermedades profesionales, es un sueño en el que trabajamos en la Mutua con ilusión y firmeza para convertirlo en realidad.

Comenzamos a advertir una evolución en las entidades para transformar el concepto básico de la prevención, evolucionándolo, hacia un compromiso más amplio con la seguridad, la salud y el bienestar holístico de los empleados. Por esta razón, Fraternidad-Muprespa se ha unido y comparte con sus empresas la campaña Vision Zero, que promueve la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), con un enfoque transformador de la prevención precisamente en esas tres dimensiones: la seguridad, la salud y el bienestar, en todos los niveles del trabajo.

Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales no son producto del destino, ni del azar; siempre hay una causa, hay que investigarla de manera inmediata y profunda. Es posible

prevenir los accidentes, sus daños y las enfermedades relacionadas directamente con el trabajo y así, eliminar sus causas. Nos apoyamos para ello en la información y la formación, en la difusión de la "cultura preventiva" por cualquier canal, analógico y digital, usando todos los medios legales a nuestro alcance para que se convierta en herramienta estratégica en las empresas, para sensibilizar y concienciar a la sociedad de la importancia que tienen la protección y salud de los trabajadores.

Precisamente en esta línea, hemos celebrado el 18 de junio el III Encuentro Nacional de Prevención Caixa Forum, con el título "La otra mirada de la prevención", tenemos el deber y la necesidad de integrar la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral, ajustándonos a los recientes cambios legislativos en una sociedad moderna y solidaria.

Nuestro papel básico como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social es el de prevenir, curar y pagar. ¡Cómo no va a ser la prevención la clave angular! Estos humildes premios son el reconocimiento a empresas grandes y pequeñas, con más o menos medios, pero que se ocupan y preocupan por el mayor valor con el que cuentan, las personas.

02	EDITORIAL
04	DISCURSOS
09	CATEGORÍAS
10	ENTREVISTAS
17	IV SEMANA DE LA PREVENCIÓN
18	GANADORES 2019
20	MENCIONES DE HONOR 2019
21	ACCÉSIT 2019
26	ENTREVISTAS A LOS GANADORES
32	ENTREVISTAS A LAS MENCIONES DE HONOR
34	LISTADO DE PARTICIPANTES POR CATEGORÍA
35	BASES VII EDICIÓN PREMIOS EZ2804
35	JURADO DEL PREMIO

Redacción y fotografía  
Dpto. de Comunicación y RR.II.

Diseño gráfico y maquetación  
buleboo estudio - www.buleboo.es

Atención al lector  
comunicacionfm@fraternidad.com

Administración  
Cervantes, 44 - 1º Izq. 28014 Madrid. 91 360 85 36

## DISCURSOS

## CARLOS ARANDA MARTÍN

DIRECTOR GERENTE



Quiero agradecer la asistencia a esta VII edición de los premios Escolástico Zaldívar.

Como casi todos saben, estos premios tienen el nombre de nuestro fundador, D. Escolástico Zaldívar que fundó La Fraternidad, como se llamaba entonces, en Bilbao en el año 1929, en consecuencia este año estamos de fiesta, de aniversario, celebramos nuestro 90 aniversario.

Otro tema que celebramos hoy, es el primer acto público que celebramos en nuestro recién estrenado y querido Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, casi huele a nuevo como los coches recién comprados y estamos muy orgullosos de contar con este espacio. Cuando hace ocho años apostamos por la demolición del antiguo hospital, que algunos recordarán, y la construcción de este nuevo, pusimos el énfasis en hacer un hospital sostenible. La semana pasada recibimos de Estados Unidos la buena noticia de que nos concedían el certificado LEED Platino, que supone la certificación más exigente que hay en estos momentos en el mundo en

materia de sostenibilidad de los edificios. En el tema hospitalario todavía es más exigente porque es muy complicado, las condiciones que hay que cumplir para reunir todos los requisitos y en ese sentido hemos visto satisfecha esa aspiración que teníamos, por el apostar por la sostenibilidad. El LEED Platino no sólo apuesta por el tema medioambiental y la sostenibilidad, sino que apuesta por muchas cosas, implica no sólo un ahorro energético muy importante gracias a la producción de energías alternativas limpias, tenemos toda la cubierta del edificio llena de placas solares fotovoltaicas, la cara sur con tubos termo solares, que implica que el 43 por ciento de la energía que consume este Hospital la producimos nosotros de una forma limpia. Supone también un ahorro en agua, el agua que está cayendo hoy en Madrid, nosotros la recogemos como antiguamente, en unos aljibes que tenemos en el sótano, agua que luego es reutilizable, esas son exigencias del LEED Platino, así como otras el confort en el edificio, te exigen que los pacientes y el personal tengan unas condiciones óptimas de silencio, como se trata el tema del sonido, no solo en el salón de actos sino en las habitaciones de hospitalización de pacientes para crear unas condiciones de aislamiento perfectas. Si unimos el hecho de nuestra apuesta por el edificio, se ha dotado con el mejor equipamiento y nuestro empeño en contar con los mejores profesionales, estamos en el camino idóneo para conseguir que el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, sea el Hospital de referencia en el sector de Mutuas.

Muy brevemente recordar también que este acto que celebramos hoy está encuadrado en la Semana de la Prevención, donde se realizan bastantes actos. La instauramos en el año 2016

y en su primera edición fue objeto del premio Prevencionar a la Comunicación en Prevención de Riesgos Laborales.

Por último aprovecho para anunciar que el 18 de junio celebramos la III edición del Caixa Forum, este año con el título de "La otra mirada de la prevención" que pone el foco en el papel de la mujer, en materia de trabajo, de prevención que es un enfoque interesante y les emplazo a los que puedan asistir a esta interesante jornada.

Por último comentar que estaba previsto que estuviese presente la hija de nuestro fundador,

M<sup>o</sup> Cristina Zaldívar en este acto, para la entrega de premios, pero por un imprevisto de última hora no pudo asistir. Pero quiero agradecerle públicamente el detalle de haber mandado unos poemas en reconocimiento al fundador, su padre, y en reconocimiento a las empresas que hoy van a recibir el premio con el nombre de su padre.

CARLOS ESPINOSA DE LOS MONTEROS  
Y BERNALDO DE QUIRÓS

PRESIDENTE



Buenos días a todas señoras y señores. Gracias por asistir a este acto y muy especialmente gracias a las empresas, entidades, personas que han decidido concurrir a esta VII edición del premio Escolástico Zaldívar. Como ya se ha dicho de alguna manera, este premio que instauró la Mutua en memoria de quién fue su fundador está siempre encuadrado de la semana de la prevención y

encuadrado además en el día internacional de la seguridad y la salud en el trabajo que es el 28 de abril, este año cae en domingo y lo hemos adelantado al 23 de abril un día también importante, y este año lo es más, porque es el día de las letras españolas, el día que falleció Miguel de Cervantes en 1616, y también falleció ese día William Shakespeare. Mueren las dos grandes figuras literarias de los dos grandes idiomas, el castellano y el inglés y además hoy es el día del libro y se entrega el premio Cervantes en el Paraninfo de las Letras de Alcalá de Henares, por último es el día de la Corona de Aragón, el día de San Jorge.

Este día para nosotros es especial este año y lo es, porque como se ha dicho antes este año Fraternidad-Muprespa cumple 90 años, es una larga vida y en esta vida la Mutua se ha caracterizado por intentar tener un nivel de calidad y excelencia en lo que es su cometido principal, el de prevenir los accidentes de trabajo y una vez que estos accidentes se producen, a través de grandes profesionales de la medicina y la enfermería intentar devolver

al mundo laboral activo, a aquellos que han tenido la desgracia de sufrir una enfermedad profesional o un accidente de trabajo. Y a esto es a lo que se ha dedicado la Mutua estos 90 años de vida y a lo que se va a dedicar. Y dentro de eso, la Mutua ha estimulado el que las empresas mutualistas que hacen un esfuerzo de prevención más allá de lo que la Ley exige, desde lo estrictamente legal, que tengan un reconocimiento y estos premios se convocan con esa finalidad de premiar a las empresas, entidades, personas, que en su actividad normal hacen esfuerzos especiales por mejorar el tema de la prevención.

Hace años visitando una universidad en Shanghái en China, vi que en la puerta de entrada había un gran letrero que pedí que me tradujeran y decía "Avanzamos porque cabalgamos a hombros de los que nos precedieron"; eso es lo que se procura con premios como este, aprender de las experiencias de otros, ponerlas a disposición de empresas y profesionales que se interesan por la prevención e ir haciendo un acervo de conocimientos, de buenas prácticas, que de alguna manera se han desarrollado en empresas y que pueden servir y ser de utilidad y un estímulo para los demás. Por eso se instauran los premios, se remuneran de una manera un poco más que simbólica, con una dotación de 2.804 euros jugando con el 2804 (28 de abril). Lo más importante no es eso, lo más importante es el reconocimiento a esas empresas que han hecho un esfuerzo más allá de lo exigido por la Ley. El premio se da en tres categorías, una categoría que llamamos de grandes empresas dividida en dos, la de más de 1.500 trabajadores y la de hasta 1.500. Una segunda categoría que es para las startup o empresas de nueva creación y otra categoría

para las asociaciones sin ánimo de lucro, ONG's, autónomos y empresas de economía social. Se dan unos primeros premios, unas menciones de honor y algunos accésits.

Y quiero agradecer muy especialmente a las personas que han formado parte del jurado este año, por su tiempo y su dedicación, que han tenido que estudiar hasta 58 memorias presentadas por las distintas empresas, de ahí se han premiado a 19. Cuatro con primeros premios, tres con una mención honorífica y 12 accésits. El jurado como en años anteriores ha estado presidido por un miembro de la Junta Directiva de Fraternidad-Muprespa, Germán Medina, y como secretario Rafael Domenech y por los vocales Jesús Ángel Díaz de Adif, ganador de la anterior edición y por una costumbre que tenemos, le hemos pedido que nos diga unas palabras sobre su experiencia de la prevención de riesgos en Adif. También han formado parte: Raúl Blanco, gerente de relaciones laborales de Renfe Operadora; Carmelo Plaza, representante de CC.OO.; José Alberto Fernández, representante de Agrupación de Técnicos y Cuadros de la UGT y Natalia Fernández Laviada, subdirectora general de Prevención, Calidad y Comunicación de Fraternidad-Muprespa.

En esta edición han sido 58 las memorias presentadas que representan a un total de unos 34.000 trabajadores protegidos de estas empresas.



## JESÚS ÁNGEL DÍAZ

ADIF



Es un placer estar aquí celebrando una jornada de reconocimiento a las empresas y trabajadores. Este año he formado parte del jurado y voy a hablar de algo que se suscitó en las deliberaciones. He de decir que fue un jurado muy profesional y muy comprometido. Había un interés especial por hablar de los riesgos psicosociales, yo estoy entre los que creemos que hay una confusión grande entre lo psicológico y lo psicosocial y esto supone un problema importante entre los departamentos de prevención y los de RRHH y por eso hoy he querido hablar sobre la confusión que existe entre las evaluaciones psicosociales y las evaluaciones psicológicas.

Por lo general, las organizaciones se encuentran en cierto modo desprotegidas frente a la avalancha de problemas psicológicos de los trabajadores y su difícil encaje en la Prevención de Riesgos actual. A día de hoy existe un consenso generalizado de que los problemas psicológicos de los trabajadores (fiel reflejo de lo que ocurre en nuestra sociedad) van en aumento. Fruto de este escenario, suele aparecer en distintos foros algunas confusiones de los principios de la PRL como las evaluaciones psicosociales se refieren a la detección de psicopatologías o que las entrevistas empleadas son "entrevistas psicológicas".

Tenemos dos objetivos:

Intentar ayudar en la identificación de elementos sustanciales y circunstanciales de un ámbito y de otro y dos, daros la receta Adif con toda la humildad, utilizando el símil culinario porque en nuestro país y en muchos otros, los garbanzos, el arroz en cada región se hace de una manera. A lo mejor se llama igual, pero tiene ingredientes diferentes y sabe diferente en función de la historia, de la climatología, de los ingredientes. Y lo que se pretende con ese plan, entonces desde la humildad os voy a explicar cuál es la receta Adif.

Antes de entrar en el objetivo primero tengo que agradecer al Servicio de Prevención de Adif, al área de Salud Laboral y a uno de sus integrantes, Lucas Sebastián conocido por muchos de vosotros que me ha permitido apoyarme en su última publicación de una revista especializada que habla sobre este tema, me ha ilustrado y le agradezco este permiso.

Lo primero que tenemos que tener en cuenta es que el foco de los problemas psicológicos, es la esfera individual, la persona y sus circunstancias personales.

En el caso de lo psicosocial estamos hablando de una cosa distinta, lo que se evalúa es la situación del trabajo y su interacción con las personas, que además son colectivos, grupos que interactúan con esa situación del trabajo.

La evaluación psicológica y la psicosocial son distintas, a veces las herramientas son similares en cuanto a tipo cuestionarios, pruebas, observación, entrevistas; he puesto entrevistas porque es lo más significativo e importante de un buen profesional. Un cuestionario se compra, se pasa, se hace la hoja de condiciones, se sacan una serie de conclusiones, pero en la entrevista es donde verdaderamente un profesional muestra la capacidad de analizar, de sintetizar, de contrastar y de buscar añadidos a lo que el resto de pruebas han podido dar. Decía antes que la entrevista psicosocial son percepciones colectivas de grupo, no de individuo.

¿Qué evalúa la evaluación psicológica? Evalúa el estado de salud psíquica de una persona. ¿Qué evalúa la evaluación psicosocial? Factores de riesgo.

Ya sabemos que no hay una clasificación admitida por los técnicos expertos. Sí que hay clasificaciones más o menos admitidas, que nos hablan de estrés, nos hablan de fatiga, nos hablan de relaciones interpersonales y esto es clave. Cuando evaluamos algo desde el punto de vista psicológico evaluamos el problema, el trastorno.

Cuando evaluamos algo desde el punto de vista psicosocial evaluamos el mediador, el estrés no lo evaluamos desde el punto de vista psicológico, lo que el estrés ha provocado; mientras que en el aspecto psicosocial sí se evalúa ese aspecto, desde el punto de vista de factor de riesgo. La empresa tiene que intentar eliminar, reducir o mitigar lo que buenamente puedan. ¿Quién evalúa esto? Pues lógicamente lo que tiene que ver con la psicología, el profesional de la psicología, y lo que tiene que ver con lo psicosocial, un técnico de prevención que puede tener una titulación especial en ergonomía y aspectos psicosociales.

Cada empresa tiene sus riesgos en función de su actividad, que delimitan unas responsabilidades sobre el empresario, sus trabajadores, sus distintos estamentos, su servicio de prevención. Cada uno en función de su rol tiene que organizar esa responsabilidad y dar una respuesta que debe servir para eliminar, mitigar y controlar los riesgos.

En Adif, riesgos graves son la caída en altura, el arrollamiento, riesgo eléctrico y otros muchos otros compartidos por infinidad de empresas y aparte de eso tenemos una peculiaridad, que es que la actividad que desarrollamos tiene que garantizar la seguridad en la circulación ferroviaria, esas garantías desde hace muchos años la ha llevado a Adif antes Renfe, en la que se evaluaba la actividad físico-psíquica de esos trabajadores. Podemos estar hablando en ese momento entorno a 6.000 y que son personas que se evalúan periódicamente para garantizar su actitud médica y psicológica. Ya había

evaluaciones psicológicas desde hace muchos años, y sigue habiendo. Además ejercitamos un marco regulado y homologado por el Ministerio de Fomento.

Aparte de eso, también tradicionalmente y como desarrollos normativos se han hecho evaluaciones de capacidades psicológicas en razón de la vigilancia de la salud a solicitud de un trabajador, de su jefatura por el potencial riesgo para terceros y que estas dos actuaciones juntas lo podríamos situar en lo plano de lo psicológico como actividades de evaluación psicológica de un profesional de la psicología. En el caso de los riesgos psicosociales tenemos distintos procedimientos, distintos profesionales y lógicamente el procedimiento más próximo y más adecuado de ergonomía y psicología aplicada intervención de nivel especializado a través del cual distintos profesionales cualificados y aplicados.

Si cogemos esta situación, tenemos un escenario que por un lado se ha producido una evaluación psicológica de muchos profesionales de Adif a través del profesional de la psicología, del profesional de la prevención de riesgos laborales y en ambos casos la evaluación psicosocial.

En el caso del individuo puede provocar incluso una situación de ajuste del trabajo, de desajuste a otro colectivo y a través de él sufrir un daño como consecuencia de una situación del trabajo.

Esto desde el punto de vista colectivo sucede lo mismo en el trabajo y esto es la base del colectivo y el colectivo es una situación de trabajo. Tenemos por lo tanto una ecuación en la que hay dos profesionales que evalúan una situación de trabajo, una situación que podríamos llamar a esos factores de riesgos psicosociales el estrés...de un individuo que sufre esos daños, y esa es la ecuación. Lo que se ha venido haciendo en Adif, es que es el mismo profesional en este caso no puede ser otro que el profesional de la psicología, el que evalúa la parte del individuo como la parte del colectivo, esto es lo que de alguna manera quería traeros hoy, con la humildad que os decía, de la receta

con el ingrediente que nosotros ponemos que lo tendrán algunas empresas, porque tenemos una historia determinada que lo que os hemos contado, que tenemos profesionales de la psicología con la especialidad de ergonomía y psicología, que nos hacen esta evaluación de todos los conceptos relacionados y entendemos que eso sirve para reducir esa confusión, no quiere decir que un profesional de la ergonomía y la psicología no pueda actuar al amparo, y es lo que puede y debe ser y nosotros añadimos ese ingrediente.

Como conclusión, la labor de estos profesionales permite acotar mejor los diferentes

problemas psicológicos y psicosociales, facilitando normalmente la gestión, siempre compleja y delicada, de este tipo de problemas en las organizaciones.

## CATEGORÍAS



### GRAN EMPRESA

12 PROYECTOS



### PYME O EMPRESA DE NUEVA CREACIÓN

33 PROYECTOS



### ASOCIACIONES SIN ÁNIMO DE LUCRO, ONGs, AUTÓNOMOS Y EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL

13 PROYECTOS

## ENTREVISTAS

## MIRYAM HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

Miryam es licenciada en Derecho por la Universidad de Oviedo. Experta Sociolaboral por la UNED. Auditora de los Sistemas en Prevención de Riesgos Laborales. Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES). Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales, especialidad Higiene Industrial. Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES). Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales, especialidad de Ergonomía y Psicosociología. Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES). Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales, especialidad de Seguridad en el Trabajo. Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES). Auditora Interna OSHAS 18001, Seguridad y Salud en el Trabajo. Lloyd's Register Quality Assurance. En la actualidad es directora del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales.



|.....

**Desde el año 2012 dirige el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL), ¿qué políticas de actuación ha tenido el IAPRL desde su llegada?**

Las políticas de actuación del IAPRL durante este periodo se han visto plasmadas en los dos planes estratégicos (2013-2015 y 2016-2020) en materia de prevención de riesgos laborales (PRL) desarrollados, y en los que se han recogido los objetivos, programas y líneas de actuación tendentes a alcanzar la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Para ello hemos tratado de intensificar la cooperación con los distintos agentes intervinientes en prevención de riesgos laborales, promoviendo la puesta en común de proyectos y soluciones a los problemas planteados y movidos por nuestra implicación en la consecución de los objetivos de reducción de los factores de riesgo.

Asimismo, la concienciación preventiva ha sido una línea de trabajo constante, intentando integrarla en el día a día de todas y cada una de las empresas asturianas. Para ello se ha utilizado como instrumento fundamental la formación, aspecto básico que ha de ser tenido en cuenta en todos los ámbitos y niveles de la prevención de riesgos laborales, desde los trabajadores/as, que han de conocer los riesgos específicos de su trabajo para poder atajarlos, hasta los mandos y responsables jerárquicos, que deben estar formados para saber detectar y transmitir las necesidades detectadas, así como por la dirección, que debe estar formada para poder desarrollar la conciencia preventiva.

Para alcanzar estos objetivos es necesario tener en cuenta a los diferentes agentes sociales llegando a acuerdos, resultado del diálogo social e institucional.

|.....

**¿Considera que va aumentando la concienciación de las empresas sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales en el Principado de Asturias?**

Indudablemente si, cuando se ve el camino recorrido, todos los que intervenimos tanto en desarrollo de las políticas en materia de seguridad y salud laboral, como su aplicación en la empresa, han mejorado en concienciación y en la actividad preventiva. Esto no implica que debemos seguir enfrentándonos a mejorar y afinar la actividad preventiva respecto de riesgos nuevos (nanotecnologías, robotización, etc.) o nuevas formas de organización del trabajo (envejecimiento de la población laboral, teletrabajo, trabajador/a autónomo), y todo esto sin haber eliminado los daños para la salud (accidentes y enfermedades) que sería nuestro escenario utópico.

Son más de veinte años de entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo y el empresariado, sus organizaciones de representación así como la población trabajadora y las organizaciones sindicales que han experimentado un creciente conocimiento y responsabilidad en la aplicación de esta normativa porque son conscientes de que solo desde la mejora de la calidad de las condiciones de seguridad y salud laboral es posible hablar de una empresa saludable y consecuentemente del desarrollo social de nuestra Comunidad.

|.....

**El IAPRL está muy implicado en reducir la siniestralidad vial laboral mediante un proyecto con la Dirección General de Tráfico, ¿nos podría dar sus conclusiones al respecto de este programa de actuación conjunto?**

Este proyecto de actuación conjunto entre ambos organismos se inició en diciembre del año 2015, desde entonces lo hemos trabajado y desarrollado. Poner en marcha políticas de movilidad segura en las empresas tiene que involucrar a todos los intervinientes del ámbito preventivo: los responsables de las empresas, la plantilla de estas, la representación de los

trabajadores y trabajadoras, la organización preventiva de la empresa, etc. cada una en la responsabilidad que le corresponde.

En el año 2017 hemos puesto en funcionamiento el Sello de Movilidad Segura en la Empresa. El censo de empresas participantes (más de 40 empresas actualmente) nos revela que estas, pertenecen tanto a administraciones públicas como al sector privado, a diversos tamaños de empresa, a trabajadores y trabajadoras autónomos y diferentes sectores de actividad. El sello permite dar la importancia que tiene que tener la seguridad vial, en el contexto de la prevención de riesgos laborales y consecuentemente la adopción de las medidas de control del riesgo por conducción de vehículos que de una forma u otra realiza la población trabajadora.

¡.....

**Como directora del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL), está comprometida en proyectos que visibilicen las condiciones de trabajo de las mujeres, ¿exactamente nos puede detallar los más reseñables?**

Como directora del IAPRL me corresponde atender a la finalidad que tiene este organismo desde su creación, que consiste en gestionar las políticas en materia de seguridad, higiene, medio ambiente y salud laboral del Principado de Asturias tendentes a la eliminación o reducción en su origen de las causas de los riesgos inherentes a las condiciones de trabajo, en este contexto, la perspectiva de género es insoslayable.

Como actuaciones concretamos en este tema les puedo referir las siguientes:

Para la visibilización de la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, en mayo de 2017 se firmó un convenio de colaboración entre la Administración del Principado de Asturias a través de la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer, la Dirección General del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales y Fraternidad-Muprespa para la

realización de un estudio relacionado con la PRL con perspectiva de género, así como su posterior difusión entre el empresariado asturiano. Así se puso en marcha el proyecto INGEPRE (integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales) y la publicación de la conclusiones del estudio.

Se han desarrollado jornadas técnicas monográficas centradas en el acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, mesa redonda en el congreso que organiza la Asociación de Ergonomía de Asturias (PREVERAS), jornada sobre trabajos seguros y saludables, campañas divulgativas con el lema "No. No es normal" en la que hemos realizado cuatro videos sobre situaciones que se soportan o asumen como normales las mujeres, pero que no lo son.

Todas estas acciones son el comienzo de una andadura que tanto la sociedad en su conjunto como el ámbito laboral en concreto tiene que desarrollar y evolucionar, hemos de poner luz a un futuro donde las mujeres y los hombres sean considerados en su diversidad.

¡.....

**Esta revista ofrece al lector actuaciones y medidas preventivas que se llevan a cabo en las empresas y que les pueden servir de referencia. En el caso de las administraciones públicas, una de las iniciativas que en materia de integración de la perspectiva de género en el principado de Asturias es el proyecto INGEPRE. ¿Podría explicarnos brevemente en qué consiste y cuáles han sido los motivos para ponerlo en marcha?**

La PRL no es neutra, necesita la identificación del género en los puestos y tareas de los mismos que se evalúan para una identificación correcta de los riesgos y su adecuado control en caso de no eliminación de estos, así que decidimos pasar el cuestionario elaborado por el equipo INGEPRE a sectores feminizados y con datos de siniestralidad alta en mujeres, a fin de objetivar cuales eran las medidas de prevención de riesgos laborales y la política de igualdad y planes de igualdad en las empresas seleccionadas. Los resultados y las conclusiones recogidas en el estudio, son suficientemente

expresivos de la realidad objetivada y para animarnos a desarrollar las acciones que nos proponemos para abordar la integración del género en la prevención de riesgos laborales en todos los sectores de actividad.

¡.....

**Entendemos pues que es un proyecto focalizado en buscar y ofrecer soluciones realistas que minimicen la siniestralidad laboral en los sectores con ocupación preferentemente femenina y con mayor accidentalidad de vuestra provincia. Consideramos que es un excelente punto de partida. Poner el punto de atención en la realidad de lo que está ocurriendo, es una vía inteligente para paliar los factores que están generando accidentes laborales. ¿Qué compromisos de mejora se están consiguiendo con este proyecto? ¿Considera que se podría y debería extender a otras comunidades autónomas?**

El estudio realizado tiene un apartado de propuesta de actuaciones, entre estas propuestas se incluye una reunión con

los grupos de interés: personal técnico de PRL, agentes sociales, etc. a fin de enfocar y determinar una estrategia en base a las necesidades que de esta reunión se determinasen. La reunión que se denominó "Taller 0" que se ha realizado y se sigue trabajando con las propuestas obtenidas y la realización de otros talleres para avanzar en la integración del género en la prevención de riesgos laborales. Otras comunidades autónomas, me consta, también están abordando el tema, bien vía estudios sectoriales o desde pautas generales para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. En todo caso, es indudable, que esto no es un proyecto de unos pocos sino que tiene que consolidarse como un sentir común en el entorno preventivo, como también lo está siendo en nuestra sociedad.

.....

TODAS ESTAS ACCIONES SON EL COMIENZO DE UNA ANDADURA QUE TANTO LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO COMO EL ÁMBITO LABORAL EN CONCRETO TIENE QUE DESARROLLAR Y EVOLUCIONAR. HEMOS DE PONER LUZ A UN FUTURO DONDE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES SEAN CONSIDERADOS EN SU DIVERSIDAD.

.....

## ENTREVISTAS

## JORGE ORONDO IGLESIAS

Jorge es Doctor Arquitecto por la Escuela Técnica Superior de Arquitectura de la Universidad Politécnica de Madrid. Especialista en Patología Constructiva y Técnicas de Intervención (COAM-UPM), Evaluador Acreditado VERDE (GBCe), LEED Accredited Professional (USGBC). En la actualidad es Project Manager eficiencia energética (CEA; CMVP) y sostenibilidad (LEED; BREEAM; VERDE) en Energio Sparado. Ha sido el arquitecto que ha colaborado para la obtención del certificado LEED Platino otorgado al Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.



¡.....

**LEED es una certificación especializada y adaptada a las necesidades del mercado de la construcción. Teniendo en cuenta el ciclo de vida del nuevo edificio de la Mutua, el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana (HFMH), y que la parte inicial de dicho ciclo de vida es, sin duda, su diseño y la ejecución de su construcción ¿qué elementos en materia de seguridad de los trabajadores se han utilizado durante dicha construcción?**

Para reducir los problemas derivados de la contaminación del aire y la generación de ruido durante la ejecución de las obras, que afectan a la salud y seguridad de los trabajadores, LEED incluye el crédito IEQc3.1 Plan de Gestión de la Calidad Ambiental Interior durante la construcción, que establece los siguientes requerimientos: proteger los materiales absorbentes de la humedad (para evitar la generación de mohos); proteger los equipos de climatización, ventilación y aire acondicionado (para evitar la acumulación de polvo y contaminantes); planificar los trabajos para evitar la exposición a compuestos orgánicos volátiles (COVs); prohibir fumar en la obra y a 16 m (50 ft) de la entrada del edificio; y, por último, minimizar los ruidos y vibraciones producidos por la maquinaria de obra.

El HFMH ha cumplido con todos los requerimientos exigidos, consiguiendo el punto asignado al crédito.

¡.....

**Fraternidad-Muprespa es una entidad firmemente comprometida con la seguridad y salud de los trabajadores. Por eso nos interesa enormemente conocer qué aspectos saludables aborda y puntúa el LEED en relación con los trabajadores que trabajen en los edificios certificados. ¿Qué beneficios se van a encontrar?**

Hay que tener en cuenta que las principales características de los edificios sostenibles normalmente incluyen una mejor calidad del aire, abundante luz natural, acceso a vistas y un control eficaz del ruido. Cada una de estas virtudes es un beneficio para el bienestar de los ocupantes, haciendo de estos lugares mejores

edificios para trabajar y vivir. Aumentar el bienestar de los ocupantes es una cuestión muy importante dado que las personas pasan el 90% de su tiempo dentro de los edificios.

El HFMH cumple con los requerimientos exigidos en los siguientes créditos (relativos a aspectos saludables): IEQp1 Rendimiento mínimo de la calidad del aire interior; IEQp2 Control del humo del tabaco en el ambiente; IEQc1 Monitorización de la entrada de aire exterior; IEQc3 Plan de Calidad Ambiental Interior (Durante la construcción y Antes de la Ocupación); IEQc4 Materiales bajo contenido COVs; IEQc5 Control de las fuentes interiores de productos químicos y contaminantes; IEQc6 Controlabilidad de los sistemas (Iluminación y Bienestar Térmico); e IEQc7 Bienestar térmico: diseño y verificación.

¡.....

**En su opinión, ¿qué cree que va a sorprender a los usuarios, pacientes y acompañantes del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana al utilizar sus instalaciones certificadas LEED Healthcare en nivel Platino? ¿otro ambiente laboral? ¿el paciente como centro del diseño conceptual de todo el edificio? ¿una corresponsabilidad y apuesta por la sostenibilidad estrechamente ligada con la seguridad y salud de los que comparten el Hospital...?**

El haber alcanzado el nivel de certificación Platino significa que el HFMH es excepcional en todas las categorías de evaluación de LEED, aunque algunas de sus virtudes no sean perceptibles por el público general a simple vista. Eso sí, todos sus usuarios podrán percibir aspectos singulares y diferenciales respecto a otros edificios de uso similar, en cuanto al emplazamiento (localización de la parcela, conectividad mediante transporte público, puntos de carga para vehículos eléctricos, cubiertas ajardinadas accesibles, etc.), al uso eficiente de agua (xerojardinería, griferías y sanitarios de bajo consumo, etc.), a la eficiencia energética (muy visible la generación in situ de energía renovable térmica y fotovoltaica), a la selección de materiales y acabados (incluyendo el mobiliario médico) y a la calidad ambiental

interior (especialmente en lo relativo a la calidad del aire y en la controlabilidad de los sistemas).

Así mismo, la divulgación que ya se está haciendo de las buenas prácticas en materia de sostenibilidad implantadas en el HFMH, va a favorecer la difusión de estos conceptos entre sus usuarios y fomentará una mayor concienciación entre ellos.

†.....

**¿Por qué la utilización de materiales no contaminantes durante la construcción del edificio redundará en una mejor salud de quienes lo habiten?**

Según los estudios realizados por la EPA, la concentración de compuestos orgánicos volátiles (COVs) en el ambiente interior es de 2 a 5 veces superior a las concentraciones que se dan en el aire exterior. El 96% de los COVs en los espacios interiores son emitidas por los materiales de acabado y por el mobiliario. La selección de materiales con bajas emisiones de contaminantes, la buena ventilación de los

espacios interiores y un adecuado proceso de purga del edificio antes de la ocupación reducen sensiblemente los riesgos para la salud de los ocupantes. A corto plazo, la exposición a COVs puede causar: irritación de ojos, garganta y nariz; náuseas y vómitos; dolor de cabeza y mareos; reacciones alérgicas; fatiga; y dolores estomacales e intestinales. Incluso a largo plazo pueden llegar al hígado, los riñones o el sistema nervioso central.

En este sentido, para mejorar la salud de los usuarios del HFMH, se han cumplido con los requerimientos exigidos en los créditos MRc5 Mobiliario médico e IEQc4 Materiales bajo contenido COV's.

.....†

**Hospital Fraternidad-Muprespa Habana**

**Project ID** 1000061718  
**Rating system & version** LEED-HC  
**Project registration date** 09/09/2015



**Platinum Certified**

CERTIFIED: 40-49, SILVER: 50-59, GOLD: 60-79, PLATINUM: 80+

**IV SEMANA DE LA PREVENCIÓN**



La semana de la prevención supone para Fraternidad-Muprespa una oportunidad de extender la cultura preventiva a todas nuestras empresas asociadas con medidas orientadas a la concienciación, sensibilización y difusión de la prevención de riesgos laborales.

Dentro del marco normativo regulado por el R.D 860/2018 en el que se regulan las actividades preventivas de la Seguridad Social a realizar por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social hemos elaborado, para nuestra IV semana de la prevención, diferentes acciones clave a desarrollar en nuestras direcciones provinciales y delegaciones. Con el objetivo de conseguir la reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dentro de las actividades de I+D+i, para la reducción de las contingencias profesionales establecidas por la Resolución del 28 de marzo del 2019 de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

De esta forma, divulgamos la seguridad y salud en el trabajo con la idea de conseguir, como indica el lema principal de nuestra campaña 2019, cero daños y cero riesgos.

Las actividades más destacadas que se han realizado han sido:

†.....

**“PONTE LAS ZAPATILLAS”**

Carrera, ruta o actividad de senderismo potenciando el concepto de empresa saludable.

†.....

**“CONÓCENOS MEJOR”**

Jornada de puertas abiertas para enseñar nuestras instalaciones, profesionales y mostrar el día a día de nuestra tarea a los mutualistas.

†.....

**“QUEREMOS CONOCERTE MEJOR”**

Entrevistas y videos de opinión con empresas participantes en las seis ediciones anteriores de los premios EZ2804.

†.....

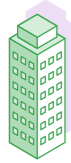
**“JORNADAS TÉCNICAS”**

Se han realizado distintas acciones como, itinerario caminando hacia el bienestar; desayunos preventivos; charlas de sensibilización o taller práctico de prevención 10; todas ellas destinadas a sensibilizar, formar y dar a conocer nuestro extenso catálogo de servicios en materia de prevención.



Escanea el código QR para ver más información y actividades sobre la IV Semana de la Prevención en las diferentes provincias.

GANADORES EZ2804 2019



GRAN EMPRESA DE MÁS DE 1.500 TRABAJADORES

QUIRÓN SALUD



Jorge Cabrera Rebato

Director corporativo de Prevención de Riesgos Laborales

Por entender la prevención, la seguridad y la salud como un cuidado global y experto basado en la personalización, la cercanía y la conexión directa con el trabajador.

Por hacer prevención persona a persona, esforzándose en la difícil Coordinación de Actividades Empresariales (CAE), cuando se trabaja con más de 3.500 contratados.

Por mejorar el ratio medio de penetración de reconocimientos médicos en el sector sanitario en un 42% en 2018.



GRAN EMPRESA DE HASTA 1.500 TRABAJADORES

ASOCIACIÓN NUCLEAR ASCÓ VANDELLÓS II (ANAV)



José Antonio Gago Bádenas

Director general

Alineados con la filosofía VISION ZERO, sorprende su esfuerzo e inversión en capital humano, destacando:

- Sus programas de desarrollo de competencias de liderazgo.
- El sistema de valoración basado en el índice "Safety Index".
- El trabajo en equipo a través de talleres y dinámicas.
- El uso de drones para inspecciones en espacios confinados por primera vez en la industria nuclear en España.



PYME O EMPRESA DE NUEVA CREACIÓN

MIRELENA



Yolanda Resa Aguirre

Directora gerente

Entre las dificultades se esconde la oportunidad; coincidiendo con un contexto económico complicado, reflexionaron sobre si se podría mejorar la seguridad en las obras de construcción. De esa forma han diseñado sistemas de protección integral, llamado "RESA", formados actualmente por el Sistema Perimetral RESA [SIPER] y el Sistema Integral de Correas de Escaleras RESA [SICER]. Ambos sistemas eliminan la posibilidad de caída y crean un espacio de trabajo tan seguro como si se trabajase a nivel del suelo, evitando uno de los accidentes más frecuentes y con peores consecuencias dentro del sector de la construcción: las caídas a distinto nivel.



ASOCIACIONES SIN ÁNIMO DE LUCRO, ONGs, AUTÓNOMOS Y EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL

CREU ROJA DE BARCELONA



Paula Barrigá Martínez

Directora del Servicio Propio de Prevención de Riesgos de Cruz Roja Española

Ayudar a los demás es una de las cosas más reconfortantes que como ser humano se puede experimentar, sin embargo también lleva aparejado convivir con situaciones de alta carga emocional que no siempre es fácil asimilar. Para ayudar a los trabajadores a gestionar adecuadamente ese tipo de experiencias que forman parte de su día a día nació "equipos con valores" donde, a través de jornadas ludo-formativas, se han desarrollado innovadores talleres como Sikhona que fomenta la confianza y la relación dentro de los grupos o equipos de trabajo o Bridge que ayuda a los participantes a conocer los diferentes estilos comunicativos.

Todo esto se ha traducido en una notable mejoría en ciertos ítems de la evaluación de riesgos psicosociales, pasando de un 32% de situación adecuada en 2014 a más de un 50% en 2018.

## MENCIONES DE HONOR 2019



### GRAN EMPRESA DE HASTA 1.500 TRABAJADORES

#### HIDROGEA



**Francisco Antonio Reyes Bas**  
Director de Operaciones

Por su ingenio a la hora de diseñar y desarrollar técnicas propias que disminuyan la exposición de los trabajadores a agentes químicos; un ejemplo: la utilización de rodillos que cortan tuberías a presión, sin fraccionar, sin fricción, minimizando así la dispersión de partículas nocivas de fibrocemento.

También destacan su concurso de ideas de Prevención de Riesgos Laborales y su proyecto de cultura justa.



### PYME O EMPRESA DE NUEVA CREACIÓN

#### MECANIZADO BRAVO & BIPPUS



**Mark Eckert**  
Director General

Por conseguir que ergonomía y productividad hayan formado un engranaje perfecto, donde la única pieza que no tenía encaje posible son los trastornos músculo-esqueléticos.

Antes de un proceso de automatización, la tarea consistía en probar 2.500 piezas o lo que es lo mismo, 2.500 giros de muñeca por cada turno de trabajo. Su apuesta por la automatización de la tarea, les ha llevado a eliminar ese riesgo ergonómico por movimientos repetitivos, a la vez que han aumentado la productividad demostrando que ambas cosas son posibles.



### ASOCIACIONES SIN ÁNIMO DE LUCRO, ONGs, AUTÓNOMOS Y EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL

#### CONFEDERACIÓN DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES DE BURGOS (FAE)



**Miguel Ángel Benavente de Castro**  
Presidente de FAE Burgos

Por su labor de difusión y fomento de la prevención tanto entre sus empresas asociadas como entre sus propios empleados a través de innovadoras actuaciones mediante talleres: de espalda, de gestión del estrés, de exoesqueletos, de seguridad vial o de caídas en altura.

Merece destacar de forma especial el proyecto de "Prevención de drogadicciones en el ámbito laboral" cuyo objetivo es desarrollar un programa de prevención de las adicciones: consumo de alcohol, drogas, TIC, juego patológico etc.

## ACCÉSIT 2019



### GRAN EMPRESA DE HASTA 1.500 TRABAJADORES

#### Celulosas de Asturias, S.A.

**José Francisco Fernández Rodríguez**  
Jefe del Servicio de Prevención

"Reunirse es el comienzo, trabajar juntos nos lleva al éxito", ésta frase resume las actuaciones que Celulosas de Asturias ha realizado en materia de integración de la prevención y coordinación con empresas externas.

Por promover una mejor relación de trabajo y un entorno más seguro entre empresas, siendo referentes en la gestión eficiente de Coordinación de Actividades Empresariales (CAE):

- Gestionando la documentación de 2.000 trabajadores externos.
- Con más de 10.000 órdenes de trabajo.
- Con observaciones preventivas de seguridad semanales donde mensualmente se reconoce la mejor.
- Con charlas breves pre turnos.
- Con croquis de consignación de 2.500 equipos (enclavamientos seguros).

#### CLH Aviación, S.A.

**Zacarías Sánchez Plaza**  
Jefe del Servicio Prevención

Eliminar el riesgo de sobreesfuerzos a través de la innovación es posible.

El Grupo CLH ha conseguido que el llenado del depósito de combustible de los aviones haya dejado de ser una fuente de accidentes

de tipo músculo-esquelético, instalando, en colaboración con su propio "Servicio de asesoría ergonómica", un nuevo modelo de equipos de suministro llamado "EASYLIFT" que disminuye considerablemente el peso de la manguera de combustible.

Esto se traduce en la reducción de un año a otro, en más de la mitad, tanto el índice de frecuencia como los días de baja.

#### Pañalón, S.A.

**Ignacio Arnau del Amo**  
Responsable de Seguridad, Salud, Medioambiente y Calidad

Por apostar por una prevención 4.0 con el proyecto "La información como herramienta para la sensibilización y concienciación en seguridad" desarrollando para ello una APP propia con la que fomentar y divulgar la prevención entre sus trabajadores, demostrando así que las nuevas tecnologías pueden ser unas grandes aliadas para mejorar la seguridad.

#### S. K.F. Española, S.A.

**Miguel Ángel Ureña Bolos**  
Human Resources Factory Manager and Business Partner

Por hacer que se hable de prevención de forma cotidiana dentro de la compañía con reuniones diarias de diferente nivel y a través del innovador proyecto "Bridge", donde todo el personal de la fábrica recibe de su mando directo información, siendo la prevención uno de los temas principales.

Ha creado la sala Bridge, un creativo espacio, situado en el centro de la fábrica, donde se pueden observar los indicadores clave del desarrollo de todas las áreas como calidad, logística, producción, energía... y por supuesto seguridad y salud.

## Universidad de Almería

### Miguel Mañas Rodríguez

Director del Servicio de Prevención Propio

Abordando el bienestar laboral desde múltiples perspectivas, la Universidad de Almería ha conseguido mejorar la percepción del entorno de trabajo bajo la premisa de que la mejora de los recursos personales de los empleados tiene un efecto positivo en la motivación y el bienestar en el trabajo.

Y para ello, han llevado a cabo 3 talleres creativos sobre:

- Mindfulness.
- Asertividad.
- Capital psicológico.



## Aguas de Lorca, S.A.

### Modesta Pérez Quiñero

Directora de Clientes

Si el agua es un bien imprescindible para la vida, la prevención lo es a la hora de trabajar. Y así lo entiende Aguas de Lorca, donde, gracias al proyecto "Nuestras reglas que salvan", el sistema de autosalvado en decantadores o el sistema de descarga segura de lodos, han situado a la prevención en el centro de la operativa diaria.

## Empresa Provincial de Residuos y Medio Ambiente, S.A. Córdoba

### Juan Carlos Algovia Denches

Director de RR.HH. y Administración

Por preocuparse de la seguridad de los trabajadores de empresas externas mediante el diseño de un sistema de protección anti-caídas que permite realizar la tarea de una forma totalmente segura, consiguiendo, además, una coordinación de actividades empresariales eficaz.

## Gestamp Linares, S.A.

### Juan Carlos García Morillas,

Director de Administración, Recursos Humanos y Sistemas

Si las APPs forman parte de nuestra vida y las utilizamos para casi todo, ¿por qué no también para prevenir? Así han diseñado una app en la que a través de ella, el trabajador tiene acceso a un sinfín de información de prevención, además de permitir una comunicación entre el trabajador y la empresa. El proyecto ha funcionado tan bien que se prevé exportarlo a otras empresas del grupo de España y Portugal.

## Voxel Media, S.L

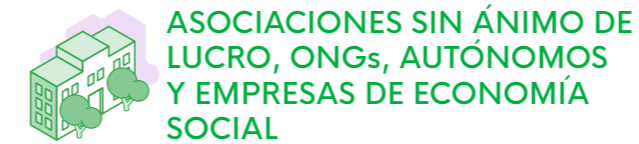
### Laura Martín Murillo

Talent Management Department

¿Se puede medir la felicidad? En Voxel Media lo han conseguido mediante el índice "Happiness Index" donde a través de una herramienta de escucha activa llamada "HappyForce" el trabajador puede expresar cómo se siente al finalizar el día, permitiendo a la empresa conocer el grado de satisfacción y motivación de sus empleados.

Y no sólo esto, teletrabajo, fruta en la oficina, fisiotraining, masajes shiatsu, yoga, mindfulness, lifecoaching... son sólo algunas

de las innovadoras actividades que componen el programa "Grow! By Voxel", bajo el firme convencimiento de que los conceptos de vivir y ganarse la vida pueden fusionarse armónicamente.



## Cruz Roja Española en Zamora

### Paula Barrigá Martínez

Directora del Servicio Propio de Prevención de Riesgos de Cruz Roja Española

Quien siembra bienestar, recoge salud y Cruz Roja Española en Zamora es un claro ejemplo debido a las actuaciones preventivas llevadas a cabo entre sus trabajadores en el área psicosocial y a la difusión de un boletín digital, que fomenta los hábitos saludables que, además, va acompañado de un pequeño obsequio o incentivo para el trabajador.

## Fundación Psicopediatría de Sevilla

### Elena Blasco Palacios

Gerente

Por su esfuerzo en conseguir entornos de trabajo más seguros con actuaciones en ergonomía, para reducir los sobreesfuerzos de los trabajadores durante el manejo de los pacientes. En el ámbito psicosocial optan por medidas como son facilitar la elección de los turnos laborales, y diferentes mejoras en el convenio.

## Colegio Salesiano María Auxiliadora de Salamanca

Por su apuesta en facilitar la conciliación laboral y personal que redundan en mejorar el bienestar emocional de los empleados y empleadas con medidas como: horario de trabajo según las necesidades escolares, creando un entorno de trabajo agradable y acogedor, mejorando considerablemente las condiciones de trabajo tanto para los empleados del centro como a sus alumnos.



## ENTREVISTAS GANADORES

## QUIRÓNSALUD

**Q**uirónsalud es la compañía líder en España en prestación de servicios sanitarios. Una marca joven, fruto de la integración entre IDCsalud y Quirón, pero con más de 60 años de experiencia en el cuidado de la salud, la seguridad y el bienestar de sus más de 40.000 empleados. SERVICIOS, PERSONAS Y SALUD, S.L.U., cuenta con 2.935 trabajadores.

t.....

**Su proyecto está basado en la prevención persona a persona. El porcentaje de seguimiento voluntario de la salud por parte del sector sanitario es menor de un 30%. ¿Qué ha significado para el grupo conseguir superar con creces dicho valor?**

Desde el lanzamiento de nuestro Plan Estratégico en Prevención de Riesgos Laborales en 2016, uno de los objetivos que nos planteamos fue poner en valor la importancia de la ejecución del reconocimiento médico laboral, tanto por la necesidad de ser una de las bases de la acción preventiva, como por la importancia de considerarlo un punto de partida para enfocar correctamente acciones de promoción de la salud y el bienestar, enfocadas realmente a mejorar la salud global del trabajador.

t.....

**¿Cómo han revisado su plan de prevención, con la intención de conseguir convencer a su personal sanitario, sobre la importancia**

**de realizarse los reconocimientos médicos anuales?**

El Plan de Prevención lo revisamos con el objetivo de unificar los diferentes planes existentes y poder definir una unidad de acción en la gestión de la prevención de un grupo como el nuestro, con un gran volumen de trabajadores y centros.

Respecto a la forma en que trabajamos su redacción para alcanzar los objetivos definidos en materia de prevención, nos focalizamos en reforzar la integración de la prevención en los procedimientos y en desarrollar una operativa que permitiera estar cerca de los mandos intermedios para colaborar con ellos en la labor de comunicación y acompañamiento al trabajador, reforzando la importancia y el valor que tiene la ejecución del reconocimiento médico.

t.....

**¿Qué objetivos se han propuesto?**

Nos pusimos como objetivo el tener un

crecimiento anual de penetración de reconocimientos médicos en nuestro colectivo de trabajadores de un 10% en 2017, y de otro 10% en 2018.

t.....

**¿Cuáles han sido los resultados obtenidos?**

Los resultados obtenidos han sido superiores a ese citado 10% en los dos últimos años, por lo que estamos muy satisfechos. En 2018 hemos alcanzado una penetración del 42%.

t.....

**¿Qué valoración otorgáis a ser ganadores del premio Escolástico Zaldívar?**

Para nosotros ser galardonados con el premio Escolástico Zaldívar es un honor y un

reconocimiento externo que valoramos por su prestigio y por poder sumarnos a la relación de empresas premiadas en años anteriores, todas ellas referentes en prevención de riesgos laborales. Además, apoya nuestra intención de poder compartir buenas prácticas en un sector como el de la prevención de riesgos laborales, en el que todos aprendemos día a día.



**Jorge Cabrera Rebato**  
Director corporativo de Prevención de Riesgos Laborales.

## ASOCIACIÓN NUCLEAR ASCÓ-VANDELLÓS II, A.I.E. (ANAV)

**L**a Asociación Nuclear Ascó-Vandellós II, A.I.E. (ANAV) es una agrupación de interés económico que opera tres grupos de producción de energía eléctrica de origen nuclear con una potencia de más de 1.000 MWe cada uno: la central nuclear Ascó, que cuenta con dos unidades de producción y la central nuclear Vandellós II, todas ellas en la provincia de Tarragona. Actualmente generan alrededor del 50% de la energía producida en Catalunya y cerca del 9% del total peninsular.

t.....

**¿Por qué eligieron el programa "Vision Zero" para alinearlos con sus acciones de prevención?**

Cuando la Asociación Internacional de la Seguridad Social (ISSA) publica la filosofía "Vision Zero", observamos que las prácticas y programas que veníamos desarrollando desde el año 2009, con el lanzamiento de nuestro Plan de Refuerzo

Cultural, Organizativo y Técnico y con los planes de actuación posteriores, estaban plenamente alineados con ella y nos sentíamos plenamente identificados.

Nuestra estrategia y programas de actuación han estado siempre dirigidos a aspectos relacionados con el liderazgo, la creación de entornos de trabajo seguros, la formación, el desarrollo de

competencias y la inversión en la motivación y participación de nuestros profesionales y colaboradores, todos ellos considerados como reglas de oro de "Vision Zero".

¡.....

### ¿De qué manera mejoran la seguridad de sus trabajadores?

En ANAV creemos que el camino para la mejora de la seguridad y, por tanto, para reducir y eliminar la accidentalidad reside en el cumplimiento de las normas y expectativas de seguridad y en la erradicación total de cualquier acto inseguro. Cuanto mayor es la adhesión a dichas normas y expectativas de comportamiento, menor es la probabilidad que dichos sucesos se produzcan.

Para ello, se adoptó un ciclo de mejora continua basado en cuatro pilares: Observación, Medición, Acción y Entrenamiento, que resumido en pocas palabras es conocer muy bien cómo se comportan nuestros profesionales a través de extensos programas de observación de tareas y en función de ese conocimiento, poder trazar indicadores de comportamiento y planes concretos de acción que mejoren aquellos puntos débiles observados.

¡.....

### Dentro de la pirámide de BIRD, dan especial importancia al entrenamiento, ¿cómo lo realizan?

El entrenamiento es el cuarto pilar que sustenta nuestro sistema de mejora continua en seguridad y salud. Se lleva a cabo fundamentalmente en nuestro Simulador de Factores Humanos, en donde utilizamos escenarios que han sido diseñados por equipos multidisciplinares que reproducen fielmente tareas idénticas a las que se ejecutan en la realidad, con los mismos procedimientos, las mismas expectativas y la misma secuencia que tenemos definida, pero donde el foco de la ejecución del ejercicio no está tanto en la tarea técnica a desarrollar, como en los aspectos de seguridad, en la utilización de las técnicas de prevención del Error Humano y en la asunción de cada uno de los roles definidos en la organización, en especial en lo referente a la

supervisión, corrección de desviaciones y refuerzo de comportamientos seguros.

¡.....

### ¿Las nuevas tecnologías, como los drones, con qué fin los utilizan?

El uso de drones que recientemente hemos incorporado en algunas inspecciones, tiene como objetivo la eliminación de riesgos asociados al trabajo en espacios confinados. Inspeccionar con un dron permite que el inspector lleve a cabo su tarea desde el exterior con unas garantías excelentes de calidad y evita la entrada física en el espacio, no sólo del propio inspector sino de todos los trabajadores involucrados en las tareas previas que fueran necesarias (andamios, iluminación, etc.).

¡.....

### ¿El premio Escolástico Zaldívar qué supone para su Asociación?

Un orgullo y un reconocimiento a la gran labor realizada por todos los profesionales propios y de nuestras empresas colaboradoras que trabajan en nuestros emplazamientos. Nos reafirma en nuestro compromiso de situar la seguridad como valor estratégico de la compañía y nos anima a continuar mejorando cada vez más nuestra cultura de seguridad, porque ella será la que nos conduzca a la excelencia operacional.



**José Antonio Gago Bádenas**  
Director General de ANAV

## MIRELENA

**M**IRELENA, S.L. Empresa instaladora de protecciones integrales de seguridad, en su totalidad. Los sistemas de seguridad de obra RESA están formados actualmente por el Sistema Perimetral RESA [SIPER] y el Sistema Integral de Correas de Escaleras RESA [SICER]. Ambos sistemas eliminan la posibilidad de caída y crean un espacio de trabajo tan seguro como si se trabajase a nivel del suelo.

¡.....

### Las protecciones de redes de bandeja llevan funcionando más de 50 años, pero su innovador sistema se puso en práctica hace 9 años, ¿cuál ha sido la clave de su éxito?

Lo que ha hecho mi sistema ha sido sustituir esos sistemas que no se han modificado durante todo este tiempo.

La clave del éxito es que en lugar de recoger a la persona que cae de distinto nivel, lo que hace es impedir la caída, además lo hace de una forma sencilla que permite ser utilizado desde en una vivienda unifamiliar hasta en una torre de 100 pisos.

¡.....

### ¿Cómo evitan o impiden las caídas en encofrados?

El método que se utiliza para evitar la caída es el apantallamiento de todo el perímetro de la obra, además elevamos el sistema a una altura que siempre queda a más de metro y medio por encima de la zona de trabajo. De esa manera en todo momento estás protegido.

¡.....

### ¿Puede definir en qué consiste su sistema de seguridad SIPER?

Nuestro sistema consiste en un mecano compuesto por guías verticales y tramos de red horizontales. Se instala el sistema, inicialmente con una altura de más de 4.5 metros, de manera que queda protegida desde abajo la realización de pilares y la de la siguiente planta.

Nuestro sistema incluye también la protección del instalador de protecciones en la siguiente planta, ya que desde la planta inicial estamos instalando el pasa manos de la siguiente planta.

Para toda la realización de la implantación, el sistema RESA no requiere la utilización de la grúa. Motivo por el cual hace que sea un sistema muy apreciado por encofradores y jefes de obra, ya que no les interrumpe en su trabajo.

¡.....

### ¿Cómo consiguen su colocación en zonas imposibles?

Por ejemplo, las esquinas siempre han sido uno de los múltiples talones de Aquiles de las redes horca, sin embargo en nuestro sistema se soluciona cruzando las redes de manera que queda completamente cerrado.

I.....

**Este sistema ha recibido varios premios, ¿qué implica la consecución de este premio?**

La verdad que nuestro sistema ha sido varias veces reconocido y estamos muy agradecidos. Hasta ahora nuestra empresa ha realizado su actividad únicamente en el País Vasco, Navarra y desde el año pasado en Zaragoza.

Este premio llega en un momento en el que estamos comenzando una expansión a nivel nacional exigida por el mercado que solicita nuestro sistema y esperamos que sea un fuerte empujón en la misma.

Además nos llena de orgullo ser reconocidos como una empresa que ha buscado la mejora en la prevención de sus trabajadores, hemos invertido en ello y hemos convertido esa inversión en prevención en nuestra actividad principal.



**Yolanda Resa Aguirre**  
Director Gerente de Mirelena

I.....

**Es interesante destacar el esfuerzo de su entidad en conservar los aspectos psicosociales de su personal. ¿Cómo ayudan a sus trabajadores a gestionar adecuadamente las emociones?**

Nuestro personal atiende a multitud de colectivos, y están sometidos a un impacto emocional importante dado la elevada situación de vulnerabilidad de éstos. Actualmente estamos bajo el paraguas de la campaña "Opina, el impulso para mejorar" en torno a los riesgos psicosociales.

En Barcelona, realizada la Evaluación de Riesgos Psicosociales en 2014 se decidió implantar acciones correctoras en el factor de riesgo "demandas psicológicas" en torno a 3 aspectos: adaptación dirigida para mejorar habilidades, supervisión externa en equipos de atención a usuarios de alta complejidad y jornadas de cohesión de técnicos.

I.....

**¿Qué son los "equipos con valores"?**

Es un encuentro del personal laboral de Cruz Roja en Barcelona (hay más de 950 técnicos y técnicas, repartidos en más de 40 Asambleas Locales) con tres claros objetivos; potenciar la cohesión del equipo, dar herramientas transversales para facilitar la atención de personas y mejorar la motivación tanto individual como grupal.

I.....

**¿En qué consisten los talleres Sikkhona o Bridge?**

El taller Sikkhona es una herramienta para fomentar la confianza y la relación dentro de los grupos o equipos de trabajo, favoreciendo su desarrollo personal, utilizando 102 imágenes para trabajar diferentes dinámicas.

El taller Bridge ayuda a los participantes a conocer los diferentes estilos comunicativos/ relaciones, e identificar a la persona en su propio estilo (Fuego, Aire, Agua y Tierra), ayudando a la comunicación con los demás estilos mediante ejercicios y dinámicas.

Estos dos recursos han sido creados por Alex Galofré y Ferran Ramón Cortés.

I.....

**¿En qué aspectos preventivos han notado mejoría para sus trabajadores?**

Al realizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales a finales de 2018, las demandas psicológicas, han evolucionado a un valor positivo desde una posición anterior en situación de riesgo.

I.....

**¿El premio Escolástico Zaldívar qué supone para su organización?**

Supone un reconocimiento a la nueva manera de abordar los riesgos psicosociales de nuestros equipos. Este premio nos ayudará a seguir implantando este tipo de acciones en la organización. Es un reconocimiento a todo el equipo de profesionales que conforman el SPP, precisamente cuando se cumplen 10 años de su constitución.

**CREU ROJA DE BARCELONA**

**C**ruz Roja Española es la primera de las grandes organizaciones humanitarias, tal como las entendemos hoy en día, lo que se denomina Tercer Sector.

Cruz Roja Española se creó en 1864, teniendo más de 150 años de historia. En la actualidad, la misión de la Cruz Roja es estar cada vez más cerca de las personas vulnerables en los ámbitos nacional e internacional, a través de acciones integradas, realizadas esencialmente por voluntariado y con una amplia participación social y presencia territorial.

Todo ello bajo sus 7 principios fundamentales; Humanidad, imparcialidad, neutralidad, independencia, carácter voluntario, unidad, universalidad.

.....I



**Paula Barrigá Martínez**  
Directora del Servicio Propio de Prevención de Riesgos Laborales de Cruz Roja Española

## ENTREVISTAS MENCIONES DE HONOR

## HIDROGEA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE MURCIA

|.....|

**¿Cómo han desarrollado y diseñado técnicas propias para disminuir la exposición de los trabajadores a agentes químicos?**

Hidrogea, preocupada desde hace muchos años por los riesgos derivados de la exposición al amianto que se puede producir en los cortes de tuberías de fibrocemento ha ido evolucionando con la técnica hasta conseguir unos niveles de exposición prácticamente indetectables.

Con ese afán de mejora continua, se han adquirido nuevas herramientas manuales, consistentes en unos rodillos que cortan la tubería a presión sin fraccionarla (corte a compresión, no a fricción); se han adquirido dos modelos uno con accionamiento mecánico y otro hidráulico, que se caracterizan por su fácil manejo y con la posibilidad de abarcar una amplio diámetro de tuberías (hasta 800 mm). También se han

realizado numerosas mediciones higiénicas de las fibras de amianto que se emiten en los cortes y los resultados obtenidos nos demuestran que las fibras de amianto emitidas se encuentran por debajo de los 0.00085 fibras/cc (el VLA para el amianto es de 0,1 fibras/cc) en todas las mediciones realizadas.

|.....|

**¿Qué ha supuesto para Hidrogea ser la mención de honor dentro de su categoría de los premios a la seguridad y salud de Fraternidad-Muprespa?**

Este premio viene a reconocer el compromiso que nuestra empresa mantiene con la Prevención de Riesgos Laborales y nos sirve como estímulo para seguir avanzado en la Promoción de la Seguridad y Salud Laboral de todos los trabajadores.

## MECANIZADOS BRAVO&amp;BIPPUS, S.L.

|.....|

**En su empresa existen puestos de trabajo con muchos movimientos repetitivos, ¿qué medidas han adoptado para evitar accidentes y lesiones en sus trabajadores?**

Una medida principal era y sigue siendo el diseño de puestos de trabajos automatizados que eliminan trabajos con movimientos repetitivos como controles 100% manuales. En este caso concreto fue la eliminación de un control manual 100% de roscas con varios beneficios conseguidos:

- Eliminar una causa raíz de los accidentes laborales debido al movimiento repetitivo.
- Satisfacción del empleado (puesto de trabajo más ergonómico).
- Incrementar el "output" por turno.

|.....|

**¿La entrega de la mención de honor de los premios Escolástico Zaldívar, les motiva a seguir mejorando?**

Sinceramente, nos sentimos muy orgullosos de recibir la mención de honor. Estamos en un buen camino y motivados para seguir trabajando por las personas en Bravo & Bippus. La prevención y salud es un tema muy importante que nunca nos debemos olvidar.

## CONFEDERACIÓN DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES DE BURGOS (FAE)

|.....|

**FAE ha realizado una importante labor de difusión y fomento de la prevención tanto entre sus empresas asociadas, como entre sus empleados, ¿cuáles han sido sus principales actuaciones?**

FAE ha apostado desde siempre por la seguridad laboral de los trabajadores de las empresas burgalesas, llevando a cabo, en los 40 años de nuestra historia, numerosas acciones de sensibilización y de creación de una cultura preventiva empresarial para la disminución de los riesgos laborales y evitar accidentes y enfermedades profesionales.

Se han ido abordando las diferentes disciplinas preventivas, en principio trabajando más en la seguridad, evitando accidentes traumáticos, mediante nuestro asesoramiento especializado; a continuación en la higiene industrial, más enfocada a prevenir enfermedades profesionales, a través también de jornadas y talleres; y en los últimos años ya, llevando a cabo iniciativas de ergonomía y psicología aplicada, organización del trabajo, seguridad vial y otras materias que no solo eviten accidentes y enfermedades, sino conseguir un mayor confort laboral de los trabajadores, que han incluido además campañas de difusión e información.

Hasta la actualidad, en la que la Prevención de Riesgos Laborales se entiende en un concepto más amplio, de consideración integral de la salud del trabajador en todos los ámbitos de la vida, no solo el enfoque exclusivo sobre el ambiente físico, sino hasta incluir hábitos saludables y estilo de vida, con programas muy innovadores de prevención de la drogadicción en el entorno laboral, nuestro proyecto FAESALUDABLE y otros muchos ejemplos de iniciativas que tenemos en marcha.

|.....|

**¿Qué significa para FAE la entrega de la mención de honor de los premios Escolástico Zaldívar?**

Para nuestra Confederación, este premio ha sido una grata alegría no esperada y un importante reconocimiento a nivel nacional a nuestra labor de sensibilización en esta materia, que nos da mucha satisfacción a una Organización pequeña como la nuestra, pero a la altura. Estamos muy agradecidos a Fraternidad-Muprespa y presumiremos con orgullo en Burgos de esta mención de honor.

PARA NUESTRA CONFEDERACIÓN, ESTE PREMIO HA SIDO UNA GRATA ALEGRÍA NO ESPERADA Y UN IMPORTANTE RECONOCIMIENTO A NIVEL NACIONAL A NUESTRA LABOR DE SENSIBILIZACIÓN EN ESTA MATERIA.

## LISTADO DE PARTICIPANTES POR CATEGORÍAS

### GRAN EMPRESA

- SERVICIOS PERSONAS Y SALUD, S.L.U. (QUIRÓNSALUD)
- ASOCIACIÓN NUCLEAR ASCÓ-VANDELLÓS II, A.I.E.
- AYUNTAMIENTO DE LORCA
- CASA SANTIVERI, S.L.
- CELULOSAS DE ASTURIAS, S.A.
- CLH AVIACIÓN, S.A.
- GRUPO ELECTRO STOCKS, S.L.U.
- HIDROGEA GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE MURCIA, S.A.
- LONZA BIOLOGICS PORRIÑO, S.L.
- PAÑALÓN, S.A.
- S.K.F. ESPAÑOLA, S.A.
- UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

### PYME O EMPRESA DE NUEVA CREACIÓN

- ACEROLAS, C.B.
- AGUAS DE LORCA, S.A.
- AGUAS Y SANEAMIENTOS DE LA AXARQUÍA, S.A. (AXARAGUA)
- ASHLAND CHEMICAL HISPANIA, S.L.
- ASHURST, LLP
- CERÁMICA LA PALOMA, S.L.
- CLEAR PET, S.L.
- CONSTRUCCIONES MONTE LENTISCAL, S.L.
- CRISTALERIA RAMOS Y RAMOS, S.L.
- DIÓCESIS DE ORIHUELA-ALICANTE
- EMPRESA PROVINCIAL DE RESIDUOS Y MEDIO AMBIENTE, S.A. DE CÓRDOBA
- GESTAMP LINARES, S.A.
- GICARNS, S.L.
- INDUSTRIAS METÁLICAS CALANDA, S.L.
- INTECO ASTUR, S.L.
- P.F. ARTESANOS, S.L.
- JURADO HERMANOS, S.L.
- KILOVATIO GALICIA, S.A.
- KONVEX STORAGE SYSTEMS, S.L. (MECA-SYSTEM, S.L.)
- MECANIZADOS BRAVO & BIPPUS, S.L.
- MECATRES INDUSTRIAL SERVICES, S.L.

- MIRELENA, S.L.
- MOBERCAS, S.L.L.
- PARRAMÓN EXPORTAP, S.L.
- PÉREZ ÁLVAREZ, S.L.U.
- RESTAURALIA CARTAGO, S.L.
- SERVICIOS DE CATERING Y FRANQUICIAS, S.L.
- SOCIEDAD IBÉRICA DE CONSTRUCCIONES ELÉCTRICAS DE SEGURIDAD, S.A.
- TALLERES METÁLICOS RENEDO, S.L.
- TRANISER OBRAS PÚBLICAS, S.A.
- UNARC GESTIÓN DE OBRAS, S.L.
- VILLAJOS JIMÉNEZ OBRAS CIVILES, S.L.
- VOXEL MEDIA, S.L.

### ASOCIACIONES SIN ÁNIMO DE LUCRO, ONGs, AUTÓNOMOS Y EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL

- AFAEX "NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE"
- ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER DE TOMELLOSO (AFAL)
- ASOCIACIÓN LAKOMA MADRID
- ASOCIACIÓN THAISMON
- CENTRO NUESTRA SEÑORA DE LA LUZ (INSTITUTO SECULAR HOGAR DE NAZARET)
- COLEGIO SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS
- COLEGIO SALESIANO MARÍA AUXILIADORA DE SALAMANCA
- CONFEDERACIÓN DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES DE BURGOS (FAE)
- CREU ROJA BARCELONA
- CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN ZAMORA
- CRUZ ROJA ESPAÑOLA OFICINA PROVINCIAL DE CASTELLÓN
- FUNDACIÓN AFANIAS CASTILLA-LA MANCHA
- FUNDACIÓN PSICOPEDIATRÍA DE SEVILLA

## BASES VII EDICIÓN

PREVENIR ANTES DE CURAR.  
DIEZ GRAMOS DE PREVENCIÓN EQUIVALEN  
A UN KILOGRAMO DE CURACIÓN.

**#premioez2804**



Escanea el código QR para consultar las Bases VII Edición Premios Escolástico Zaldívar 2804

## JURADO DE LOS PREMIOS

### MIEMBROS DEL JURADO EN LA VII EDICIÓN 2019

**Presidente:** Germán Medina Carrillo, Endesa.  
**Secretario:** Rafael Domenech Gironi, Fraternidad-Muprespa.

#### Vocales:

- Jesús Ángel Díaz Muñoz, Adif empresa ganadora de la VI Edición.
- Raúl Blanco Aira, Renfe-Operadora.
- Carmelo Plaza Baonza, CC.OO.
- José Alberto Fernández Jiménez, U.G.T.
- Natalia Fernández Laviada, Fraternidad-Muprespa.

### MIEMBROS DEL COMITÉ TÉCNICO EN LA VII EDICIÓN 2019

- Jesús Ángel Díaz Muñoz, subdirector de Prevención de Riesgos Laborales de Adif, empresa ganadora de la VI Edición.
- Antonio de Cos Blanco, director del departamento del Servicio de Prevención Propio de Fraternidad-Muprespa.
- Mar Morales González, directora del departamento de Prevención y Desarrollo de la Cultura de la Salud de Fraternidad-Muprespa.
- Elena Iglesias Delgado de Torres, directora del departamento de Calidad y Medio Ambiente de Fraternidad-Muprespa.
- Miguel Ángel Quesada, director del departamento de Comunicación y Relaciones Institucionales de Fraternidad-Muprespa.
- Carmen Alvarado Escolano, coordinadora técnica de la subdirección general de Prevención, Calidad y Comunicación de Fraternidad-Muprespa.



## SU MUTUA, 275

MUTUA COLABORADORA CON  
LA SEGURIDAD SOCIAL N° 275  
CIF: G - 82287228

**Plaza de Cánovas del Castillo 3**  
**28014 Madrid - España**

fraternidad.com



Escanea el código QR  
y visualiza nuestra revista  
en formato digital



Escanea el código QR  
para ver el vídeo de la  
Entrega de Premios EZ2018