

VI PREMIOS

ESCOLÁSTICO ZALDÍVAR | 2804



Dedicados a la promoción
de la seguridad y la salud
en la empresa dentro de la
semana de la prevención
de Fraternidad - Muprespa

28 abril 2018



Fraternidad
Muprespa

03 EDITORIAL**04 DISCURSOS**

04 Director gerente: Carlos Aranda Martín

05 Presidente: Carlos Espinosa de los Monteros y Bernaldo de Quirós

06 Bartolomé Beltrán Pons (Atresmedia): ganador de la V Edición de los premios

07 CATEGORÍAS**08 ENTREVISTAS PERSONALIDADES**

08 Amalio Sánchez Grande

10 Concepción Martín de Bustamante

13 III SEMANA DE LA PREVENCIÓN**14 GANADORES 2018****16 MENCIONES DE HONOR 2018****18 ACCÉSIT 2018****22 ENTREVISTAS GANADORES**

22 Adif (Administrador de Infraestructuras Ferroviarias)

24 Babcock España, S.A.U.

26 Marsein, S.A.

28 Fundación Educativa Santo Domingo (Grupo Educación y Gestión)

30 ENTREVISTAS MENCIONES DE HONOR

30 Tragsa (Empresa de Transformación Agraria, S.A., S.M.E., M.P.)

31 Sprimsol Limpiezas, S.L.

32 Spark Ibérica, S.A.

32 Asociación Freno al Ictus

33 LISTADO DE PARTICIPANTES POR CATEGORÍA**34 BASES VI EDICIÓN PREMIOS EZ2804****35 JURADO DE LOS PREMIOS****Redacción y fotografía**

Dpto. de Comunicación y RR.II.

Diseño gráfico y maqueta

buleboo estudio - www.buleboo.es

Atención al lector

comunicacionfm@fraternidad.com

Administración

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

La prevención de riesgos laborales y la cultura de la salud son pilares que desarrollamos las Mutuas y por ende Fraternidad-Muprespa, de esta manera nuestros premios galardonan **las buenas prácticas de las empresas mutualistas**, con el fin de no abandonar nunca la inquietud por mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores y contribuir a su difusión.

La prevención, desde la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ha ido más allá de lo que la Ley nos encomendaba hace más de 20 años, para ir evolucionando al concepto de la empresa saludable y del trabajador sano. Y vemos una tendencia en nuestras empresas, que cada vez más, dirigen sus actividades de prevención hacia la vida sana y el bienestar de los empleados.

De las 58 memorias que hemos recibido este año, 30 de ellas se basan en el bienestar de las personas, la seguridad sigue siendo la gran apuesta incluyendo la innovación en los proyectos y 18 de ellas se basan en la empresa saludable, que lleva una progresión aritmética desde la II edición hasta ésta última.

Buscamos que no sólo no nos accidentemos, ni enfermemos en nuestros puestos de trabajo, sino que además, interioricemos una cultura de la salud, promoviendo nuevos hábitos saludables dentro y fuera del entorno laboral, en nuestro día a día.

A pesar de todo, la tendencia del pasado año fue el aumento de los accidentes laborales, con una mayor incidencia en los accidentes in itinere y en misión, lo que nos hace pensar que el próximo foco de atención está, en la seguridad vial. Si los coches son mejores, si las carreteras también, tenemos que pensar en las distracciones, la velocidad inadecuada, el cansancio, el alcohol, drogas o medicamentos... para evitar las consecuencias físicas, familiares, sociales, laborales y económicas de los accidentes. Estas y muchas más cuestiones se han tratado el 7 de junio en la segunda gran jornada nacional en Prevención y Salud, en el Centro Social y Cultural de la Obra Social "la Caixa" de Madrid, que ha estado centrada en la **"Sinistralidad Vial Laboral"**.

Queda patente que a pesar de los esfuerzos que realizan empresas, trabajadores, agentes sindicales, Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y Servicios de Prevención Ajenos, nos queda a todos un camino por recorrer; y una humilde forma de contribuir son también estos ya consolidados premios Escolástico Zaldívar en su VI edición, para promover, difundir y premiar las buenas prácticas de nuestras empresas.



Discurso

Director gerente:

Carlos Aranda Martín

Bienvenidos un año más a este acto de entrega de los premios Escolástico Zaldívar, ya en su sexta edición.

Quiero felicitar en primer lugar a las empresas premiadas y agradecerles también que hayan venido a recoger el premio. También agradecer la asistencia al resto de los presentes, a Aespla, que de forma fiel no falta a esta cita año tras año con todos sus miembros, que han tenido una reunión anterior al acto y se quedan a participar en este evento y agradecer también muy especialmente al doctor Bartolomé Beltrán, director de Prevención y Servicios Médicos de Atresmedia por haber aceptado ser el invitado de honor y hacer la ponencia central de este acto.

Aprovecho esta ocasión para recordar que Fraternidad-Muprespa participa activamente en

la celebración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo que se celebra el 28 de abril y procuramos hacer coincidir con este evento.

¿Cómo contribuimos nosotros?

Organizando, además de estos premios de los que nos sentimos tan orgullosos, la tercera Semana de la Prevención con un conjunto de 190 actividades, aprovechando nuestra red de 122 centros a lo largo y ancho de toda España, con jornadas de puertas abiertas, exposición de carteles de prevención, y una de la que nos sentimos especialmente orgullosos y que iniciamos el año pasado, que es hacer actividades de distinta índole para los niños, alumnos entre 6 y 15 años en distintos colegios. Este año han participado 14.000 alumnos y el año pasado nos sorprendió favorablemente ver como los niños acogían con entusiasmo todas las actividades que organizamos en los colegios, fue tan exitosa la experiencia que este año hemos aumentado el número de colegios y espero que el año que viene sigamos aumentando por la gran acogida que tiene este tipo de actuaciones.

**Carlos Aranda Martín****Carlos Espinosa de los Monteros y Bernaldo de Quirós**

Discurso

Presidente:

Carlos Espinosa de los Monteros y Bernaldo de Quirós

Buenos días señoras y señores, amigos, mutualistas participantes en esta actividad relacionada con el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Hace ya como unos 30 años la Organización Mundial del Trabajo y las Naciones Unidas pensaron que era bueno proclamar un día del año para la prevención y el patrocinio de la seguridad y la salud en el trabajo. Conscientes de que como todos los fenómenos, la mejor manera de luchar contra algo, es dando información, ideas, noticias sobre cómo se pueden combatir los males que afectan a una sociedad. Y los accidentes de trabajo son, en muchos casos, consecuencia de esa falta de información que existe por parte de los trabajadores y también de las empresas. Existe una correlación directa entre la inversión que se realiza en prevención, en crear espacios de seguridad, en dar información a los protagonistas del mundo del trabajo sobre la seguridad y la salud y el número de accidentes que se producen.

En España desgraciadamente tenemos un problema con los accidentes de trabajo y no podemos estar satisfechos de la evolución de los mismos, puesto que estamos todavía en tasas elevadas y recientemente aumentando el número de accidentes de trabajo en nuestro país.

Por eso cobra especial importancia la realización de actos o de semanas o de actividades como ésta, todo lo que sea informar, compartir conocimientos, conocer las mejores prácticas que se están llevando a cabo por las empresas y por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, va en el mismo sentido de contribuir a la mejora de esos ratios con los que no podemos estar satisfechos.

Hace seis años, Fraternidad-Muprespa nuestra Mutua, decidió rendir un homenaje a nuestro fundador y presidente Escolástico Zaldívar, dando nombre a estos premios que se instauraban en el año 2013, para premiar aquellas empresas que se habían distinguido por la puesta en práctica y la realización de actividades que contribuían a la disminución de los accidentes laborales en el trabajo. Y a lo largo de estos últimos años hemos ido prestigando este Premio, dado que los premiados, que son los que prestigian siempre a los premios, han ido aportando cada vez más y de mejor calidad soluciones a los temas relacionados con los accidentes de trabajo.

El Premio tiene tres categorías, puesto que no es lo mismo lo que se pueda hacer en una gran empresa, que en una mediana o pequeña. La primera categoría son las grandes empresas, a su vez con una subdivisión entre empresas que emplean a más de 1.500 trabajadores y las que no llegan a esa cifra. Una segunda categoría de premios para pequeñas y medianas empresas y una tercera categoría para autónomos, empresas de nueva creación y ONG, que por su propia naturaleza tienen que tener una categoría distinta.

Hoy vamos a entregar estos premios a un conjunto de empresas, este año hemos tenido un total de 58 empresas; que presentaron sus proyectos y resaltar que el jurado, ha realizado una misión difícil e importante, porque cada vez la calidad de los trabajos que se presentan es más alta, y probablemente de esas 58 empresas, casi cualquiera de ellas podría haber sido acreedora al Premio Escolástico Zaldívar.

Quiero agradecer al jurado y a su presidente, Germán Medina, por el trabajo que se ha realizado para llevar a cabo esta selección y felicitar muy sinceramente a todos aquellos que van a recibir hoy un premio y a todos los que han resultado finalistas, porque todos ellos con su buen hacer en sus respectivas organizaciones, están contribuyendo a esa tarea común de todos, que es la prevención y en último caso la disminución de los accidentes laborales.

Discurso

Ganador de la V Edición de los premios: Bartolomé Beltrán Pons (Atresmedia)

Nadie se levanta por la mañana pensando que quiere ser director de Prevención de una Corporación, no existe esa vocación intrínseca, eso viene después. En la prevención sabes por dónde entras, pero nunca por dónde puedes salir, es el mar de los Sargazos, cualquier cosa tiene muchas lecturas y hay procedimientos, porque siempre es variable para mundos apasionantes como el del medio ambiente, el audiovisual, para hacer prevención.

Por eso nosotros contamos siempre, con Fraternidad-Muprespa, que con 120.000 empresas mutualistas, 1.200.000 trabajadores, 5.681 visitas de técnicos de mutua a empresas, 6.770 estudios de siniestralidad, 1.500 cursos, atienden o han atendido en el 2016, 168.524 pacientes y han acudido a centros asistenciales 1.224.471 personas. Es un trabajo ímprobo, que requiere además en el final del proceso un hospital, su nuevo hospital: 14.000 metros cuadrados, máximas aspiraciones y una cantidad de recursos asistenciales hospitalarios como son: un hospital sostenible, con diseño funcional óptimo, un bloque quirúrgico de última generación, concebido como un hospital digital y con tecnología sanitaria de primer

nivel, esa es Fraternidad-Muprespa.

Atresmedia está aquí, porque nos dieron el premio el año pasado y quiero citar a dos personas que han sido la columna vertebral de mi trabajo que son, Teresa García López y Nieves Sanz Corral, son las que hacen los once procedimientos que tenemos implantados en nuestro grupo, en un servicio mancomunado. Les agradezco a ellas, a todos los TACS que tenemos en España y además a los técnicos Superiores de Prevención, lo que hacen en este soporte tan importante, que hasta el propio secretario de Estado, Tomás Burgos, nos contaba los proyectos que tienen de futuro y lo que es verdad, es que nadie tiene tantos delegados al servicio del Estado desconocidos que están inmersos en el conjunto del sistema empresarial, para ayudar en ese amortiguador extraordinario, no sólo económico, sino social, humano y preventivo.

Hablemos de España, según los datos provisionales del Ministerio de Trabajo 618 personas murieron en accidente laboral y 4.510 sufrieron un accidente laboral grave que les dejará alguna secuela permanente, de mantenerse la tasa de incidencia actual en una vida laboral de 37 años, la que

se nos exige para disfrutar de un total de nuestra pensión. De cada 107 trabajadores o trabajadoras uno sufrirá secuelas permanentes por un accidente laboral y de cada mil, una morirá. Por si estos datos no fueran suficientemente alarmantes hay que tener en cuenta, que estas son cifras oficiales que reflejan sólo aquellos accidentes que la ley reconoce como laborales, no están incluidas en la lista personas que trabajando sin contrato temen denunciar a su empleador tras sufrir el accidente, ni tampoco quienes están jubilados y se ven forzados a trabajar si quieren comer todos los días. Tampoco recogen los datos los sufridos por el 80% de los 3 millones de autónomos, es decir aquellos cuyos ingresos no les permiten cotizar las cuotas por accidente de trabajo, muchos de ellos trabajando en los tres sectores de mayor siniestralidad, que son el laboral en este caso el agrícola, la construcción y el transporte. Es también alarmante que se pretenda subir la edad de jubilación a los 70 años, cuando el riesgo de morir en accidente laboral aumenta conforme aumenta nuestra edad. Uno de los retos de la prevención es la relación entre envejecimiento y prevención. Sepan que una persona que tiene más de 60 años corre un riesgo de un 400% más alto de morir trabajando, que una de 50 años. Otro motivo, que nos parece de peso para rechazar la ampliación de la edad de jubilación.



Bartolomé Beltrán Pons

Pero estamos en Europa y ahora hablemos de Europa. Según un estudio el 18% de los trabajadores europeos aseguran soportar estrés diariamente y un 30% se sienten tan estresados que están pensando en buscar un nuevo trabajo. No están las cosas para eso, además el 14% de los empleados creen que su empresa no se interesa en absoluto por su salud mental, un 34% dicen que su empresa tiene poco interés, casi la mitad el 46% dice que su empresa se interesa y tan sólo el 6% dice que su empresa tiene un gran interés. Este desinterés ofrece una visión profunda y desoladora de cuestiones que son críticas para las empresas, como son el optimismo que es fundamental, la fidelidad, la preparación, la proyección profesional, los retos de la productividad, la tecnología, la automatización, el bienestar e incluso la discriminación. Todo eso es lo que está en juego cuando hablamos de los problemas sociales en la empresa. Por grupos demográficos el estrés parece disminuir, a medida que el trabajador se va haciendo mayor, bueno es una cuestión biológica, pero

más de un tercio del grupo de edad de 16 a 24 piensa en cambiar de cargo debido a estrés, en comparación sólo, un 17% del grupo de edad de más de 55 años, es decir conforme avanzas pues buscas más relajo pero a lo mejor tienes más experiencia, más conocimiento, más capacidad de enseñar a los demás. Pero por sexos las mujeres parecen sufrir estrés con mayor frecuencia, una de cada cinco, el 19%, dice sentirse estresada cada día, en comparación con el 16% de sus colegas hombres.

Para terminar, las personas, las compañías y las sociedades tienen tiempo para adaptarse a los cambios, pero no hay que perder tiempo, debemos comenzar ahora la creación de un futuro en el que todos podamos beneficiarnos, porque si miramos lejos, luces largas donde se confunden los cielos con la tierra, siempre habrá un espacio para la prevención, porque el destino sólo premia a los espíritus preparados.



Escanea el código QR para escuchar el discurso completo

CATEGORÍAS CON NÚMERO DE PROYECTOS

Gran empresa de más de 1.500 trabajadores



2 Proyectos

Gran empresa de hasta 1.500 trabajadores



10 Proyectos

Pyme o empresa de nueva creación



37 Proyectos

Asociaciones sin ánimo de lucro, ONGs, autónomos y empresas de economía social



9 Proyectos

Entrevista Amalio Sánchez Grande

Amalio Sánchez Grande, es licenciado en Derecho por la Universidad de Salamanca. Funcionario del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, donde fue jefe de Inspección. Destinado en la Inspección de Cantabria, ha sido inspector, jefe de equipo y director territorial - jefe de Inspección. Desde 2009 es director del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICASST).



Es el decano de los institutos autonómicos de seguridad y salud en el trabajo, con nueve años en su puesto ¿cuáles han sido los principales proyectos al frente del ICASST?

Destacaré, por una parte, los proyectos dedicados al asesoramiento y apoyo técnico a empresas y trabajadores para integrar la prevención en su gestión y a mejorar sus condiciones de trabajo mediante el control y reducción de su siniestralidad. Por otra parte, también destaco los proyectos dedicados a divulgar la cultura preventiva en los distintos niveles educativos, han sido más novedosos y muy satisfactorios.

Dentro de la Estrategia Cántabra de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021, ¿qué acciones desarrolla concretamente?

Fundamentalmente quiero destacar la metodología que hemos empleado para elaborarla. Hemos intentado

dar participación a todas aquellas entidades o agentes que consideramos que tienen una implicación y algo que aportar a la prevención de riesgos laborales (mutuas, servicios de prevención ajenos, servicios de prevención propios, organizaciones sindicales menos representativas, etc....)

Con esa información previa, la Estrategia se consensuó y aprobó en el seno del Consejo Cántabro de Seguridad y Salud, del que forman parte, además de la Administración, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Cantabria. Consideramos un valor añadido esencial, el acuerdo alcanzado para su aprobación, pues "en prevención tenemos que trabajar juntos".

Otra novedad importante es el entorno, pues esta Estrategia Cántabra se aprueba en un momento que, tras la crisis económica, se estaba produciendo un incremento de actividad que conllevó un

repunte del incremento de la siniestralidad.

En la Estrategia se recogen acciones dirigidas a:

- La integración de la prevención de la empresa.
- Controlar la siniestralidad en aquellas empresas, dentro de cada sector que tienen peores índices de incidencia.
- Las dirigidas a mejorar la prevención del riesgo químico y detección de las enfermedades profesionales.
- Mejorar las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo, toda vez que un tercio de nuestra siniestralidad tiene su origen en los trastornos musculoesqueléticos.
- La realización de acciones formativas especializadas, dirigidas especialmente a profesionales de la prevención, para actualizar y mejorar su conocimiento, lo que redundará en la calidad de su trabajo.

- La divulgación de la cultura preventiva entre los más jóvenes en edad de formación, dirigida a los distintos niveles educativos.

¿De qué manera está trabajando el ICASST la difusión de la cultura preventiva con las empresas y organizaciones de Cantabria?

El objetivo principal de los institutos de prevención de riesgos de las CCAA es precisamente lograr implantar la cultura preventiva en las empresas, que incluyan la prevención como un valor prioritario en sus organizaciones, asumiendo que no es una mera obligación legal y que la dirección de la empresa lo lidere y lo ponga en práctica, pues si no todos los esfuerzos que se puedan hacer desde la organización preventiva pueden ser baldíos.

A la hora de plantear cómo realizar la difusión de la cultura preventiva, hay que partir de las distintas percepciones existentes en las empresas, no existe un mismo nivel de concienciación. En las empresas que como he comentado, la dirección lo tiene claro y asume el liderazgo, resulta fácil que a través de los distintos programas de asesoramiento y apoyo se mejoren las condiciones de trabajo.

Sin embargo, hay otras empresas en el que no existe este nivel de concienciación y es difícil concienciarlas y que implanten una cultura preventiva de empresa. En este caso, hay que recordarles que además de ser un bien en sí mismo, la prevención es una obligación legal y los incumplimientos pueden ser objeto de sanción por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y en casos extremos, incluso por la Fiscalía.

¿Qué piensa de la ampliación de competencias en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que se dieron a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social en la Ley 35/2014? y en general de lo que puede aportar una mutua a la prevención.

Ya en varias ocasiones he comentado que, si la legislación lo hubiera permitido, las mutuas podrían haber desempeñado un papel relevante

en prevención con las pequeñas empresas.

La percepción que tienen las mutuas de la realidad de las empresas en prevención de riesgos al gestionar la contingencia profesional y conocer su siniestralidad, así como por su cercanía en su gestión, las habría situado en una posición privilegiada para llevar su asesoramiento en prevención de riesgos, y de esta forma prevenir y evitar accidentes.

Por otra parte, entiendo que las mutuas tienen un papel relevante en el ámbito de las enfermedades profesionales, tanto en la valoración de las sospechas de las que pueden tener noticia de conocimiento, a través de su sistema de atención o del sistema público sanitario. Considero que la detección de la enfermedad profesional es un elemento imprescindible para conocer dónde puede haber fallos en los sistemas de prevención y tomar medidas para que no se repitan. El nivel de concienciación de las mutuas en prevención es una realidad fácilmente constatable por los programas que dentro de sus posibilidades legales realizan en materia de asesoramiento a sus empresas mutualistas, difusión de la cultura preventiva, actividades formativas y en un aspecto que muchas veces no se conoce, que es en investigación.

Destaco el tema de investigación como una labor importante a realizar por las mutuas por todo el potencial de información y conocimiento que tienen las mismas como consecuencia de su gestión de accidentes y enfermedades profesionales.

¿Qué opinión tiene al respecto de las acciones de prevención en el concepto de empresas saludables?

Lógicamente, la opinión tiene que ser muy favorable, aquellas empresas que hayan alcanzado unos niveles satisfactorios de seguridad y gestión preventiva y que dan un paso adelante, no obligadas por la legislación y se preocupan del bienestar de sus empleados implantando programas que mejoren su salud, su calidad de vida, etc., merecen su reconocimiento y apoyo por parte de toda la sociedad.

Las empresas más competitivas, mejor situadas en el mercado, están apostando por estas políticas, lo cual nos sirve de ejemplo de buenas prácticas para el resto de las empresas.

¿Piensa que premios, como los Escolástico Zaldívar 2804 de Fraternidad-Muprespa, que galardonan a sus empresas por las mejores prácticas preventivas, ayudan a mejorar la PRL dentro de las organizaciones?

Sin duda alguna, los premios, como otros reconocimientos ayudan y motivan a mejorar la gestión de la prevención en una organización. En este sentido, en el área de la prevención,

se echa en falta este tipo de reconocimiento a aquellas organizaciones que reducen su siniestralidad, mejoran las condiciones de trabajo. Siempre es más noticia el suceso de un accidente, con la carga negativa que tiene, que el que por buena gestión y esfuerzo de todos los implicados, dirección, técnicos, trabajadores, etc. se haya mejorado en prevención y que se reconozca ese esfuerzo.

Tenemos, por tanto, todos los que trabajamos en prevención, ser capaces de mejorar la comunicación y hacerla visible para que la sociedad reconozca a las organizaciones que por sus buenas prácticas lo merezcan.

Entrevista

Concepción Martín de Bustamante Vega



Concepción Martín de Bustamante Vega, es licenciada en Medicina y Cirugía y especialista en Medicina del Trabajo por la Universidad Complutense de Madrid. En la actualidad es presidenta de la Asociación Española de Servicios de Prevención Laboral, AESPLA y asesora de salud y bienestar en Telefónica, donde fue directora del Servicio Mancomunado y de Prevención de Riesgos Laborales.

AESPLA Asociación de la cual es presidenta, ha cumplido su mayoría de edad, ¿nos puede explicar con qué objetivo se creó y cuál es el plan de actuaciones a futuro?

La idea nació en Fraternidad-Muprespa en el año 99, solo unos meses después de la publicación del Reglamento de los Servicios de Prevención, se planteó que sería de interés, un foro en el que las grandes empresas pudiésemos compartir las inquietudes que surgen después de un cambio normativo tan importante. Tuvo tan buena acogida que decidimos constituirnos como Asociación con el objetivo de difundir la cultura preventiva e impulsar la integración de la prevención en todos los procesos productivos. Así llevamos 18 años, compartiendo buenas prácticas y aprendiendo unos de otros de manera colaborativa.

Tenemos acuerdos de colaboración con el INSSBT y con los Institutos Regionales de Madrid, Cataluña y Valencia, que vamos a continuar desarrollando. Queremos seguir participando en congresos y mesas redondas, compartiendo nuestro objetivo "Cero accidentes" y para que se conozca que invertir en salud y bienestar es rentable.

Poseemos vigente un Plan Estratégico, que entre otras cosas contempla, mejorar nuestra presencia en redes sociales, impulsar la gestión de la diversidad y género, avanzar en los temas de envejecimiento saludable y facilitar formación en competencias que no son técnicas.

En su etapa como directora del Servicio Mancomunado y PRL de Telefónica ¿cuáles fueron sus retos y logros?

He tenido el privilegio de vivir la transformación de la Compañía Telefónica Nacional de España, en la gran multinacional que es, ¡por cierto que acabamos de cumplir 94 años!

La privatización de Telefónica coincidió con el cambio normativo en prevención. Se decidió la constitución del Servicio Mancomunado de Prevención. El reto fue conseguir que todas

las empresas del Grupo Telefónica, estuviesen mancomunadas y satisfechas con el servicio que les ofrecíamos. Vivimos unos momentos en los que pensábamos que todo era posible, y como lo pensamos, lo conseguimos. Fuimos el primer grupo de empresas en obtener el Certificado de Auditoría de Prevención. Llegamos a tener 42 empresas mancomunadas y 75.000 trabajadores. Lo conseguimos porque éramos un equipo estupendo. Todavía hoy siguen trabajando algunos de esos magníficos técnicos.

Para mí, el mayor logro fue implantar en el año 2000 el Sistema de Gestión de la Prevención, dirigido por el Comité de Prevención (formado por los miembros del Comité de Dirección), gestionado por la Comisión de Prevención (formado por los directores y gerentes) y aprobado por el Comité Central de Seguridad y Salud. De esta manera aseguramos el desarrollo de la Política Preventiva, la implantación del Plan de Prevención y la integración de la prevención en todos los niveles de la empresa.

Han transcurrido más de veinte años de la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evolución del entorno y los puestos de trabajo están cambiando. En su opinión, como experta en prevención de riesgos laborales ¿se deberían realizar modificaciones para adaptarnos a los tiempos actuales?

Pues sí, se deberían modificar varias cosas, solo mencionaré algunas de las que consideramos desde AESPLA.

En 20 años hemos avanzado muchísimo en la prevención del accidente, pero no hemos sido capaces de identificar el origen laboral de algunos cánceres. La Coordinación de Actividades Empresariales, distrae a los técnicos de su actividad para convertirlos en administrativos. Debería reconocerse el valor de las Auditorías de Prevención. Para terminar con un toque de humor, los niños de un año juegan con ipads, tenemos trabajadores nómadas, pero algunos protocolos y guías todavía no se han modificado.

¿Qué opinión tiene al respecto de la nueva norma ISO 45001 y en qué puede contribuir a las empresas?

Seguramente por trabajar en una multinacional, mi opinión es que los estándares internacionales siempre son buenos. Las normas ayudan al orden, y el orden, en sentido literal contribuye a reducir los accidentes de trabajo. Además como médico, es una satisfacción que se hayan incorporado ya para siempre, las palabras “salud” y “bienestar”, porque creo que el lenguaje construye realidad. Así que ya no podemos hablar solo de evitar daños, ahora hay que impulsar el bienestar y la salud, desde todos los ámbitos, con especial atención a las personas con capacidades diferentes, apoyando la diversidad y la no discriminación por edad o género.

El concepto de prevención tradicional está evolucionando hacia el modelo de empresa saludable ¿cuáles son los beneficios que puede aportar?

Las 37 empresas asociadas a AESPLA han evolucionado de “Empresas técnicamente seguras” a “Empresas Saludables”. El concepto saludable supera el ámbito de la salud laboral, se refiere a crear entornos y proyectos que permitan el desarrollo personal, intelectual y social. De cuidar lo físico y lo psíquico. No

solo de volver del trabajo sin daños, se trata de empoderar a la persona para evitar y prevenir las enfermedades, que haga ejercicio, que siga una dieta saludable, que sepa manejar el estrés, que dé importancia a cuidar su sueño, que evite los tóxicos.

Un trabajador sano y feliz es más productivo, resulta rentable invertir en programas de bienestar, el ROI se sitúa entre el 3 y 20 según los programas que se implanten.

Se habla de salud social, porque los planes de bienestar y salud, no solo reportan un beneficio para la empresa y sus trabajadores, también impacta de manera positiva en la unidad familiar, de la misma manera que un accidente laboral impacta en toda la familia.

Los premios que tienen como fin difundir buenas prácticas

“ Hay que impulsar el bienestar y la salud, desde todos los ámbitos, con especial atención a las personas con capacidades diferentes, apoyando la diversidad y la no discriminación por edad o género.

“ El concepto saludable supera el ámbito de la salud laboral, se refiere a crear entornos y proyectos que permitan el desarrollo personal, intelectual y social.

en prevención, cómo los Escolástico Zaldívar 2804 de Fraternidad-Muprespa ¿cree que contribuyen en la disminución de la siniestralidad?

Sé que los premios dan mucho trabajo por el rigor con que se analizan las candidaturas, pero quiero felicitaros pues los premios sirven de inspiración y de reto.

Recibir uno de los premios Escolástico Zaldívar es un orgullo para los premiados, da visibilidad a la empresa y contribuye a aumentar el valor de la empresa por la buena imagen que proyecta, tanto de a nivel interno, como de cara al público.

Perseguir la excelencia, en la gestión de las personas siempre es rentable. Mi reconocimiento a todos los premiados. ¡Enhorabuena!

III Semana de la Prevención

Como continuación al proyecto iniciado el año pasado, en el que Fraternidad-Muprespa ha querido acercar la “cultura preventiva” a la población más joven, bajo el lema “**Llevar la prevención a la escuela**”, ha realizado múltiples actividades relacionadas con la prevención de riesgos y la salud laboral, con un proyecto específico para los colegios asociados a la Entidad.

Una cultura preventiva eficaz en la sociedad se crea desde la sensibilización y concienciación de la población de corta edad consiguiendo de esta manera comportamientos seguros ya desde los centros escolares. Los estudios realizados avalan que las enseñanzas en materia de prevención en edades tempranas son muy eficientes para disminuir los accidentes en edades más avanzadas.

Los niños de hoy serán los futuros trabajadores y empresarios del mañana, los que incorporen en su interior el valor de la **PREVENCIÓN** de forma inconsciente y por tanto, lo lleven a la práctica de forma natural. Además, al colectivo de profesores se les ha reforzado en enseñanzas en materia de prevención de riesgos laborales.

En resumen, podemos decir que en la III Semana de la Prevención, se han realizado alrededor de **299** actividades en diferentes centros educativos y aproximadamente unas **186** acciones de prevención y salud laboral en los centros de gestión y asistenciales de Fraternidad-Muprespa.

Con este fin y con el objeto de extender la cultura preventiva a toda la sociedad, Fraternidad-Muprespa quiere incentivar las medidas orientadas a la concienciación, sensibilización y difusión de la prevención de riesgos laborales con un mayor énfasis, centradas en las actividades de la Semana de la Prevención.



Ganadores EZ2804 2018



GRAN EMPRESA
DE MÁS DE
1.500 TRABAJADORES

Adif



Recoge el Premio:
Jesús Ángel Díaz Muñoz
Subdirector de Prevención de Riesgos
Laborales de Adif

Por su original iniciativa de llevar a cabo una "Vigilancia de la salud a medida" a través de un proyecto innovador por el que han personalizado la forma de velar por la salud laboral de sus trabajadores.

Han sustituido las categorías profesionales, por lo que denominan "Marcos funcionales", que consiste en agrupar a los empleados por actividades homogéneas de trabajo y así realizar un nuevo listado de factores de riesgo. Lo han aplicado ya, a 12.879 protocolos de salud.

Ganadores EZ2804 2018



PYME O EMPRESA DE
NUEVA CREACIÓN

Marsein



Recoge el Premio:
Juan Fernández Gutiérrez
Presidente de Marsein

Por su esfuerzo en la innovación, creando una plataforma de trabajo diferente para trabajos en altura en condiciones extremas. Han diseñado una "jaula de seguridad", basada en el principio físico de la palanca, sujeta con pernos introducidos en bases hormigonadas, añadiendo al sistema varios puntos de anclajes para líneas de vida.

Han creado este producto porque necesitaban algo diferente, como medida preventiva, en los trabajos de reparación del hormigón en canales de descarga. El sistema es de aplicación en trabajos de reparación de muros en zonas costeras, con riesgo de caída en altura, y entorno medioambiental de aguas turbulentas, remolinos y corrientes.



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

Fundación Educativa Santo Domingo A Coruña



Recoge el Premio:
Fernanda Bouza Santiago
Directora general del Colegio Santo
Domingo en A Coruña

Por sus diversos programas de consolidación de la cultura preventiva, haciendo partícipes a los alumnos desde niños, con el fin de disminuir la siniestralidad del futuro.

Cada año, alumnos, profesores, personal del colegio y padres "aprenden" algo nuevo sobre prevención (procedimientos de emergencias, plan de emergencias, fichas de evacuación, posturas sanas...), con una transferencia de conocimientos que deja patente la madurez del hábito preventivo del centro.

Menciones de Honor

EZ2804

2018



GRAN EMPRESA
DE MÁS DE
1.500 TRABAJADORES

Tragsa



Recoge el Premio:
Javier Martín Urbán
Subdirector de Prevención de Riesgos
Laborales de Tragsa

Son muchas y variadas las medidas que se han desarrollado en Tragsa para fomentar y obtener ambientes de trabajo cada vez más saludables.

Promoviendo ER Psicosociales con un acompañamiento especializado, innovando con un modelo predictivo de determinación del nivel de riesgo para cada actividad.

El acceso a las mismas es dinámico, ágil y creativo, basta con acceder a "Prográmate+Vida (ProgramaT+Vida)" para descubrir sus 5 grandes líneas de trabajo.

Menciones de Honor

EZ2804

2018



PYME O EMPRESA DE
NUEVA CREACIÓN

Sprimsol Limpiezas



Recoge el Premio:
Jesús Barberá Moreno
Director general de Sprimsol Limpiezas

Pyme de menos de 10 trabajadores que ha creado una herramienta de trabajo la "Fregona-FREGOMATIC" pensando en la ergonomía del usuario por encima de todo.

Automatizando unas operaciones que en la actualidad sólo se realizaban de forma manual, para evitar esfuerzos que originan multitud de lesiones y dolores musculares.



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

Asociación Freno al Ictus



Recoge el Premio:
Julio Agredano Lozano
Presidente de la Asociación Freno al Ictus

Por promover la salud desde las escuelas, hablando de la importancia de tener hábitos saludables y generando cultura sobre la importancia de la detección precoz, en este caso del ictus. La alta repercusión del proyecto "Héroes en casa" es innegable.

Ha conseguido empoderar a los chavales sobre detección y actuación rápida frente al ictus, para que puedan ser héroes en su entorno familiar y social, y crear conciencia en los adultos a través de sus hijos, que son los multiplicadores de la información.

Accésit
2018



GRAN EMPRESA
DE HASTA
1.500 TRABAJADORES

CEMEX España Operaciones

Por su proyecto "Academia de Seguridad CEMEX" basado en una integración realista de la SSL, creando verdaderos líderes en Health&Safety.

Los conocimientos y los comportamientos seguros, sirven de espejo para todo el personal, incluido el de sus contratistas, proporcionando no solo una cultura de trabajo, sino un estilo de vida, que es llevado más allá de las instalaciones de la empresa, formando parte del crecimiento familiar y educación de sus hijos.

Recoge el Premio:
Javier Mota Martínez
Director de Seguridad y Salud para España y Europa

Cuinatur Activa

¿Qué es EMOCIONÁTICA? Un proyecto que tiene por finalidad mejorar la inteligencia emocional de un equipo para prevenir los riesgos psicosociales. Sorprende la creatividad a la hora de llevarlo a cabo, sin perder rigurosidad técnica, utilizando un tablero de emociones como herramienta de trabajo que forma parte del programa "RULER" de educación emocional, del Centro de Inteligencia Emocional de la Universidad de Yale.

Recoge el Premio:
María José Antoni Ruiz
Directora adjunta

Industrias del Ubierna (UBISA)

Por su innovadora apuesta al crear un modelo de seguridad integral representado gráficamente

en una sola imagen: el "árbol de seguridad", modelo de alto impacto internacional que ha sido extendido al resto de plantas del grupo BEKAERT.

También merece ser mencionado el proyecto BECARE de seguridad orientado al cambio de comportamiento en seguridad gracias a una cultura de cuidado propio y de compañeros, incluidas las contratas.

Recoge el Premio:
José Antonio Torres Espolio
Director de Recursos Humanos y S.H.E.

Viaqua Gestión Integral de Aguas de Galicia

Las palabras a la hora de comunicarse y conseguir implicación y compromiso en SSL son fundamentales, por ello en Viaqua han modificado la perspectiva punitiva del lenguaje habitual ante incidencias de seguridad, hacia un reconocimiento positivo que refuerza los hábitos seguros.

Como lemas estratégicos que conviven dentro de la organización destacan "la seguridad y la salud está en los detalles" o "la información es la sangre del sistema de seguridad de una organización".

Recoge el Premio:
Julio Masid Bande
Director general



PYME O EMPRESA DE
NUEVA CREACIÓN

Aguas Danone (Fontvella)

Por su Plan de Prevención de alto nivel gracias al proyecto WISE2 (Work In Safe Environment). Lo mejor del proyecto: la sensibilización de la plantilla, la implicación de los mandos y sobre todo los resultados, 7 años sin accidentes.

Recoge el Premio:
Jara Rivera Valera
Jefa de Recursos Humanos y Seguridad de la planta de Fontvella Sigüenza

Ardagh Metal Packaging Ibérica

Por la integración de la SSL en todos los niveles de la organización: el equipo directivo comienza siempre sus reuniones con revisiones pormenorizadas de la situación local y global de seguridad y salud, y así, se lo hacen saber a sus equipos. La prioridad es la seguridad.

Además la señalización vial dentro de su almacén es digna de ser referente. Han conseguido identificar y eliminar muchos de sus HOT SPOT (puntos peligrosos) gracias al gran trabajo en planta con evaluación de todas las rutas.

Recoge el Premio:
Laura Collazo Gutiérrez
H.S.E. Manager

Servicios Culturales Algama

Por demostrar que las personas de su entidad son su mayor patrimonio, poniendo en marcha numerosas actuaciones preventivas para la mejora constante de sus entornos laborales, formando un equipo sólido, comprometido y saludable. Reseñables dos de sus iniciativas.

Su comisión de vigilancia preventiva en artes escénicas dentro del Comité de Seguridad y Salud para vigilar las situaciones cambiantes de esa actividad; y la formación, diseñada por ellos sobre trabajos en altura en escenarios a medida.

Recoge el Premio:
Cruz Caldera González
Socia y administradora

Sociedad Mixta del Agua-Jaén (SOMAJASA)

Por mejorar el nivel de seguridad vial de las personas que trabajan en la empresa. Desde el año 2011 este es uno de sus principales empeños, han analizado sus propios puntos

negros viales, los lugares en los que su personal se accidenta con mayor frecuencia, han hecho un estudio de las 45 poblaciones, mapa de sus rutas, con una flota de más de 100 vehículos y más de 1.775.000 km/año recorridos.

Recoge el Premio:
Juan Fernández Solís
Gerente



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

Asociación de Padres de Niños y Adultos Autistas

Destaca su estudio conductual de las agresiones, necesario por la profundidad y complejidad para abordar los factores psicosociales que se les planteaban, lo cual les ha permitido establecer técnicas específicas para minimizarlos.

Sorprende una de estas técnicas: los llamados planes de intervención de conducta que constituyen protocolos de actuación, llenos de acciones proactivas.

Recoge el Premio:
José Reyes Ortega
Presidente de la Asociación Autismo Málaga

Colegio Milagrosa hijas de la Caridad de San Vicente Paúl

Por su proyecto "Educando sonrisas", que ha inculcado en los alumnos la manera de actuar ante cualquier riesgo, enseñado técnicas básicas de primeros auxilios, pautas de actuación en caso de accidente, y sobre todo, cómo prevenirlos.

Recoge el Premio:
Lourdes León Díaz
Profesora del Colegio La Milagrosa y autora del trabajo galardonado



Entrevista Adif

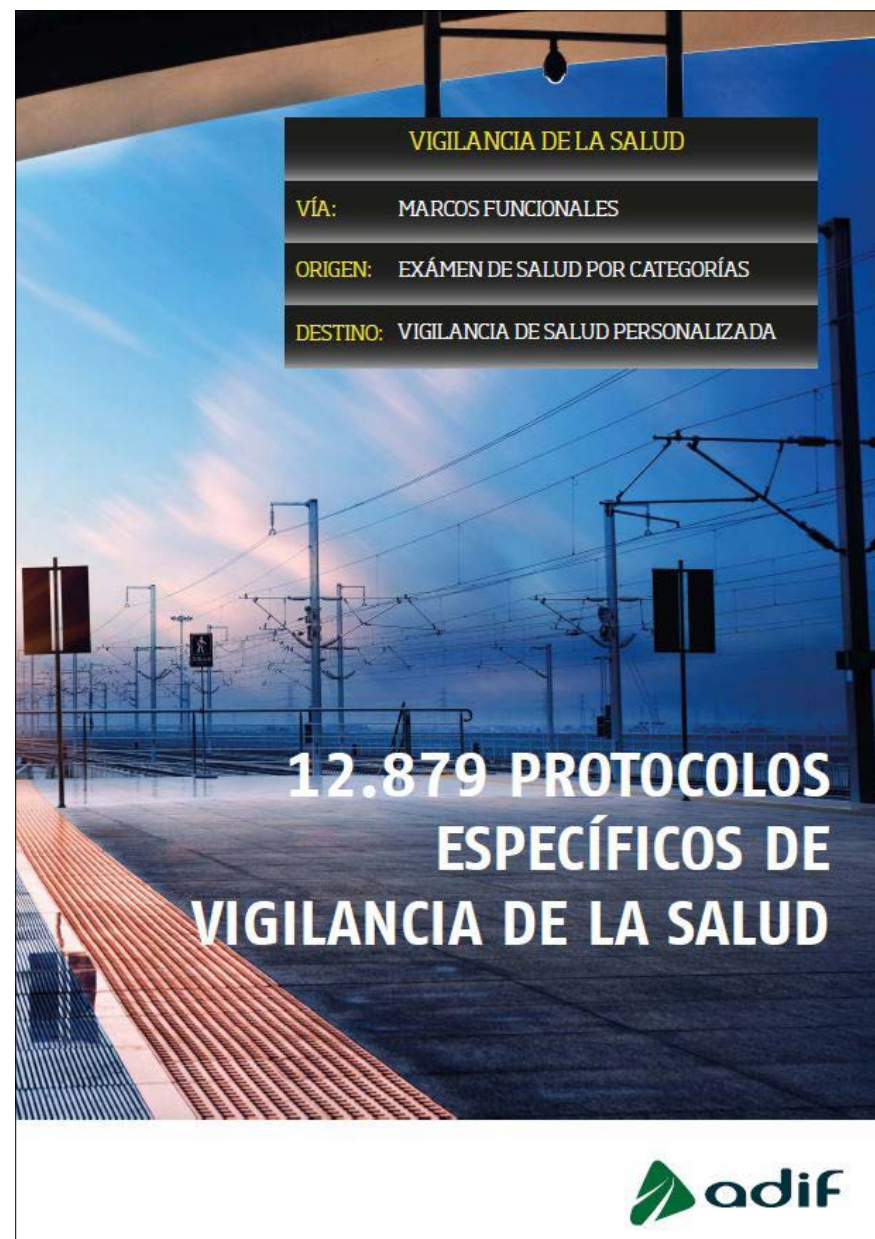
Jesús Ángel Díaz Muñoz,
Subdirector de Prevención
de Riesgos Laborales

Adif, Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, es una entidad pública empresarial dependiente del Ministerio de Fomento, que ejerce un papel de dinamizador del sector ferroviario, haciendo del ferrocarril el medio de transporte por excelencia y facilitando el acceso a la infraestructura en condiciones de igualdad. Tiene como objetivo potenciar el transporte ferroviario español mediante el desarrollo y la gestión de un sistema de infraestructuras seguro, eficiente, sostenible desde el punto de vista medioambiental, y con altos estándares de calidad.

¿Con casi 13.000 trabajadores y 100 categorías laborales, cuál ha sido su propuesta para mejorar la vigilancia de la salud?

Desarrollar una metodología que sirviera para pasar de un examen de salud en base a la categoría profesional, a una vigilancia de la salud personalizada.

¿Ha sido complicado identificar los riesgos laborales con tan amplio catálogo de puestos de trabajo distintos?



Para esto utilizamos de base, un trabajo pilotado por la Jefatura de Psicología y Ergonomía donde definían lo que se ha denominado MARCOS FUNCIONALES que consiste en agrupar las categorías laborales por la actividad que desempeñan y de esta forma establecer un "mapa de riesgos".

¿Cómo han logrado personalizar los exámenes de salud?

Ha sido un trabajo multidisciplinar liderado por el Área de Salud Laboral. Se acordaron, previamente, con los técnicos de Prevención los factores de riesgo y, posteriormente, con

grupos de trabajo de Salud Laboral se definieron las exploraciones y pruebas a realizar por cada factor de riesgo.

¿De qué manera se está implantando?

Simplificadamente:

- En primer lugar se realizó el trabajo multidisciplinar con los Técnicos de Prevención y Salud Laboral acordando los factores de riesgo de los puestos de trabajo y definiendo los Marcos Funcionales.
- A partir de ahí se procedió a la inclusión en las evaluaciones de riesgos de los Factores de riesgo conforme a los Marcos Funcionales.
- Por otro lado se crearon grupos de trabajo en el Área de Salud Laboral para definir las pruebas, exploraciones y cuestionarios que se debían realizar por cada uno de los factores de riesgo. Una vez cargados en la aplicación informática, cada vez que se solicita un reconocimiento médico para un trabajador, deben grabarse los factores de riesgo que tienen definidos en su evaluación y, automáticamente, le saldrá al médico el contenido del examen de salud que

deberá realizar a ese trabajador en particular.

¿Ser ganadores del premio Escolástico Zaldívar qué repercusión puede tener para Adif?

Es muy importante y tiene en mi opinión varios efectos positivos.

Como en cualquier área de actividad de la empresa, el reconocimiento por un

jurado experto en la materia genera visibilidad fuera de la empresa pero también internamente para otros departamentos. Esto es una palanca clave, si tenemos en cuenta que la prevención de riesgos laborales debe de estar integrada en todas las áreas y estamentos de la empresa. Por otro lado, para los integrantes del servicio de prevención supone una motivación intrínseca indudable.



Jesús Ángel Díaz Muñoz
Subdirector de Prevención de Riesgos Laborales

Entrevista Babcock España



Babcock España es la compañía líder en servicios de emergencia aérea y mantenimiento de aeronaves, su principal misión es salvar vidas, proteger el medioambiente y transportar de forma segura a personas y activos en misiones de emergencia.

Ignacio Álvarez Rodríguez,
Responsable del Servicio de
Prevención

La prioridad de su empresa es la seguridad bajo el lema "HOME SAFE EVERY DAY" ¿cuáles son los objetivos principales de este compromiso?

Sin duda el más importante es conseguir que todos los que formamos Babcock volvamos a casa sanos y a salvo cada día.

El compromiso de la dirección al más alto nivel es garantizar que se implantan y se siguen unas normas estrictas de seguridad en todo lo que hacemos, ese compromiso se sustenta en unos principios

clave que guían nuestro desempeño:

- Protegerse tanto a uno mismo como a los demás.
- Prestar atención no sólo a lo que hacemos, sino a cómo lo hacemos.
- Dar ejemplo: no pasar de largo un acto o situación insegura.
- Mejorar continuamente nuestra seguridad.

¿A qué colectivo de sus trabajadores, va más dirigido este proyecto?

El proyecto se enfocó al área de mantenimiento aeronáutico, concretamente a

los técnicos de Mantenimiento de Aeronaves y especialistas de Taller. Por las características de su trabajo es uno de los colectivos más expuestos y necesitan actuaciones ajustadas a la especificidad y complejidad de su tarea.

¿Nos puede explicar en qué consiste el "Programa Lean-6 Sigma"?

"Lean manufacturing", puede traducirse por producción ajustada o sin desperdicios, y es una metodología de trabajo que tiene su origen en Japón. Está dirigida a incrementar la eficiencia productiva en todos los procesos, involucrando al trabajador y generando en él

un sentido de pertenencia al poder participar en el proceso proponiendo sus ideas sobre cómo hacer las cosas mejor.

Parte principal de dicho sistema es la seguridad como pilar sobre el que sustentar el resto de actuaciones del programa, el cual genera beneficios directos al trabajador en su seguridad y salud.

A su vez 6 Sigma es una metodología de mejora de procesos desarrollada en EEUU, centrada en reducir o eliminar los defectos. Está basado en las 6S: "sort" (clasificar), "set" (ordenar), "shine" (limpiar), "standardize" (estandarizar), "sustain" (mantener) y "safety" (seguridad).

Como ambos métodos son complementarios, en los últimos años se ha generado una nueva metodología denominada Lean Seis Sigma, que es la que actualmente estamos implementando.

¿Qué beneficios se han obtenido?

Como consecuencia de la aplicación del programa se han conseguido mejoras en varios aspectos muy relevantes; hemos reducido la siniestralidad en el colectivo, se han rediseñado los puestos

de trabajo, haciéndolos más seguros y ergonómicos y, lo más importante, hemos conseguido implicar en el proceso tanto a los responsables de área como a los propios trabajadores, que han aportado sus ideas y conocimiento para crear una dinámica de mejora continua muy positiva.

Como empresa, ¿qué ha supuesto ser el ganador del premio Escolástico Zaldívar en su categoría?

Recibir un premio tan prestigioso e importante como este, supone un gran respaldo al compromiso y el trabajo de muchas personas que cada día se esfuerzan por mejorar las condiciones de seguridad y salud en Babcock. Igualmente representa un aliciente para continuar trabajando en la búsqueda de nuestro objetivo principal de cero accidentes.



Ignacio Álvarez Rodríguez
Responsable del Servicio de Prevención

Entrevista Marsein

Marsein, S.A. es una empresa dedicada a la edificación, obra civil, ingeniería y producción así como servicios de mantenimiento. Esta entidad responde a necesidades de construcción de cualquier tipo de edificación, para dar servicios a sectores como la industria, la producción y el mantenimiento.



José Antonio Braga Cueva, Ingeniero técnico.

¿Qué medida de protección han implementado para trabajos en altura?

Las medidas de protección para trabajos en altura, dado que éste es un riesgo crítico, están muy estudiadas y definidas, además existen en la actualidad estándares que, con la colaboración de los técnicos de los distintos suministradores especializados, han contribuido con nota de sobresaliente en la prevención de este riesgo. Ahora se nos presentó este caso singular en el que intervienen dos factores que requieren una especial consideración, el lugar donde puede caer el operario y la dificultad de la planificación de un posible rescate, el primero sobre aguas turbulentas y el segundo por desconocer "a priori" la acción-reacción, una vez es sometido a todas las fuerzas de las corrientes marinas.

Teniendo en cuenta que implícito al uso de los andamios colgantes para la colocación de una red horizontal, se generaba un riesgo que se debía evitar, se decidió cambiar el "estándar" de andamios colgantes, por jaula suspendida con cierre perimetral de red y soportes de fijación superiores para controlar en todo momento la estabilidad de la jaula y evitar al máximo el riesgo de caída, ya que en

paralelo se minimizaban los errores humanos y las conductas equívocas. Los otros factores de maniobras y riesgos a terceros se controlaban en todo momento por nuestro personal especializado.

Resaltar la importancia de la formación y cualificación de todo el equipo, el proyecto realizado aprobado por Ingeniería y por el cliente, la actuación del recurso preventivo y la responsabilidad profesional integral de los operarios.

Gracias a esta novedosa protección ¿han conseguido la disminución de los accidentes por caídas de altura?

La efectividad de este sistema cumplió con todas las expectativas, metas y objetivos de Marsein, S.A., cero accidentes y cero incidentes.

¿Están aplicando este sistema de protección en otros trabajos?

La eficacia probada del sistema hace evidente que este método preventivo es recomendable y tiene prioridad sobre otros, siempre que se den circunstancias similares y el entorno de los elementos sobre los que se actúa, permitan las maniobras de cambios de ubicación y retirada

de la jaula, no solo en lo referente al entorno espacial sino también al entorno ambiental.

Invertir en prevención siempre es rentable, pero ¿ha sido una medida gravosa económicamente?

De forma particularizada, tan solo considerando para los andamios colgantes el alquiler, el costo del montaje, los certificados de instalación, los planes de montaje y las formaciones en el manejo específico en comparación con la jaula que lleva implícito el proyecto y su aprobación, los materiales, la prefabricación, las pruebas y las maniobras con apoyo de grúa es obvio que requiere más gasto económico la utilización de este segundo sistema. El problema añadido es que en caso de utilizar este sistema las probabilidades de utilizar la misma jaula son escasas.

De forma global la rentabilidad no es discutible.

¿Qué valor tiene para su empresa recibir el premio Escolástico Zaldívar en su categoría?

Significa el reconocimiento a que la investigación en la reducción de factores de riesgo es la base principal para la actuación preventiva y promueve el desarrollo de una estrategia integrada y continua al mismo tiempo que fomenta la transferencia del conocimiento.



José Antonio Braga Cueva
Ingeniero técnico

Entrevista

Fundación Educativa Santo Domingo

La Fundación Educativa Santo Domingo se crea para acoger a los centros educativos dominicanos con el fin de impulsar su promoción y continuidad en fidelidad al carisma de Santo Domingo. En la actualidad cuenta con 21 colegios, una Escuela Superior de Música y un Centro Profesional de Música.



Zaída Ferreiro Casanova.
Profesora de ESO-BACH y encargada del proyecto.

Su proyecto consiste en la promoción de la prevención en una semana de actividades para los empleados, alumnos y familiares. ¿Cuáles han sido los motivos para idear esta campaña?

Nuestra motivación principal es el compromiso del Colegio con la prevención y nuestro deseo de hacer extensiva esta concienciación a todo el personal, alumnos y familias de una forma profunda y duradera.

¿Qué tipos de actividades han preparado?

Cada curso escolar dedicamos la Semana de

la Prevención a un tema específico, como por ejemplo las vacunas o las posturas sanas y hacemos actividades acordes a los alumnos atendiendo a su edad, utilizando tanto material propio elaborado por nosotros para este fin, como material libre de derechos como cuentos o cuadernos de actividades.

Paralelamente, todo el personal del Colegio y los alumnos, reciben un refresco del plan de emergencia del Centro adaptado a cada curso académico.

Además, ponemos al día las "fichas de emergencia en el aula", una herramienta que hemos diseñado para facilitar la actuación de los profesores en caso de emergencia

y que cumplimentamos conjuntamente con los alumnos.

¿Cómo reciben los alumnos esta formación?

Los alumnos reciben la formación de la mano de sus respectivos tutores, a los que se les hace llegar previamente la información de manera estructurada, indicando qué actividades son optativas y cuales obligatorias.

¿Cuáles han sido las conclusiones tras dos años de implantación?

Estamos convencidos de que la Semana de la Prevención se ha implantado de manera exitosa en el Centro. El feedback positivo recibido por parte de los tutores avala

esta conclusión, así como los comentarios positivos de los alumnos y profesorado en general.

Aunque consideramos que estamos en un nivel muy elevado de implantación, intentamos recoger y detectar cada año nuevas oportunidades de mejora para poder ponerlas en práctica en el curso escolar siguiente, y de esta forma implantar un sistema de mejora continua siempre en busca de la excelencia.

¿Cuál ha sido la reacción de la Fundación Educativa Santo Domingo y del Colegio tras recibir el premio Escolástico Zaldívar?

Para nosotros, como colegio, supone un gran orgullo y satisfacción recibir este premio tan importante. Deseamos que este reconocimiento de la labor realizada en nuestro Centro, sirva también de inspiración para otros colegios de la Fundación Educativa Santo Domingo (FESD) con la que compartimos tarea.

En la FESD queremos implantar este tipo de actividades en aras de una mayor concienciación de la importancia de la Prevención de Riesgos Laborales en los Centros Educativos.

Zaída Ferreiro Casanova
Profesora ESO-BACH y encargada del proyecto



Entrevistas

Menciones de Honor

Tragsa (Gran empresa de más de 1.500 trabajadores)

El Grupo Tragsa está inmerso en un plan de reducción de la siniestralidad a través de la evaluación de factores psicosociales ¿nos pueden explicar sus líneas de trabajo brevemente?

Nuestro objetivo es que el proceso de evaluación de factores psicosociales, tenga un valor indiscutible como herramienta empresarial de mejora continua de la seguridad y salud de las personas que integran el Grupo Tragsa, por tanto hemos definido una línea de trabajo que de respuesta a nuestras especiales características como Grupo de empresas públicas, Tragsa y Tragsatec, que dan servicio a las distintas administraciones públicas:

- Utilizando una metodología de reconocido prestigio, como es el Método F-Psico del INSSBT.
- Definiendo grupos de trabajo multidisciplinares con las unidades que mejor

representan y conocen a las personas que trabajan en el Grupo Tragsa.

- Llevando a cabo entrevistas personales y grupales con las personas que quieren manifestar sus dificultades y proponer acciones de mejora.
- Proponiendo y adoptando medidas específicas a cada grupo de personas, favoreciendo su adopción e implantación con la apertura de los canales de comunicación en todo el proceso.
- Valorando el grado de implantación y la eficacia de cada medida, mediante la consulta a todas las personas de las unidades evaluadas.
- Implementando un sistema de indicadores, que nos permiten relacionar la medida con el desarrollo del factor psicosocial alterado.
- Explotando las relaciones que existen entre el estado psicosocial de los grupos de personas con aspectos empresariales significativos como la siniestralidad, el absentismo por enfermedad común y la productividad.

Este plan de evaluación psicosocial, junto con otros planes dirigidos a más de 11.000 personas, integran el Programa t + VIDA, permitiéndonos abordar la seguridad y salud del Grupo Tragsa con una visión integral.

Conseguir esta mención de honor en los premios EZ2804 ¿les motiva a seguir trabajando para mejorar la salud de sus trabajadores?

En un proceso tan laborioso y con tantas dificultades, internas y externas, que es un privilegio para nosotros contar con este reconocimiento a una empresa pública como la nuestra.



Sprimsol Limpiezas (Pyme o empresa de nueva creación)

Sprimsol Limpiezas, siguiendo la estela del invento de la fregona, han creado unas prensas/escurridores automáticos. ¿Cuáles son sus beneficios y cómo se ha visto reflejado en la accidentalidad de sus trabajadores?

Los principales beneficios de nuestras máquinas **Fregola** y **Fregomatic**, que sustituyen a la fregona manual y a la prensa de palanca al escurrir automáticamente, evitan lesiones y esfuerzos físicos, posibilitando incluso la integración de personas con necesidades especiales.

- Mejoran y agilizan al mismo tiempo la limpieza. Al escurrir mejor, el suelo seca más rápido. Más superficie con menos esfuerzo, obteniéndose un mayor rendimiento.
- Valorizamos el oficio limpieza: dotamos de unos equipos modernos a un sector, desgraciadamente, tan poco valorado.

La disminución del grado de accidentalidad lo vemos reflejado en las personas que utilizan los escurridores automáticos que fabricamos en diferentes ámbitos, tanto profesional como doméstico. Su satisfacción nos la transmiten regularmente por medio de las redes sociales y otros medios.

Un trabajador con dolencias irreversibles como túnel carpiano o problemas lumbares, hombros... puede seguir realizando su actividad, cuidando al mismo tiempo de su salud. Y ante todo ayudamos en la prevención de este tipo de patologías que, en muchos casos, se convierten en crónicas. Desgraciadamente, cuando aparecen estas lesiones con el tiempo, en la mayoría de los casos ya son irreversibles.

Recibir la mención de honor de los VI premios EZ2804, ¿supone el seguir mejorando e innovando dentro de su sector?

Supone para nosotros una motivación más para continuar adelante. Contar con el reconocimiento de una entidad como Fraternidad-Muprespa que de forma destacada se preocupa de la seguridad, ergonomía y salud de las personas, nos ayuda para que nuestro esfuerzo por conseguir bienestar en las condiciones de trabajo sea una realidad. Queremos colaborar para dar valor al oficio de la limpieza: todo se ha modernizado en la casa y en la empresa: oficinas con ordenadores e impresoras, almacenes con carretillas elevadoras, destornilladores y exprimidores eléctricos... Sin embargo, seguimos limpiando con sistemas manuales que no han cambiado en décadas.

Spark Ibérica (Gran empresa de hasta 1.500 trabajadores)

Spark Ibérica ha puesto en marcha en sus centros de trabajo la campaña *Observar-Alertar-Compartir* ¿nos puede explicar brevemente en qué consiste?

Esta campaña fue lanzada en 2017 en todas las empresas de VINCI Energies (grupo al que pertenece SPARK Ibérica) con el objetivo de colocar la seguridad y salud en el centro de nuestras prioridades, y para promover que los trabajadores:

- Observen todos los detalles de su trabajo.
- Alerten y tomen la decisión de parar el trabajo si existe un riesgo para uno mismo o para un compañero.
- Cuenten lo que ha sucedido para compartir conocimientos y progresar.

Para facilitar esta misión Spark Ibérica ha desarrollado junto al resto de empresas de VINCI Energies España la **APP PREVEO**, que permite a los trabajadores informar en tiempo real de las situaciones inseguras

y cuasi accidentes que puedan observar, lo que facilita la gestión inmediata de las posibles deficiencias, y asegura la difusión de las “lecciones aprendidas” al resto de trabajadores, aspecto clave éste para aprender de los errores cometidos y mejorar la gestión de la prevención de riesgos laborales.

La **APP PREVEO** complementa las herramientas de comunicación en materia de seguridad existentes, creando un canal directo con cada trabajador e implicándole como observador y parte activa en la gestión de su seguridad y la de sus compañeros.

¿Considera importante para su empresa la consecución de la Mención de Honor de los premios dedicados a la promoción, seguridad y salud?

Es muy importante pues respalda las iniciativas que venimos desarrollando las empresas de VINCI Energies España para construir una auténtica cultura de la prevención de riesgos, una cultura que nos une y nos hace más fuertes: la cultura de la SAFETY EXCELLENCE.

Asociación Freno al Ictus

(Asociaciones sin ánimo de lucro, ONGs, autónomos y empresas de economía social)

La Asociación Freno al ICTUS ha desarrollado una campaña “**Héroes en casa**” con dos líneas, una para la educación y otra para la empresa ¿nos puede explicar en qué consiste su proyecto?

Héroes en casa pretende eliminar el drama personal, familiar y social que representa el ictus en nuestro país como medio de extender la información sobre la enfermedad entre la comunidad educativa a través de las empresas, buscando un efecto multiplicador para llegar a toda la sociedad.

¿Qué significa para su Asociación, la entrega de la Mención de Honor de los premios dedicados a la promoción de la seguridad y a la salud?

Es un honor recibir un premio de tanto prestigio que además viene otorgado por una organización enfocada a la seguridad y salud de la sociedad. Este premio servirá para dar visibilidad al proyecto entre la comunidad educativa y el tejido empresarial con el objetivo de que se sumen al efecto multiplicador y nos ayuden a cambiar la situación.



Listado de participantes por categorías

GRAN EMPRESA CON MÁS DE 1.500 TRABAJADORES

- ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS (ADIF)
- TRAGSA (EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A., S.M.E., M.P.)

GRAN EMPRESA HASTA 1.500 TRABAJADORES

- ASOCIACIÓN NUCLEAR ASCÓ-VANDELLÓS II, A.I.E.
- BABCOCK MISSION CRITICAL SERVICES ESPAÑA, S.A.U.
- CEMEX ESPAÑA OPERACIONES, S.L.
- CUINATUR ACTIVA, S.L.
- ENUSA INDUSTRIAS AVANZADAS, S.A.
- GRUPO ELECTRO STOCKS, S.L.U.
- INDUSTRIAS DEL UBIERNA, S.A. (UBISA)
- S.K.F. ESPAÑOLA, S.A.
- SPARK IBÉRICA, S.A.
- VIAQUA GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE GALICIA, S.A.U.

- INDUSTRIAS CÁRNICAS TEÓFILO GÓMEZ, S.L.
- INDUSTRIAS METÁLICAS CALANDA, S.L.
- INTECO ASTUR, S.L.
- KILOVATIO GALICIA, S.A. (GRUPO ELECTRO STOCKS)
- MARSEIN, S.A.
- MECA SYSTEM, S.L.
- MECATRES INDUSTRIAL SERVICES, S.L.
- MOBERCAS, S.L.L.
- NEW HIGH TECHNOLOGICS OF NORWICK, S.L.
- NUTRI PACK IBÉRICA, S.L.
- PLÁSTICOS RIAZA, S.L.
- RESIDENCIA JUBANY, S.A.
- SERVICIOS CULTURALES ALGAMA, S.L.
- SERVICIOS DE CATERING Y FRANQUICIAS, S.L. (GRUPO CAPPUCCINO)
- SIERRAVEGA, S.L.
- SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA JAÉN, S.A. (SOMAJASA)
- SPRIMSOL LIMPIEZAS, S.L.
- TALLERES METÁLICOS RENEDO, S.L.
- U.V.E.S.A.
- VERDÚ CANTÓ SAFFRON SPAIN, S.L.

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

- ACEROLAS, C.B.
- AGUAS DANONE, S.A. (FONT VELLA)
- ALTRAD RODISOLA, S.A.U.
- AQUARA GESTIÓN CICLO INTEGRAL DE AGUAS DE ARAGÓN, S.A.U.
- ARDAGH METAL PACKAGING IBÉRICA, S.A.U.
- ASHLAND CHEMICAL HISPANIA, S.L.
- ASHLAND SPECIALTIES HISPANIA, S.L.
- CHALLENGE TRAINING, S.L.
- COLEGIO URKIDE IKASTETXEA, S. COOP.
- CONGREGACIÓN HERMANAS FRANCISCANAS HIJAS DE LA MISERICORDIA (COL-LEGI SANT FRANCESC D'ASSÍS. PALMA)
- CONSTRUCCIONES MECÁNICAS TINTORE, S.A.
- CONSTRUCCIONES MONTE LENTISCAL, S.L.
- DEFORGAL XXI, S.L.
- DIÓCESIS DE ORIHUELA-ALICANTE
- ENCOFRADOS Y PUENTES CASTILLA, S.L.
- GESLAN AUTO, S.L.
- GRUP SIGMA CORNELLA, S.L.

- ASOCIACIÓN EXTREMEÑA DE FAMILIARES ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS ENFERMEDADES AFINES “NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE” (AFAEX)
- ASOCIACIÓN DE FAMILIARES Y PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL (FEAFES CÁCERES)
- ASOCIACIÓN DE PADRES DE NIÑOS Y ADULTOS AUTISTAS
- ASOCIACIÓN FRENO AL ICTUS
- ASOCIACIÓN SOLIDARIA DE INTEGRACIÓN “AL COMPÁS”
- ASOCIACIÓN THAISMON
- COLEGIO MILAGROSA HIJAS DE LA CARIDAD DE SAN VICENTE PAUL PROV SANTA LUISA DE MARILLAC
- FUNDACIÓN DE FAMILIAS MONOPARENTALES ISADORA DUNCAN
- FUNDACIÓN EDUCATIVA SANTO DOMINGO (GRUPO COLEGIOS E Y G)

Bases VI Edición

OBJETO DE LOS PREMIOS

El objeto de la convocatoria de los premios “2804 Escolástico Zaldívar” es otorgar una distinción a aquellas empresas asociadas a Fraternidad-Muprespa, altamente comprometidas con la Prevención de Riesgos Laborales, que hayan demostrado haber ejecutado o estar ejecutando **actuaciones que representen una mejora en la seguridad y salud de sus trabajadores**, más allá del estricto cumplimiento de la normativa de prevención.

Los Premios “2804 Escolástico Zaldívar” se crearon en memoria del fundador y primer presidente de **Fraternidad-Muprespa**, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, nº 275.

MODALIDADES DE LOS PREMIOS

Los premios “2804 Escolástico Zaldívar” tendrán las siguientes tres modalidades:

- **CATEGORÍA I:** grandes empresas (cuantía económica 2.804 € para cada tramo).
 - Un primer tramo para empresas con más de 1.500 trabajadores.
 - Otro segundo tramo para empresas de 250 hasta 1.500 trabajadores.

- **CATEGORÍA II:** pyme o empresa de nueva creación (cuantía económica 2.804 €).
- **CATEGORÍA III:** asociaciones sin ánimo de lucro, ONG’s, autónomos y empresas de economía social (cuantía económica 2.804 €).

Los premios por cada modalidad y tramo están distribuidos de la siguiente manera: Un primer premio, una mención de honor para el segundo puesto y un número ilimitado de accésits.

Los **primeros premios** recibirán nuestra escultura conmemorativa realizada por *Álvaro Moreno Mazarredo*, miembro de la Fundación DALMA y un diploma. El resto de los premiados recibirán un diploma.

Los premios podrán ser declarados desiertos sí, a criterio del jurado, las candidaturas recibidas no reúnen los méritos necesarios para hacerse acreedoras del galardón.

Las obligaciones fiscales derivadas de estos premios serán responsabilidad de cada una de las partes, según la normativa tributaria que resulte aplicable.

REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN

Las bases del concurso fijan que podrán optar a estos premios las empresas y asociaciones que reúnan los siguientes requisitos:

- **Asociación:** estar asociadas a Fraternidad-Muprespa en el momento de la concesión.
- **Siniestralidad laboral:** no tener accidentes de trabajo mortales en el año anterior al que presenten la candidatura a concursar.
- **Actuaciones preventivas:** demostrar haber ejecutado o estar ejecutando prácticas, medidas, acciones o programas que representen una considerable mejora en la seguridad y salud de sus trabajadores más allá de lo estrictamente exigible por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Tramitación correcta de la solicitud:** haber presentado la solicitud y documentación completa exigible y descrita en las presentes bases, en plazo y forma.
- **Aceptación de las presentes bases:** la participación en los premios “Escolástico Zaldívar 2804” lleva implícita la aceptación de la totalidad de las bases y del fallo del jurado.

ACTUACIONES PREVENTIVAS

Las bases del concurso fijan que las actuaciones preventivas que sean acreditadas en la presente convocatoria:

- No podrán haber conseguido el primer premio en ninguna de las categorías I, II o III de los premios 2804 Escolástico Zaldívar, en la edición anterior.

- Podrán haber sido presentadas en cualquiera de sus ediciones, siempre que:
 - No incumplan el requisito anterior.
 - Hayan sido actualizadas a los requisitos exigidos en las bases del año en que se vuelvan a presentar.
 - Hayan evolucionado con proyectos más consolidados y que se mantengan activos.
- Deberán haberse ejecutado dentro del territorio español.

JURADO

Las decisiones sobre las candidaturas presentadas serán establecidas por el jurado, que estará integrado por:

- **Presidente:** un miembro de la Junta Directiva de la Mutua.
- **Secretario:** el director del Centro de Asesoría y Servicios Jurídicos de Fraternidad-Muprespa.
- **Subdirectora general de Prevención, Calidad y Comunicación** de Fraternidad-Muprespa.
- Tres miembros de la **Comisión de Control y Seguimiento** de Fraternidad-Muprespa.
- Un representante de la entidad ganadora en la categoría de Gran Empresa de más de 1.500 trabajadores del año anterior.

El fallo del jurado, debidamente motivado,

se hará público, previa notificación a las personas representantes de las empresas o entidades asociadas ganadoras. Así mismo se remitirá un correo electrónico a todas las entidades participantes informando sobre dicho fallo del jurado.

El jurado se reserva el derecho de verificar el contenido de la documentación aportada por el sistema que considere oportuno, así como requerir de los candidatos cuanta documentación e información adicional considere necesaria. La decisión del jurado será inapelable, adoptándose por mayoría de sus componentes.

Jurado de los premios

MIEMBROS DEL JURADO EN LA VI EDICIÓN 2018

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

Vocales:

- Bartolomé Beltrán Pons, Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A, empresa ganadora de la V Edición.
- Juan López Pulido, Renfe.
- Carmelo Plaza Baonza, CC.OO.
- José Alberto Fernández Jiménez, U.G.T.
- Natalia Fernández Laviada, Fraternidad-Muprespa.

MIEMBROS DEL COMITÉ TÉCNICO EN LA VI EDICIÓN 2018

- Bartolomé Beltrán Pons, director de Prevención y Servicios Médicos de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A.
- 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 de Fraternidad-Muprespa.
- Miguel Ángel Quesada Moya, 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.



Fraternidad
Muprespa

SU MUTUA, 275

MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 275

CIF: G - 82287228

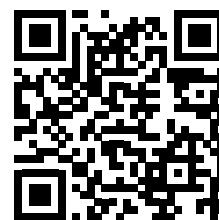
Plaza de Cánovas del Castillo, 3
28014 Madrid - España



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