

III Premios Escolástico Zaldívar A LA PREVENCIÓN Y SEGURIDAD



Para la mejora de la seguridad
y salud de los trabajadores.

28
04

EDITORIAL



Natalia Fernández Laviada
Subdirectora Gral. de Organización y Red

Un año más es un orgullo poder presentar los **Premios Escolástico Zaldívar**, en ésta su tercera edición, y poder recoger en la presente revista una pequeña parte de todos los esfuerzos que hay detrás de los proyectos presentados a concurso.

Estos premios, todavía noveles, son la esencia del buen hacer de todos los implicados; **Fraternidad-Muprespa** pone el corazón, y las grandes empresas, pymes, sociedades de economía social y entidades sin ánimo de lucro aportan la fuerza y la sangre necesaria, para hacerlos posibles.

Juntos conseguimos trabajar en pro de la prevención y la mejora de la seguridad y salud en el puesto de trabajo, con sobresaliente voluntad, promoviendo hábitos saludables y buenas prácticas.

Con esta tercera edición afianzamos las raíces de unos premios que nacen con voluntad de longevidad. Este año hemos recibido casi 50 proyectos, para los cuales esta revista pretende ser un pequeño expositor. Es nuestra pequeña manera de corresponder a vuestro compromiso con la salud en el trabajo y con **Fraternidad-Muprespa**, en forma de reconocimiento y visibilidad.

En las próximas páginas puede encontrar las intervenciones de D. Rafael Barberá, D. Carlos Espinosa de los Monteros, una ponencia de D. Javier Valero, así como una personal entrevista a D^a M^a del Mar Alarcón, junto a otros premiados y más información, que esperamos les será de interés.

Finalmente, aprovecho la ocasión para trasladar nuestro más sincero agradecimiento a todos los participantes, emplazar a aquellos que no han participado a que lo hagan en futuras ediciones y reconocer el trabajo al equipo humano de **Fraternidad-Muprespa** que hace posible que este sueño se haga realidad, con el afán de que perdure y sirva de punto de encuentro con nuestros grupos de interés.

Revista: III Premios 2804 Escolástico Zaldívar

Coordinación, redacción y fotografía:
Fraternidad-Muprespa.
www.fraternidad.com

Diseño gráfico y maquetación:
Publiedit. www.publiedit.com

Atención al lector:
comunicacionfm@fraternidad.com

Administración:
Cervantes, 44
1º Izquierda, 28014, Madrid.
91 360 8536



La misión que tenemos en las Mutuas es poner todos los medios para prevenir los accidentes



Carlos Espinosa de los Monteros y Bernaldo de Quirós
Presidente de la Junta Directiva de Fraternidad-Muprespa



Bienvenidos a este acto de entrega de la tercera edición de los Premios “Escolástico Zaldívar” 2804 a la Prevención y Seguridad de Fraternidad-Muprespa.

Quiero agradecer en primer lugar la presencia junto a nosotros de:



Dª. Lourdes Meléndez Morillo-Velarde
Subdirectora General de Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social



D. Rafael Barberá de la Torre
Director General de Ordenación de la Seguridad Social



Dª. Mª. Mar Alarcón Castellanos
Directora General de Trabajo y Gerente del IRSST

Me corresponde como Presidente de la Junta Directiva de Fraternidad-Muprespa a parte de darles la bienvenida, el presentar lo que es el Premio Escolástico Zaldívar.

Antes déjenme que agradezca la presencia del Director General de Ordenación la Seguridad Social, D. Rafael Barberá de la Torre; la Subdirectora General de Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, Dª Lourdes Meléndez Morillo-Velarde, Dª Mar Alarcón, Directora General de Trabajo de la Comunidad de Madrid y a la Dra. Martín de Bustamante, Presidenta de AESPLA por su intervención y muy especialmente al Dr. Luis Javier Valero que ha hecho una presentación muy interesante. Lo que ha quedado claro es la profesionalidad desde el punto de vista de la prevención por parte de Mediaset que toma todas las medidas para facilitar el trabajo de estos trabajadores que están en sitios de riesgo para informar de lo que está ocurriendo en el mundo.

El Premio Escolástico Zaldívar es un premio que se instituyó hace tres años con el nombre de quién fue el fundador y primer presidente de esta Mutua y quiere reconocer a aquellas organizaciones, asociaciones, ONGS y empresas que desarrollan actividades permanentes de compromiso con la prevención de los accidentes debe recibir lo que es la actividad laboral.

Los entregamos el día 28 de abril, este día fue declarado por

Naciones Unidas y la OIT como el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo y por eso los premios se llaman EZ 2804, que es la fecha en la que se otorgan y se da un premio con la cifra de 2804 € a los ganadores a parte de una escultura que se entregan desde la primera edición.

El premio es básicamente un reconocimiento a las organizaciones que se esmeran especialmente y que presentan proyectos de prevención de riesgos laborales. Este año hemos recibido 48 proyectos para las tres categorías que tenemos, uno de organizaciones sin ánimo de lucro, ONGs y economía social, otro para grandes empresas y PYMES, también se otorgan unos accésit a aquellas empresas que el jurado considera que han realizado actividades dignas de ser reconocidas.

Quiero agradecer al jurado dirigido por Germán Medina uno de los miembros de la Junta Directiva y a los demás integrantes, directivos miembros de Fraternidad-Muprespa y representantes de los sindicatos CC.OO. y UGT el trabajo que han hecho para seleccionar de estos 48 proyectos aquellos que merecen el premio.

Que nos sirva a todos que la misión que tenemos encomendada los que trabajamos en las Mutuas es poner todos los medios para prevenir los accidentes, para mejorar y reincorporar al mundo laboral a las personas que sufren los accidentes y enfermedades profesionales.



Gran Empresa

13 Proyectos



PYME o Empresa de nueva creación

20 Proyectos



Asociaciones sin ánimo de lucro, ONGs y Economía Social.

15 Proyectos



D. Rafael Barberá de la Torre
Director General de Ordenación de la Seguridad Social

En primer lugar quiero agradecer tanto al Presidente como al Gerente y a los demás miembros de la mesa que nos acompañan, la amabilidad de contar conmigo otro año más en la entrega de estos premios. Creo que a parte de una obligación, es un placer acompañar y demostrar el buen trabajo y la buena labor que este sector desarrolla con independencia de lo que algunas veces se pueda decir de ellos.

Hoy es un día importante para la prevención, es el Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y por eso creo que estos premios son muy adecuados y además recogen el espíritu, como decía el Presidente, que las mutuas deben tener en su labor diaria.

Como siempre hago cuando asisto a una mutua, es hablar de esa mutua porque creo que hay que dar a conocer a estas entidades que muchas veces no se sabe quiénes son, no se sabe lo que hacen y ni siquiera lo que gestionan. Creo que es bueno que se sepa que son entidades que gestionan cantidades muy importantes de dinero público.

En el caso de Fraternidad-Muprespa, estamos hablando que gestiona más de 860 millones de euros todos los años. Que ya quisieran muchas empresas españolas manejar esas cantidades de dinero. Y lo hacen bien. Es decir, dan prestaciones de manera correcta, incluso muchas veces mejor de lo que se podría esperar y además nos permiten recuperar parte de esos recursos con excedentes que revierten en los fondos de la Seguridad Social.

Eso sin hablar de los 2000 empleos que generan a través de sus 86 centros repartidos por toda España y dos hospitales, uno de ellos que está en rehabilitación completa, y esperamos que vaya en la evolución correcta y lo tengamos en funcionamiento lo antes posible.

Es una Mutua que está dando protección en Contingencias Profesionales a más de un millón doscientos mil trabajadores y en Contingencias Comunes a más de ochocientos cincuenta mil. Eso sin tener en cuenta los más de ciento sesenta mil trabajadores por cuenta propia que también están siendo protegidos por esta Mutua.

Las mutuas en general dan resultados positivos y evidentemente

Fraternidad-Muprespa no puede ser una diferencia. En el 2013, porque en el 2014 todavía estamos cerrando los datos y no sabemos cuál va a ser, pero sabemos que el resultado va a ser positivo también, pero en 2013 cerramos con 86,5 millones de excedentes. Eso supone que el fondo de Contingencia Profesional y el fondo de reserva de la Seguridad Social, se va a nutrir en épocas de crisis de unos fondos donde ninguno ha sido capaz de aportar recursos, sobre todo el fondo de reserva, salvo las mutuas.

El fondo de reserva en los años de la crisis solo ha recibido cantidades positivas de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

Por tanto, las mutuas no solo dan prestaciones de la Seguridad Social a los trabajadores, apoyan a las empresas, sino que además están ayudando a financiar las pensiones.

El reconocimiento que hay que hacer a este sector es importante. Y eso es lo que hemos buscado de alguna forma con la Ley de Mutuas que se aprobó a final del año pasado y que entró en vigor el día 1 de enero de este año. La Ley de Mutuas lo que pretende es potenciar la actividad de las mutuas, que puedan seguir operando lo mejor posible y que sigan revirtiendo esos beneficios en los trabajadores protegidos, en las empresas y como no en la propia Seguridad Social.

Alguna de las medidas que quizá han sido un poco controvertidas, es la venta de las Sociedades de Prevención. Como saben se nos ha podido acusar en algunos sitios que lo que pretendíamos era disminuir la capacidad de la prevención y lo demostraremos con datos, que no se tiene ningún interés en disminuir la prevención, es todo lo contrario. Simplemente, esas medidas vienen como consecuencia de la corrección de unos desajustes que había desde el punto de vista económico.

A las mutuas se les va a dar más recursos este año para prevención con cargo a cuotas que el año pasado. Hemos aumentado de un 0,5 a un 0,7 que parece poco, pero es un crecimiento del 40 por ciento en los recursos que se ponen a disposición de las mutuas para poder desarrollar esta actividad con cargo a cuotas.

La Mutua Fraternidad-Muprespa debe seguir apostando por la prevención, debe utilizar esos recursos que ponemos a su disposición para seguir avanzando en esa línea y que lo siga haciendo igual de bien que lo que hace en la actualidad.

Para terminar, solo me queda ya felicitar a todos los premiados y a la Mutua Fraternidad-Muprespa.

Entrevista: María del Mar Alarcón Castellanos

Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST)

Mar Alarcón Castellanos es Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (I.R.S.S.T.), organismo dependiente de la Comunidad Autónoma de Madrid y Directora General de Trabajo de la Comunidad de Madrid. Es Doctora en Derecho del Trabajo por la Universidad Complutense de Madrid; Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales y Profesora Universitaria.

¿Nos puede decir cuáles son las principales funciones que tiene el IRSST?

Como organismo gestor de la política de seguridad y salud en el trabajo en la Comunidad de Madrid, el IRSST se dirige a la promoción de las mejoras de las condiciones de trabajo, con el objeto de elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en las empresas madrileñas.

Para el cumplimiento de tal finalidad, el IRSST desarrolla funciones que podemos englobar en cuatro grandes bloques: de asesoramiento y asistencia técnica, de control y seguimiento, como Autoridad Laboral y de fomento de la cultura preventiva en la sociedad madrileña.

Destacan por su relevancia las funciones desarrolladas en relación con el asesoramiento y asistencia técnica a las empresas, trabajadores, agentes sociales e instituciones y organismos públicos. En este sentido, ofrecemos asesoramiento directo a empresarios sobre buenas prácticas en relación con el cumplimiento de requisitos técnicos y normativos, a través de un importante número de campañas dirigidas a los sectores productivos prioritarios, a los colectivos de trabajadores más sensibles a los riesgos y a la aplicación de normativa especialmente compleja.

En este punto destacar, asimismo, la labor de intermediación entre empresas y trabajadores en conflictos psicosociales en el entorno laboral.

Por lo que respecta a las funciones de control y seguimiento, los técnicos habilitados del IRSST tienen capacidad para requerir a las empresas la subsanación de las deficiencias observadas en relación con las condiciones materiales y/o técnicas del centro de trabajo, procediendo a informar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en caso de incumplimiento. Los sectores productivos a los que se dirigen principalmente sus actuaciones son la construcción, la madera y el metal, dado que por sus índices de siniestralidad son sectores de actuación prioritaria para el IRSST.

Asimismo, en relación con la investigación de Accidentes de

Trabajo y Enfermedades Profesionales, prestamos, asesoramiento, pericial a la Inspección de Trabajo, y a la autoridad judicial en la investigación de los accidentes de trabajo de carácter grave, muy grave o mortal. Igualmente, se investigan un gran número de accidentes leves, asesorando a las empresas con el fin de evitar la repetición de este tipo de accidentes. Del mismo modo, investigamos las enfermedades profesionales declaradas en la Comunidad de Madrid, así como aquellos accidentes de trabajo sobre los que se sospecha pueden tener en realidad consideración de enfermedad profesional, emitiendo los correspondientes informes y recomendaciones.



En relación con las funciones como Autoridad Laboral, en el IRSST realizamos el estudio y aprobación, en su caso, de los planes de trabajo con riesgo de amianto, en aplicación del Real Decreto 396/2006 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

Entre otras funciones, registramos las comunicaciones de apertura de centros de trabajo que consistan en obras de construcción, acreditamos a las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas, controlando la calidad de los servicios que prestan y el mantenimiento de los requisitos de acreditación a través de una campaña permanente que se dirige tanto a los propios SPA como a las empresas a las que prestan sus servicios.

Destacar, las actividades realizadas para el fomento de la cultura preventiva en la sociedad madrileña. En este sentido, se programan

todo tipo de actividades divulgativas y de sensibilización en relación con la prevención de riesgos laborales.

Elaboramos y difundimos la información estadística sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para su evaluación, análisis y confección de estadísticas y estudios en el ámbito de la Comunidad de Madrid, con el fin de contribuir a la reducción de los índices de siniestralidad en nuestra región.

Por último, destacar nuestra intensa actividad formativa, dirigida a empresarios, trabajadores y profesionales de la prevención, sin olvidar la apuesta de la Comunidad de Madrid en el sentido de que la formación en prevención de riesgos laborales ha de convertirse en una materia transversal que sirva para afianzar la cultura preventiva, por lo que realizamos actuaciones formativas e informativas desde las primeras etapas de educación infantil hasta la formación profesional y la especialización universitaria.

¿Qué significado tiene para usted y para el IRSST el 28 de abril?

El Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo es, sin duda, una herramienta de gran valor, que la Organización Internacional del Trabajo, ha puesto en nuestras manos para conseguir sensibilizar a toda la sociedad sobre la importancia de unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo como organismo gestor de las políticas públicas de la Comunidad de Madrid, se suma un año más a la conmemoración de este día.

Por este motivo se une a la construcción de una cultura de la prevención, que es el lema elegido por la OIT para este año y organiza la V Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

La conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, reafirma el compromiso adquirido por la Comunidad de Madrid para garantizar un ambiente de trabajo saludable y seguro.

Nos encontramos inmersos en el IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2013-2016. ¿Cuáles son las acciones aplicables para la evolución de la seguridad y la salud en el trabajo?

En el IRSST, somos muy conscientes de que para conseguir nuestros objetivos tenemos que contar con el compromiso claro del mundo de las empresas, de la representación de los trabajadores, de otros organismos e instituciones, así como de la sociedad madrileña en su conjunto. Por ello, la Comunidad de Madrid y los principales agentes sociales de nuestra región venimos suscribiendo desde el año 2002 Planes Directores de Prevención de Riesgos Laborales con el propósito de definir planes estratégicos de actuación en materia de prevención de riesgos laborales.

Actualmente, nos hallamos inmersos en la ejecución del IV Plan Director 2013-2016, el cual establece los objetivos y las líneas específicas de actuación para continuar reduciendo los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y mejorando de forma progresiva los niveles de seguridad y salud en el ámbito laboral. Así, el IV Plan Director prevé que en todas las actuaciones que llevemos a cabo tendremos en cuenta la necesidad de incidir en el asesoramiento y control de las empresas, principalmente en los sectores prioritarios (construcción, metal, madera y transporte) y de realizar análisis específicos de las condiciones de trabajo de los trabajadores, haciendo mayor hincapié en los colectivos especialmente sensibles (mujeres, jóvenes, inmigrantes, trabajadores con discapacidad y autónomos).

Muestra de ello son las 39 campañas de asesoramiento implementadas desde su entrada en vigor, así como las casi 11.400 visitas realizadas por los técnicos del IRSST. Importante, asimismo, la labor llevada a cabo mediante las cerca de 2.900 visitas realizadas por los técnicos habilitados y la investigación de más de 2.000 accidentes de trabajo y de 1.100 enfermedades profesionales.

Por otro lado, desarrollamos actuaciones encaminadas al fomento de la prevención de riesgos laborales a través de actividades formativas e informativas y la elaboración de documentos y publicaciones. Ponemos en marcha campañas como Anda Seguro por la Vida, para los alumnos de educación primaria, o Siempre Seguro, dirigida a la Formación Profesional. La publicación anual del Catálogo de Formación del IRSST, el Aula Permanente de la Construcción, la campaña Prevenir los Riesgos Laborales es Rentable o los convenios firmados con la Universidad Politécnica de Madrid, son ejemplos de la intensa actividad formativa especializada que venimos realizando. En este tiempo, alrededor de 44.000 personas han recibido formación en Prevención de Riesgos Laborales.

Son muchas las actuaciones que se realizan en el IRSST, pero no hay que olvidar el trabajo que realizan las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Plan Director. En virtud de los 44 convenios de colaboración firmados se han realizado multitud de actuaciones, que han contribuido a la mejora de las condiciones en las que prestan sus servicios los trabajadores madrileños.

Los datos nos dicen que tenemos un índice de accidentalidad más bajo que en otras comunidades autónomas ¿Qué se está haciendo diferente a las otras comunidades?

“Efectivamente estamos por debajo de la media nacional y presentamos, además, los mejores datos en accidentes graves, siendo los terceros mejores en accidentes mortales;”

hay que agradecerlo a los trabajadores y empresarios madrileños en primer lugar, si bien desde el gobierno de la Comunidad de

Madrid nos esforzamos todo lo que está en nuestra mano para conseguir los resultados.

No se trata realmente de una competencia entre CC.AA.; más aún, tenemos un grupo de trabajo en el que participamos los responsables de prevención de riesgos laborales de todas las CC.AA. y que además, yo misma, soy la coordinadora, donde intercambiamos iniciativas, ideas, buenas prácticas y las adaptamos, si son viables, cada uno a su territorio, no habiendo en esta temática diferencias entre colores políticos.

Aún así, en la Comunidad de Madrid estamos poniendo en marcha una iniciativa pionera y en la que tengo puesta una gran ilusión: lo he denominado "Madrid suma y sigue en prevención de riesgos laborales" y que consigue en una sencilla fórmula, generosa y responsable por parte de la grandes empresas, hacia empresas más pequeñas con menos recursos, incluso microempresas y autónomos.

Serán las grandes empresas que hayan desarrollado procedimientos e iniciativas que excedan el mero cumplimiento de la normativa en PRL, las que transmitan su "know-how" de forma desinteresada a otras empresas de menor tamaño y las tutelen en su implantación. De este modo, las empresas tuteladas, podrán adquirir así, el papel de mentorización sobre otras empresas con las que mantengan algún tipo de relación; y así, en un efecto cascada, podremos llegar donde a la Administración Pública nos es más difícil en este ámbito; PYME, microempresas y autónomos. Y, además, sin coste alguno a los contribuyentes, por lo que estamos desarrollando un reconocimiento institucional a todos aquellos que participen y logren implantar mejoras en seguridad y salud para los trabajadores de sus empresas.

¿Usted opina, que ha caído la atención respecto a la prevención de riesgos laborales por parte de las empresas?

“ *La prevención de riesgos laborales está presente más que nunca en las empresas.* ”

A lo largo de los años no ha hecho más que aumentar su importancia y presencia en el entorno laboral y cada vez son más los aspectos que de ella se conocen. Si bien está pendiente positiva se suaviza en determinadas épocas, como ha sido durante la reciente crisis económica, la implicación de la administración, trabajadores, empresarios y sus representantes ha conseguido, más que nunca, con sus esfuerzos mantener los índices de siniestralidad de la Comunidad de Madrid en los índices más bajos. Con el crecimiento de la actividad económica estos esfuerzos deben continuar, evitando así que la pendiente se invierta.

Esta información se sustenta en los datos que mensualmente se

actualizan sobre siniestralidad laboral desde el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Índice de Incidencia del total de accidentes de trabajo de la Comunidad de Madrid en el periodo Febrero 2014–Enero 2015, se encuentra por debajo del Índice Nacional en casi un 16% (15,56%) y es el más bajo de todas las Comunidades Autónomas.

Además, nuestra Región continúa siendo, desde el año 2004, la Comunidad Autónoma que tiene el menor índice de incidencia de accidentes graves, situándose, según últimos datos publicados por el INSHT, en un 62% (62,46%) por debajo de la media nacional y del resto de CC.AA.

Según estos mismos datos, en el caso de los accidentes mortales Madrid presenta un índice de incidencia inferior en casi un 34% (33,64%) al nacional y está entre las tres comunidades con menor índice de incidencia de accidentes mortales (el más bajo lo tiene Baleares y Cataluña).

En este periodo de incertidumbre, ¿cómo va a influir en la Prevención de Riesgos Laborales los cambios introducidos por la Ley 35/2014?

En los últimos años hemos sido testigos de varias reformas normativas encaminadas a la mejora de la calidad de las actividades realizadas por servicios de prevención y en concreto por los servicios de prevención ajenos.

La reforma de la Ley General de Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las antiguas mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales culmina este proceso de mejora y modernización y perfila las funciones de colaboración de las mutuas en aquellos aspectos relativos a la gestión de la Seguridad Social. Aquellas actividades que pueden afectar a esta colaboración o al propio mercado de los servicios de prevención ajenos son desvinculadas, dando lugar a la venta de las sociedades de prevención como parte de este camino de mejoras.

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) de la Comunidad de Madrid ejerce las funciones de tramitación necesarias para que, las entidades que lo soliciten, alcancen la correspondiente acreditación, por parte de la autoridad laboral, como servicios de prevención ajenos y ejerce, además, el control y seguimiento de la calidad de las actividades que realizan y del mantenimiento de los requisitos de acreditación.

En este sentido el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo continuará realizando este trabajo, reforzando sus esfuerzos para que la calidad no solo no disminuya sino que se incremente.

Aún es pronto para saber cómo va a influir esta reforma en el mercado de los servicios de prevención ajenos y lo más importante cómo va a influir en la calidad de los servicios prestados a las empresas, pero desde luego nuestro trabajo estará encaminado a que la mejora prevista sea la que finalmente se alcance.

PONENCIA: PREVENCIÓN CON PERIODISTAS EN ZONA DE CONFLICTO



D. Luis Javier Valero Cifuentes
Responsable de Prevención del Grupo Mediaset

El protocolo que nosotros utilizamos antes de enviar a personas a zonas de riesgo de conflicto a lo largo del mundo, que suelen ser periodistas y otros colaboradores que viajan de forma, normalmente imprevista, condiciona mucho los procedimientos y los tiempos que tenemos que seguir. También los protocolos de acceso de algunos países, complican estos procedimientos, así como las vacunaciones.

Son periodistas a los que tenemos que planificar y formar antes, durante y después del viaje pues los accidentes que se producen son normalmente graves o mortales.

¿Qué aspectos cubrimos? Normalmente son los relacionados con la selección del personal, la formación que se les da, el reconocimiento médico que se les hace, la organización propiamente del viaje, temas de seguros, los equipos de protección que se les proporcionan que son muy específicos, las medidas que se establecen cuando haya un siniestro y todas aquellas medidas paliativas por si ocurre una desgracia para la familia e hijos.

El personal que se elige con el riesgo tan grave que pueden tener, es personal voluntario que realmente desee realizar este tipo de viajes, son zonas de riesgo por guerra o bien por efecto de la naturaleza o industriales, desde una central nuclear a un volcán en erupción o zonas de conflictos tanto militares como conflictos urbanos, terrorismo, secuestro, etc.

En segundo lugar el grupo que nosotros seleccionamos está constituido por cuatro personas como mínimo, normalmente un periodista de informativos, acompañado de un reportero gráfico (cámara de televisión) que hace varias funciones, un productor que es el gestor de todo el viaje que organiza toda la infraestructura del mismo y un ayudante para cualquiera del equipo.

Deben cumplir con los requisitos legales y médicos que están establecidos no solo por parte de la legislación española sino también por los requisitos internos previos y sucesivos de formación que es obligatorio y periódico con un proyecto de formación muy intensivo.

La formación que realizamos a este tipo de personal propio, es un plan a largo plazo en tres años, con un curso en Inglaterra de

una duración de 10 días y se hace con un equipo especializado del SAS (Unidad de fuerzas especiales del ejército británico) especializados en medios de comunicación. Se les enseña la seguridad en zonas de conflicto o guerra, cómo comportarse por ejemplo si les está disparando un francotirador o persona que no está especializada, se les enseña a diferenciar material ligero o pesado.

En segundo lugar les instruyen para comportarse en zonas de disturbios urbanos. Se les enseña a cómo deben moverse y dónde colocarse.

Cómo comportarse en zonas de riesgos naturales o tecnológicos y qué hacer. Cómo tener agua y alimentación donde el suministro está racionado.

También aprender primeros auxilios, decirles que este curso es eminentemente práctico, por ejemplo se les enseña cómo actuar ante un secuestro y se les secuestra de verdad, se les desnuda y se les deja en mitad del campo con una bolsa puesta en la cabeza y disparando armas automáticas, no es un juego.

En la parte de primeros auxilios en zonas hostiles o de guerra se les enseña cómo actuar en heridas de este tipo de conflictos, no son cortes con un folio estamos hablando de heridas graves.

Técnicas específicas para reporteros como no coger teléfonos en ciertos sitios, no abrir una puerta que pueda que sea una trampa bomba y enseñar al cámara donde se tiene que colocar.

Por último en esa formación se hace, complementándolo con otra parte en Madrid, que tipo de ropa utilizar, comida, etc.

Se hace un reconocimiento médico casi excluyente, por ejemplo a un diabético no se le manda nunca a la guerra o descartar lesiones previas que se vean agravadas por este tipo de viaje por ejemplo lesiones de espalda, como una hernia. Una vez hecho ese, al principio y finales del año se les hace un reconocimiento médico general por si tienen alguna enfermedad, asociadas al viaje. Si vienen con alguna enfermedad bien que ya venga con ella o la desarrollen aquí, en un mes aproximadamente se les hace un reconocimiento médico especial donde se ve si la enfermedad ha sido derivada del viaje y como tratarla.

Este colectivo de personas es vacunado periódicamente de lo que necesiten para entrar en los países en zona de riesgo, hepatitis A y B así como la vacunación de fiebre amarilla. Por ejemplo hay zonas que están prohibidas como puede ser las zonas de contagio del ébola.

Respecto a los enviados especiales son los encargados de buscar las zonas donde residir, buscar los hospitales de campaña, por ejemplo en países de conflicto normalmente están en el país de al lado, entran para hacer el reportaje y salen lo antes posible pero no siempre se puede hacer así.

El tercer punto es la documentación que debe estar actualizada, hay documentación meramente profesional que a veces está bien pero otras veces es un peligro. Los pasaportes deben tener el número de hojas suficientes para poder entrar y salir del país. Se revisan que la caducidad de los documentos no sea superior a tres meses, así como informes médicos.

Cuarto. Entrega de equipos de protección individual, se hace de forma especializada y de uso restringido, se compran en Israel y están en un arsenal.

Activación de los seguros, y comunicación vía satélite las 24 horas del día con nuestros equipos de Prevención.

En cuanto a los seguros, tienen un seguro de vida de cobertura amplia. También hacemos un seguro a través del pago con tarjeta de crédito de los viajes para cubrir el material sofisticado y caro. Además parte de cobertura médica. También otro seguro para la parte médica en zonas de conflicto ya sea de accidente de trabajo o no y un servicio de repatriación.

Equipos de trabajo y protección son muy específicos, por ejemplo los cascos son tipo OTAN certificados para ciertos tipos de impacto, con bastantes accesorios y de uso complejo pero son absolutamente necesarios en una zona de guerra.

Se pueden utilizar hasta tres tipos de chaleco, unos son los que llamamos chalecos pesados y otros chalecos ligeros. Hay un modelo que lleva placas cerámicas de protección y es mucho más pesado es el que normalmente se utiliza en una zona de guerra. Luego está uno de los chalecos que llamamos ligero que lo que lleva son placas de fibra de carbono, por lo que pesa mucho menos y es adecuado para un tipo de arma diferente. Son los que se suelen utilizar en un disturbio urbano o similar. Están certificados todos con el sistema 3 A Plus que es la certificación a nivel mundial.

Luego se les entrega también un equipo de primeros auxilios que consiste en una mochila bastante pesada con una gran cantidad de material. La mochila tiene la característica de transformarse en una camilla y llevan todo el material necesario ante los riesgos que se van a enfrentar. También esta camilla se divide en varios bolsos independientes que pueden llevar solo la parte que van a necesitar en cada momento.

Respecto a la ropa es como la de cualquier

persona que viaja a una zona donde hay posibilidad de mosquitos e infecciones de cualquier tipo. Colores claros, mangas largas, pantalones largos, botas altas, tenemos cuidado con las fibras que se utilizan. Es una lana hidrófuga y favorece la ventilación del usuario y otras fibras que se llaman spandex es una licra transpirable que permite que absorban la humedad.

Cuales son las medidas que tenemos previstas en caso de siniestro:

1. La evacuación: con medios propios o medios militares, con servicios locales si hay medidas especiales uno de los seguros cubre que un equipo médico especializado ayude.

2. Asistencia sanitaria local para ver donde se realiza dicha asistencia.

3. Repatriación por medios propios o locales.

4. La asistencia sanitaria cuando llegan a España es por parte nuestra y de la Mutua y tenemos un concierto con médicos especializados en medicina tropical, o en las unidades que tiene La Paz o el Ramón y Cajal.

Coberturas complementarias que tenemos:

Abono de los seguros contratados, en caso de que la persona quede incapacitada o con grandes limitaciones hacemos unos proyectos de readaptación para incorporarse a otra unidad en nuestra empresa. En caso de que esto no sea posible por fallecimiento de la pareja lo que se hace es contratarla en el puesto de trabajo que más se adecue a las condiciones que tenga en ese momento y se le da una cobertura de asistencia a sus hijos hasta que finalicen la universidad si es que desean llegar a la universidad y sino toda sus estudios en la época de colegio.



GRAN EMPRESA

TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.

Por su innovación en el diseño de procedimientos de trabajo en el despliegue de fibra óptica. Conseguir la certificación OSHAS 18001 para sus 37 empresas en todos sus centros. Implantar herramientas para conseguir una empresa saludable.

- ▶ **Recoge el premio:** Belén de la Hoz de la Hoz.
- ▶ **Cargo:** Directora de Relaciones Laborales y Coordinación Territorial.



PYMES Y NUEVA CREACIÓN

MAYR-MELNHOF PACKAGING IBÉRICA, S.L.

Por su esfuerzo por crear y reforzar una cultura de empresa donde prima la seguridad de las personas, concienciando de una manera muy especial a todos sus trabajadores con la participación activa de todos los miembros que componen el equipo de trabajo.

- ▶ **Recoge el premio:** Cristina Moreno Calvo y Belén Pérez Jiménez-Cervantes.
- ▶ **Cargo:** Directora de RR.HH. y Responsable Prevención de Riesgos Laborales.



SIN ÁNIMO DE LUCRO, ONG Y ECONOMÍA SOCIAL

ASOCIACIÓN MANUFACTURAS NORBA CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

Por la adecuación de sus puestos de trabajo, realizando la elección de los equipos y los métodos de trabajo, con miras a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, solventando que su plantilla tiene reconocida una diversidad funcional de especiales características.

- ▶ **Recoge el premio:** Blanca Maeso Picado.
- ▶ **Cargo:** Gerente.



FAGOR EDERLAN TAFALLA, S.COOP. (Modalidad Economía Social)

Por su proyecto de detección voluntaria de "Puntos Negros" en sus puestos de trabajo, esta iniciativa generó la detección de 91 puntos negros concentrándose estos en las áreas de mantenimiento, machería y utillajes realizando especial seguimiento y control en los mismos.

- » **Recoge el premio:** Izaskun Ezquer Mayo.
- » **Cargo:** Directora de Prevención y Medioambiente.



GRAN EMPRESA

CENTROS COMERCIALES CARREFOUR, S.A.

Por el proyecto de rediseño de los puestos de trabajo en las líneas de caja, que permite reducir 450 movimientos repetitivos o forzados en seis horas de caja, consiguiendo una reducción de los accidentes por sobreesfuerzos y posturas forzadas de un 84%.

► **Recoge el premio:** Arturo Molinero Sánchez.

► **Cargo:** Director de RR.HH.



PYMES Y NUEVA CREACIÓN

ÁRIDOS Y CANTERAS DEL NORTE, S.A.

Por su proyecto innovador a la hora de reducir los riesgos existentes en una de las operaciones críticas de cualquier explotación de áridos a cielo abierto, como es la actividad de "carga y transporte de áridos" desde el frente de la cantera hasta las instalaciones de trituración y clasificación.

► **Recoge el premio:** Carlos Badiola Ibarreche.

► **Cargo:** Apoderado.



SIN ÁNIMO DE LUCRO, ONG Y ECONOMÍA SOCIAL

CRUZ ROJA ESPAÑOLA SORIA

Por mantener como actuaciones prioritarias el proteger a aquellos trabajadores sometidos a riesgos de especiales características implantando procedimientos y formación en "gestión de situaciones conflictivas".

► **Recoge el premio:** Oscar Pozuelo Oliva.

► **Cargo:** Responsable de Prevención.



ACCÉSIT PREMIOS

28
04

GRAN EMPRESA

ARAMARK SERVICIOS INTEGRALES, S.A.

Por la creación de una base de conocimientos técnicos que ha permitido el impulso necesario a su sistema de gestión de la prevención en sus más de doscientos centros de trabajo en España, obteniendo una reducción clara en sus índices de siniestralidad laboral.

- **Recoge el premio:** Manel Nogueras Ambrós.
- **Cargo:** Responsable de Prevención.

CALIDAD PASCUAL S.A.U.

Por su alto grado de integración de la Prevención de Riesgos Laborales al estar sus actuaciones preventivas definidas en cascada desde la Alta Dirección hasta los centros de operaciones con una cultura preventiva envidiable y una clara reducción de la siniestralidad.

- **Recoge el premio:** Juan Jesús García Nieto y Jesús Carnero Fernández.
- **Cargo:** Responsable de Prevención de Riesgos y Director de Relaciones Laborales.

CASA SANTIVERI S.L.

Por la notable mejora de su Sistema de Gestión de la Prevención. Por el reto que supone la integración de trabajadores con discapacidad para la gestión y control del riesgo. Por haber conseguido superar en fecha 24 de Abril de 2014 el período de 1 año sin accidentes de trabajo con baja.

- **Recoge el premio:** José Luis Arranz Hilarío y Juan José Rico Sanz.
- **Cargo:** Jefe de Fábrica y Responsable de Prevención de Riesgos Laborales.

EVOBUS IBÉRICA, S.A.

Por su completo sistema de comunicación con los trabajadores como herramienta de mejora de la Prevención. Por su Plan Renove de flotas, sus programas de movilidad, seguridad vial y por el proyecto LINEO, consistente en un sistema de localización de personal entre todas las contratas.

- **Recoge el premio:** Pablo Díaz Sotorríos.
- **Cargo:** Responsable Prevención de Riesgos Laborales.

IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA, S.A. OPERADORA.

Por conseguir una amplia integración de la Prevención de Riesgos Laborales lo que facilita y agiliza una innovadora gestión documental, permitiendo una interconexión entre las diferentes actuaciones preventivas y la eficiente coordinación de las mismas.

- **Recoge el premio:** María Teresa García Menéndez y Diego González Maestre.
- **Cargo:** Gerente de Prevención Laboral y Responsable del Servicio de Prevención.

QUIRÓN HOSPITALES, S.L.

Por su completa formación en riesgos de tráfico y ergonómicos, que incluye la celebración de talleres específicos con la participación de los trabajadores, yendo más allá de la mera formación reglamentaria.

- **Recoge el premio:** Manuel Sánchez-Dalp Jiménez.
- **Cargo:** Director Territorial de RR.HH.

MAGTEL OPERACIONES, S.L.U.

Por el esfuerzo realizado en su camino hacia la certificación OSHAS 18001 mediante el cual se han desarrollado protocolos específicos que garantizan aspectos como la prevención del acoso laboral o la implantación del índice IPAL (índice de prevención de accidentes laborales).

- **Recoge el premio:** Isidro López Magdaleno.
- **Cargo:** Consejero Delegado.

PYMES Y NUEVA CREACIÓN

QUINATUR ACTIVA, S.L.

Por fomentar una visión compartida de los valores de seguridad y salud de la empresa entre sus trabajadores, mediante actuaciones que se centran en crear un clima laboral "fresco" y "positivo", en el fomento del bienestar.

- **Recoge el premio:** Félix Segarra Beltrán.
- **Cargo:** Gerente.

MANUFACTURAS VENTAL, S.A.

Por su esfuerzo en mejorar la ergonomía de los puestos de trabajo mediante mejoras en el diseño de la mayoría de los puestos de montaje, reduciendo el número de lesiones de espalda y sobreesfuerzos, cuidando la salud y la seguridad de sus trabajadores.

- **Recoge el premio:** José Ignacio Díaz Lucas en representación de la empresa Manufacturas Vental, S.A.
- **Cargo:** Director Territorial Norte de Fraternidad-Muprespa.

SCHMITZ CARGOBULL IBÉRICA, S.A.

Por su firme apuesta por incluir la seguridad y salud de los trabajadores como uno de los valores principales de la entidad



con acciones para concienciar al personal, como es el proyecto Cruz de Accidentes gracias al cual se expone al personal todos los datos de los accidentes o incidentes ocurridos para que estén alerta y eviten que se repitan.

- ▶ **Recoge el premio:** José Vicente García Remacha.
- ▶ **Cargo:** Director de Producción.

SON VIDA GOLF S.L. UNIPERSONAL.

Por su gran capacidad de adaptación a las necesidades del personal, atendiendo a sus sugerencias y persiguiendo que los EPIS se adapten o "personalicen" en la medida de lo posible (zapatos de caddy, cascos para el personal de mantenimiento...). Con una destacada implicación de la Dirección en los aspectos preventivos.

- ▶ **Recoge el premio:** Mónica Luque Hernández.
- ▶ **Cargo:** Departamento de RR.HH.

SYMAGA S.A.

Por su perseverante preocupación por la seguridad y salud de sus trabajadores, en una fábrica con mucho tránsito de camiones, especial dedicación en la señalización vial, consiguiendo reducir los accidentes de trabajo en un 50%.

- ▶ **Recoge el premio:** Ana María Garrido Parejo.
- ▶ **Cargo:** Directora de RR.HH. y Compras.

SIN ÁNIMO DE LUCRO, ONG Y ECONOMÍA SOCIAL

ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EL SALIENTE

Por realizar una comprometida promoción de la salud en el lugar de trabajo mediante la inclusión de Sesiones en Buenas Prácticas en la movilización de usuarios para el equipo de cuidadores de personas con discapacidad gravemente afectadas.

- ▶ **Recoge el premio:** Matías García Fernández.
- ▶ **Cargo:** Presidente.

CÁRITAS DIOCESANA DE SEGOVIA

Por facilitar a su personal conocimientos y herramientas básicas para minimizar los riesgos de sus tareas, labor que abarca la creación de un taller sobre el control del estrés y técnicas de relajación para prevenir y resolver el riesgo de estrés en el trato con residentes y familiares.

- ▶ **Recoge el premio:** Rosario Díez Díez.
- ▶ **Cargo:** Directora.

COLEGIO DIOCESANO PABLO VI

Por conseguir un centro escolar seguro y saludable donde las pautas de seguridad no sólo se orientan a la prevención de los daños sino, también a la promoción de actitudes que eviten riesgos y fomenten la seguridad y la salud desde la infancia.

- ▶ **Recoge el premio:** Felipe Gutiérrez Hernández y Alberto Sánchez Liqueste.
- ▶ **Cargo:** Administrador General de los Colegios Diocesanos y Administrador del Colegio.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA CUENCA

Por desarrollar, implantar y mantener un sistema de gestión en el que se incorporan opiniones de los propios trabajadores, lo cual propicia la integración de la prevención como elemento imprescindible de la cultura de su personal.

- ▶ **Recoge el premio:** Jesús Fuentes del Castillo.
- ▶ **Cargo:** Responsable del Servicio de Prevención Propio.

FUNDACIÓN HOSPITAL ASILO DE VILLALBA

Por su esfuerzo a la hora de velar por la seguridad y salud de los residentes en el asilo, esfuerzo que ha conllevado la realización de un simulacro de evacuación teniendo en cuenta el difícil contexto que supone la evacuación de personas con movilidad reducida o capacidades disminuidas.

- ▶ **Recoge el premio en su nombre:** Jacobo Baró Pazos en representación de la Fundación Hospital Asilo de Villalba.
- ▶ **Cargo:** Director Territorial Noroeste de Fraternidad-Muprespa.

FUNDACIÓN SAN ROSENDO

Por considerar que las funciones de mejora de las condiciones de trabajo tienen el mismo nivel de importancia y trascendencia que cualquier otro tipo de funciones de gestión del Grupo. Muestra de ello es el Concurso Salud y Trabajo 2014 puesto en marcha en todos los centros de la Fundación San Rosendo.

- ▶ **Recoge el premio:** David Ríos Iglesias e Iria González Vázquez.
- ▶ **Cargo:** Responsable del Servicio de Prevención y Responsable de Calidad.





TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A. GANADOR CATEGORÍA GRAN EMPRESA

Entrevista a José Francisco Rodríguez García.
Gerente RR.HH. y Transformación. Servicio
Mancomunado Prevención y Riesgos Laborales.

Telefónica España, S.A., empresa líder de telecomunicaciones en España. Su política preventiva forma parte de las funciones de todos y cada uno de los empleados que integran Telefónica. Sus objetivos son reducir la accidentabilidad en la empresa consiguiendo el objetivo 0 accidentes; Mejorar de forma continua las condiciones de trabajo; Fomentar los hábitos de vida saludables.

¿Cuál ha sido el gran reto de Telefónica, en seguridad y salud, para el año 2014?

El principal reto en 2014 ha sido conseguir la certificación de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en OHSAS 18.001, para toda la compañía.

¿Cómo ha sido el plan de ejecución para conseguir la Certificación Internacional OHSAS: 18001?

Ha sido un desafío muy importante. Telefónica apostó por seguir avanzando en Prevención de Riesgos Laborales y ser un referente en esta materia. Fue fundamental el compromiso de la dirección así como el de todas las áreas de la empresa. Durante varios meses hemos estado mejorando nuestros procedimientos de trabajo, los procedimientos de gestión de la documentación, hemos realizado auditorías internas en distintas Centrales Telefónicas en diecisiete provincias, para finalmente pasar la auditoría externa y conseguir la Certificación en OHSAS, lo que nos obliga a trabajar día tras día bajo el "principio de mejora continua".

Estos últimos años el concepto de empresa saludable está en auge. ¿Cuál es la propuesta de Telefónica para sus trabajadores?

Telefónica pretende ser una empresa saludable en el sentido más amplio de la palabra y actuar más allá del centro de trabajo. En el último año hemos lanzado la iniciativa **Feel Good** que nace con la visión de convertir a Telefónica en referencia mundial del wellness corporativo, generando un impacto positivo en los empleados, en su entorno y en Telefónica.

Feel Good incentiva a los empleados y a su entorno para incrementar activamente su nivel de bienestar y salud. Promueve la toma de conciencia y el aprendizaje, para que incorporen nuevos hábitos saludables en su vida. Está estructurado en torno a cuatro grandes áreas de actuación interrelacionadas entre sí: nutrición, actividad física, salud y persona.

¿Qué más propuestas tiene Telefónica en su política preventiva?

Además de seguir trabajando para conseguir el objetivo 0 accidentes y la mejora continua de nuestros procesos de trabajo, de cara al futuro centraremos los esfuerzos en reforzar la prevención de riesgos en la coordinación de actividades empresariales, implantar un plan de movilidad y conseguir la certificación como empresa saludable.

¿Qué valor tiene el haber sido los ganadores del Premio 2804 Escolástico Zaldívar en la categoría de Gran Empresa?

Para Telefónica es muy importante recibir este tipo de premios ya que supone un reconocimiento a nuestro trabajo diario y un nuevo impulso para seguir trabajando en prevención de riesgos laborales. Además, puede servir de ejemplo para que otras empresas se animen a implementar iniciativas que supongan mejorar la seguridad y la salud de sus empleados.



Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales de Telefónica



MAYR-MELNHOF PACKAGING IBÉRICA S.L. GANADOR CATEGORÍA PYMES

Belén Pérez Jiménez-Cervantes.
Responsable de Prevención de Riesgos
Laborales y Formación.

MM Packaging Ibérica, es una empresa miembro del grupo Mayr-Melnhof, que se dedica a la fabricación de embalajes de cartón para los segmentos de mercado del detergente y del sector alimentario. Con unos altos estándares operativos en la producción e inversiones continuas en maquinaria de última tecnología, MM Packaging Ibérica garantiza los más altos estándares de calidad.

Sus datos de accidentalidad hace ocho años no eran buenos ¿Qué medidas adoptaron para estar ahora entre las empresas de la Comunidad Valenciana que más han reducido estos números?

Las medidas adoptadas fueron implantar una campaña de comunicación presente en el día a día de la empresa e involucrar a toda la plantilla en el esfuerzo.

¿Piensa que la implicación de su personal es y ha sido imprescindible para esta reducción?

Evidentemente, sin la colaboración e implicación de todos los empleados es imposible alcanzar un objetivo.

¿Cómo se les ocurrió la idea del dispensador automático de Equipos de Protección Individual?

El trabajar con turnos que cubren las 24 horas del día dificulta en ocasiones la planificación de disponibilidad de EPI's por lo que se nos ocurrió que era una buena forma de facilitarle al trabajador

todo aquello que necesitase en cualquiera de los turnos y sin necesidad de depender de ninguna otra persona para facilitárselo.

Después de todas las mejoras del ambiente laboral de su empresa, ¿Cuáles son las próximas actuaciones a seguir?

Tenemos como reto para el próximo año aplicar medidas de control de estrés y mejora del bienestar de nuestra plantilla.

¿Qué alcance ha tenido el Premio Escolástico Zaldívar para MM Packaging Ibérica?

Para nosotros ha supuesto el reconocimiento al esfuerzo realizado durante tanto tiempo.

Integrantes de la reunión de producción diaria con el eslogan de los uniformes "Objetivos 0 Accidentes".





FAGOR EDERLAN TAFALLA S.COOP. GANADOR CATEGORÍA ECONOMÍA SOCIAL

Entrevista a Izaskun Ezquer Mayo.
Directora de Prevención y Medio Ambiente.

Fagor Ederlan Tafalla S.Coop es una cooperativa social dedicada a la fundición de bloques y culatas de motor para diversos clientes a nivel nacional e internacional. Trabajan alrededor de 700 trabajadores, tanto socios (mayoritariamente) como fijos y personal eventual.

¿Qué es una empresa de economía social?

La configuración actual de la Economía Social española viene marcada por la aprobación de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, que sin duda alguna supone un punto de inflexión. El propio texto de la Ley define a la Economía Social como el conjunto de actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los siguientes principios, persiguen el interés general económico o social, o ambos.

- Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.
- Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.
- Independencia respecto a los poderes públicos.

En definitiva, la empresa de Economía Social es un claro ejemplo de como la racionalidad y el progreso social son compatibles.

¿Cómo definen su “cultura preventiva”?

Si bien empezamos este trabajo estableciendo un diagnóstico de cual es actualmente la cultura en materia de prevención y medioambiente que tenemos y qué carencias presenta, lo importante de este proyecto es que nos hemos obligado a definir cual es la Cultura Preventiva que queremos tener y a encontrar los caminos para llegar hasta ello.

Buscamos adquirir en todos y cada uno de los trabajadores de la empresa y las contratadas que para nosotros trabajan, unos patrones de comportamiento de personas y procesos que promuevan de manera positiva la seguridad y salud laboral así como el cuidado del medioambiente, a lo largo del tiempo.

Es en ese sentido una concepción de la Prevención Total, para que el auto cuidado y cuidado de los demás sea algo inherente a cualquier puesto de trabajo en nuestra empresa.

Por su especial forma de empresa, su cultura preventiva en estos momentos adquiere un carácter intangible. ¿De qué manera lo están valorando?

Efectivamente los aspectos culturales de cualquier organización, y máxime en algo como la prevención, son intangibles. Aún así nos hemos obligado a establecer y dar seguimiento a una serie de indicadores que nos permitan con cierta objetividad medir, por una parte el ritmo de avance del propio proyecto, y por otra parte si efectivamente los datos reflejan un cambio cultural en materia de prevención.

A más largo plazo, la repetición de la propia encuesta de diagnóstico inicial deberá reflejar hasta que punto el cambio cultural propuesto se ha dado y en qué medida.

Su plan de Cultura Preventiva es un proyecto a largo plazo ¿En qué fase se encuentran en la actualidad?

Somos conscientes de que algo de calado tan profundo como la cultura preventiva no se cambia en un año ni en dos. Tras un primer año dedicado a establecer de manera participativa el punto de partida, el destino al que aspiramos y el mejor camino para transitar desde uno a otro, actualmente estamos centrados en desarrollar un completo plan de acciones muy diversas. Hemos acotado qué acciones queremos implantar en este 2015 de manera prioritaria, pero tenemos también identificadas acciones a más largo plazo. Todas ellas deben proporcionarnos gradualmente ese cambio buscado.

¿El haber recibido el Premio Escolástico Zaldívar a una empresa de economía social que ha supuesto para ustedes?

Para nosotros, como para cualquier empresa, la concesión de un premio siempre es un motivo de alegría y orgullo.

En este caso, por tratarse de un premio como el Escolástico Zaldívar que reconoce los esfuerzos en materia de seguridad y salud más allá de lo establecido por normativa y tratándose Fagor Ederlan Tafalla de una cooperativa, la alegría es doble. Este proyecto supone una apuesta firme por cambiar una mentalidad prioritariamente productiva por otra en la que la persona esté por delante. Es nuestra filosofía de empresa y no siempre resulta fácil en un sector tan duro y competitivo como el nuestro. Obtener este premio como reconocimiento a tanto trabajo nos anima a seguir con este esfuerzo con más convencimiento y fuerza.



Manufacturas Norba

GANADOR CATEGORÍA ONG'S

Entrevista a Blanca Maeso Picado.
Gerente Técnico.

Manufacturas Norba es un Centro Especial de Empleo situado en el Polígono Las Capellánias de Cáceres, cuya finalidad es garantizar el empleo remunerado a personas con discapacidad reconocida, con un porcentaje igual o superior al 33%. Todos los trabajadores de la plantilla exceptuando el personal de apoyo, tienen reconocida una discapacidad psíquica.

¿Cómo fue el crear un Centro Especial de Empleo como el suyo?

Manufacturas Norba tiene su origen en Asociación Proa que fue creada en el año 1966 por familiares de chicos con discapacidad que pensaron en la necesidad de buscar un recurso ocupacional a sus familiares; en el año 1993 Proa pasa a denominarse Asociación Novaforma y el Centro Especial de Empleo es uno de los servicios de esta Asociación junto con otros.

Es años más tarde, cuando el Centro Especial de Empleo se desvincula de Asociación Novaforma como consecuencia de la entrada en vigor del *DECRETO 151/2006, por el que se regula el Marco de Atención a la Discapacidad en Extremadura (MADEX)* y que NO CONTEMPLA en sus anexos Los Centros Especiales de Empleo para la prestación de servicios concertados.

Por lo tanto, desde el año 2005, Manufacturas Norba es un Centro Especial de Empleo independiente.

¿Les ha resultado complicado encontrar empresas que confíen y trabajen con ustedes?

Trabajamos actualmente de manera continuada en el Taller de Manufacturado con dos empresas colaboradoras, Catelsa e Imedexsa.

La dificultad a la hora de encontrar empresas que colaboren con el Centro Especial de Empleo, viene dada por varios factores: las dimensiones de la empresa colaboradora, pues hasta 50 trabajadores no tienen la obligación de contratar personal con diversidad funcional; la falsa creencia que tienen muchas personas (empresarios en este caso), de que existen limitaciones funcionales en estos trabajadores con características diferentes; y la idea de que el resultado de la actividad productiva no va a ser de calidad.

Aún así, no nos damos por vencidos y creemos en las capacidades de nuestra plantilla.

¿Las acciones preventivas que realizan han tenido que ser adaptadas, por el personal con capacidades diferentes con el que trabajan?

Si, en todo caso creemos que la base fundamental en materia de prevención de riesgos en una empresa como la nuestra, con carácter especial teniendo en cuenta que el 89% de nuestros trabajadores tienen reconocida una discapacidad igual o superior al 33%, es poder adecuar el puesto de trabajo a la persona que va a desempeñar la actividad productiva, teniendo en cuenta las características especiales que esta persona pueda presentar.

En una plantilla de 23 trabajadores con diversidad funcional, entendemos que cada uno de los miembros que la componen

presente características diferentes, es por esto que intentamos adaptar el puesto de trabajo a la persona, incidiendo así, en el beneficio personal y laboral.

¿Qué ha supuesto para ustedes, pero sobre todo para sus trabajadores recibir el Premio Escolástico Zaldívar en su categoría de Empresas sin ánimo de lucro?

Para todos los trabajadores ha sido muy reconfortante ser reconocidos, que se valore su trabajo y su esfuerzo por abrirse hueco en esta sociedad; aunque dentro de su categoría, pero en un concurso abierto a empresas con y sin carácter social, y cuyo contenido no se basa expresamente en discapacidad, sino que se ha valorado el trabajo que realizan como personas trabajadoras y no como personas con diversidad funcional.

El mantenimiento de los Centros Especiales de Empleo es bastante complejo en cuanto a los beneficios productivos se refiere, pues es insuficiente la actividad laboral que se realiza en base a la que se necesita para la autofinanciación de estos centros, por lo que el reconocimiento económico también ha sido muy significativo y contribuye a la mejora de nuestra asociación.

El discurso de uno de sus trabajadores en la entrega de premios hizo poner al auditorio en pie ¿Esta iniciativa improvisada por parte de quién surgió?

Independientemente de quién realizase la memoria ganadora del concurso, creo que todo lo que en ella he reflejado, no hubiese tenido cabida sin el compromiso que desde hace muchos años vienen realizando los trabajadores de nuestra empresa, son ellos quienes en mayor parte, nos facilitan toda la información para poder establecer mecanismos que puedan ayudar a mejorar nuestro funcionamiento de empresa, en materia de prevención, de producción y de servicio.

Al no poder llevar conmigo al certamen a los 23 trabajadores, pensé que al menos uno de ellos debía acompañarme a la recogida del premio, en representación de todos sus compañeros. Pensé en Felipe por ser un trabajador comprometido y por su buen nivel de autonomía, sin pretender en ningún momento desmerecer a nadie.

Cuando le propuse acompañarme, él sin dudarlo accedió, pero mi sorpresa fue cuando de manera completamente voluntaria me propuso participar en el discurso de agradecimiento; él sentía la necesidad de agradecer públicamente el reconocimiento que se nos había otorgado, pero más aún quería hacerse oír en un lugar donde se le había reconocido su trabajo.

C.C. CARREFOUR, S.A. MENCIÓN DE HONOR



¿Nos pueden explicar en qué ha consistido el rediseño del puesto de trabajo de cajero/a que han realizado en sus centros y si se ha notado en la accidentalidad?

En nuestro sector, el puesto de cajero/a tiene una especial relevancia, tanto por el tipo de trabajo desarrollado, como por ser la última etapa de la experiencia de compra de nuestros clientes. Así que ese equilibrio entre satisfacción cliente y mejoras técnicas/organizativas laborales debe mantenerse inalterable.

Las lesiones más frecuentes de este puesto son los trastornos musculoesqueléticos, y por tanto toda mejora en el diseño ergonómico del puesto es fundamental para preservar la salud y bienestar de los trabajadores.

A comienzos de 2014 la Dirección de Cajas y el Servicio de Prevención realizan un proyecto global de mejoras ergonómicas del puesto, incluyendo el desarrollo de un nuevo modelo de mueble check-out de cobro que permita trabajar con una postura cómoda y relajada en el momento de la manipulación de los artículos en la línea de cajas. A la vista de los primeros resultados obtenidos y la buena acogida del cambio por parte del colectivo de cajeros/as en los centros donde se ha realizado el cambio, podemos afirmar que el nuevo modelo de check-out diseñado e implantado aporta una serie de beneficios desde el punto de vista ergonómico, que sin duda mejoran las condiciones de seguridad y salud laboral del colectivo, uno de los principios fundamentales establecidos en nuestro Plan de Prevención y Política Preventiva.

Piensen que premios dedicados a la prevención como los Escolástico Zaldívar de los que han sido galardonados con la mención de honor ¿Sirven para la promoción de la salud laboral?

Estamos convencidos de que así es. El grupo Carrefour, dentro de su política preventiva establecida y en busca de la mejora continua de las condiciones de trabajo de sus colaboradores, realiza un análisis de los equipos disponibles para encontrar alternativas que favorezcan la realización de las tareas, de forma segura, y en las mejores condiciones ergonómicas posibles. La mención de honor en los premios Escolástico Zaldívar es un reconocimiento a este trabajo y nos sirve de estímulo para seguir mejorando en todos aquellos aspectos que contribuyan a promover la salud laboral de nuestros colaboradores.



ÁRIDOS Y CANTERAS DEL NORTE, S.A. MENCIÓN DE HONOR



¿Cómo y cuando se dieron cuenta que modificando el proceso de carga y transporte mejoraban tanto su alta incidencia de siniestralidad como sus beneficios?

La especial idiosincrasia de la explotación Coto Minero Nafarrondo, que se trata de una explotación a cielo abierto con un importante desarrollo en altura, es lo que en un primer momento lleva a la empresa a buscar soluciones para reducir los diferentes riesgos existentes asociados al cargue y transporte de material desde el frente de cantera hasta las instalaciones de trituración.

Por ello, en el año 2004 se opta por la ejecución de un proyecto pionero en España de carga y transporte por gravedad mediante un sistema de pozo túnel que permite reducir de manera importante tanto los riesgos derivados del volteo de materiales y el transporte mediante equipos móviles por pistas de acceso con elevadas pendientes, como los impactos ambientales asociados a estos trabajos.

El continuo seguimiento y análisis de los riesgos laborales existentes en el centro de trabajo, el compromiso de mejora continua adquirido por la empresa, detecta a posteriori otros riesgos potencialmente graves derivados de realizar la carga a camión en el exterior del túnel y es lo que llevó a realizar las modificaciones necesarias para que el cargue a camión se ejecute en el interior del sistema pozo túnel evitando la exposición de máquina y operario a posibles desprendimientos de materiales desde el frente en la parte superior del túnel en condiciones climáticas adversas.

Recibir la mención de honor de los Premios EZ 2804 supone para ustedes ¿El seguir mejorando e implementando cambios?

En Áridos y Canteras del Norte S.A, nuestro compromiso siempre ha sido y seguirá siendo, la seguridad de nuestros trabajadores y el bienestar de todas las partes interesadas en nuestro entorno, tratando siempre de ser competitivos bajo estas premisas.

Los reconocimientos externos siempre son bienvenidos y suponen un impulso para certificar que esa es la línea a seguir y para seguir empujando, con la participación de todos los trabajadores de la empresa, para producir de manera segura y sostenible.



CRUZ ROJA DE SORIA MENCIÓN DE HONOR



La Asociación Cruz Roja Española de Soria ha implementado unos protocolos especiales para tratar personas en exclusión ¿Nos pueden explicar cuáles han sido estos procedimientos para ayudar a sus trabajadores?

El trabajo continuado con personas en riesgo de exclusión social y, sobre todo, la sensación de que no se pueden resolver sus problemas, supone para los trabajadores frustración y desgaste que influye en la forma de enfrentarse al trabajo diario.

Cruz Roja en Soria, como organización sin ánimo de lucro, es consciente de ello y, además de intentar mantener un clima laboral motivador y de reconocimiento del trabajo bien hecho, ha planificado en los últimos años cursos dirigidos precisamente a dotar al personal de herramientas y habilidades para que estos factores no repercutan negativamente o repercutan lo menos posible en su vida personal y en sus sensaciones en el trabajo. Concretamente en los años 2013 y 2014 se han impartido los siguientes cursos, además de los específicos de prevención:

“Estrés y autocontrol burn out” y “Gestión de situaciones conflictivas”.

Para el año 2015 tenemos previsto realizar el curso “Atención social con perspectiva de género”

¿Qué ha supuesto para la Cruz Roja de Soria la entrega de esta Mención de Honor?

La entrega de la mención de honor de los Premios Escolástico Zaldívar ha supuesto para Cruz Roja el reconocimiento al esfuerzo realizado en materia de Prevención en los últimos años. Un esfuerzo importante, al tener limitados nuestros medios económicos para dedicar una persona específicamente a poner los centros al nivel necesario, y al tratarse de una organización muy compleja, con Centros de trabajo diferentes, que tienen horarios distintos, turnos de trabajo distintos así como profesionales y usuarios muy diferentes.

El Premio nos hace pensar que hemos trabajado bien, que Cruz Roja en Soria tiene un nivel de prevención normalizado, pero somos conscientes de que aún quedan temas pendientes. Ahora, con este impulso, renovamos las fuerzas y la motivación para seguir mejorando.

Introducción a los premios

28 04

Objeto de los Premios:

Premiar a las empresas que demuestren haber ejecutado o estar ejecutando **actuaciones que representan una mejora en la seguridad y salud de sus trabajadores** más allá del estricto cumplimiento de la normativa de prevención.

Miembros del jurado:

Presidente: D. Germán Medina Carrillo, ENDESA.

Secretario: D. Rafael Domenech Gironi, FRATERNIDAD-MUPRESA.

Vocales:

- ▶ D. Fernando Montil Jiménez - BASF ESPAÑOLA S.L.U., empresa ganadora de la II Edición.
- ▶ D. Juan Luis Ledesma Olló, SCHINDLER.
- ▶ D. Carmelo Plaza Baonza, CC.OO.
- ▶ D. José Alberto Fernández Jiménez - U.G.T.
- ▶ D^a. Natalia Fernández Laviada, Subdirectora General de Organización y Red FRATERNIDAD-MUPRESA.

Miembros del Comité Técnico:

- ▶ D. Fernando Montil Jiménez - BASF ESPAÑOLA, S.L.U., empresa ganadora de la II Edición.
- ▶ D. Pedro Serrera Cobos, Subdirector General de Sistemas de Información de FRATERNIDAD-MUPRESA.
- ▶ D. Abel Cabrerizo Extremera, Director del Departamento de Relaciones con Asociados y Comunicación de FRATERNIDAD-MUPRESA.
- ▶ D. Antonio de Cos Blanco, Director del Departamento del Servicio de Prevención Propio de FRATERNIDAD-MUPRESA.
- ▶ D^a. María del Mar Morales González, Directora del Departamento de Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de FRATERNIDAD-MUPRESA.
- ▶ D^a. Carmen Alvarado Escolano, Coordinador Técnico del Departamento de Relaciones con Asociados y Comunicación de FRATERNIDAD-MUPRESA.

Cada categoría tiene una asignación económica con la cifra simbólica de 2.804€ además de una escultura conmemorativa y Diploma.

Ésta ha sido realizada por Álvaro Moreno Mazarredo, miembro de la Fundación DALMA, dedicada a la integración social de personas con riesgo de exclusión mediante la creación de proyectos sostenibles.







LISTADO DE PARTICIPANTES



Gran Empresa

ARAMARK SERVICIOS INTEGRALES, S.A.

CABELLO SERVILIMPSA, S.L.

CALIDAD PASCUAL S.A.U.

CENTROS COMERCIALES CARREFOUR, S.A.

CASA SANTIVERI S.L.

CONTACTEL TELESERVICIOS, S.A.

CELULOSAS DE ASTURIAS, S.A. NAVIA

EVOBUS IBÉRICA, S.A.

IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA, S.A. OPERADORA

MAGTEL OPERACIONES, S.L.U.

PORTINOX, S.A.

QUIRÓN HOSPITALES, S.L.

TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.



PYME o Empresa de nueva creación

ADVANS BROKERS CORREDURIA DE SEGUROS, S.L.

AGUAS DE ALBACETE, S.A.

ARBOREA INTELLBIRD, S.L.

ÁRIDOS Y CANTERAS DEL NORTE, S.A.

CERAMICA LA PALOMA, S.L.

CUINATUR ACTIVA, S.L.

ECOLIMPIEZA CONSERVACIÓN S.L.

HUURRE IBÉRICA, S.A.

INTERQUIM S.A.

MANUFACTURAS VENTAL, S.A.

MARSEIN, S.A.

MAYR-MELNHOF PACKAGING IBERICA, S.L.

MECASYSTEM

SANTIAGO PEÑARANDA, S.L.

SAT 2126 LOS FRANCOIS

SCHMITZ CARGOBULL IBÉRICA, S.A.

SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA-JAÉN, S.A.

SON VIDA GOLF S.L. UNIPERSONAL

SYMAGA S.A.

TORO VEHÍCULOS ESPECIALES Y SISTEMAS, S.L.



ONG Asociaciones sin ánimo de lucro, ONGs y Empresas de Economía Social

ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EL SALIENTE

ASPANA, ASOC. PRO PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

CÁRITAS DIOCESANA DE SEGOVIA

COLEGIO DIOCESANO PABLO VI

CRUZ ROJA ESPAÑOLA CUENCA

CRUZ ROJA ESPAÑOLA SORIA

CRUZ ROJA ESPAÑOLA ZAMORA

FAGOR EDERLAN TAFALLA, S. COOP.

FUNDACIÓN BALMS PARA LA INFANCIA

FUNDACIÓN DIOCESANA SAN JOSÉ OBRERO

FUNDACIÓN HOSPITAL ASILO DE VILLALBA

FUNDACIÓN SAN ROSENDO

INSTITUCIÓN BENEFICO SOCIAL PADRE RUBINOS

ASOCIACIÓN MANUFACTURAS NORBA CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

SANTA Y REAL CASA DE MISERICORDIA



BASES III EDICIÓN

OBJETIVO DE LOS PREMIOS

Premiar 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 representan una mejora en la seguridad y salud de sus trabajadores** más allá del estricto cumplimiento de la normativa de prevención.

MODALIDADES DE LOS PREMIOS

- ▶ **CATEGORÍA I:** Grandes empresas.
- ▶ **CATEGORÍA II:** PYME o Empresa de Nueva Creación (Start-Up).
- ▶ **CATEGORÍA III:** Asociaciones sin ánimo de lucro, ONG's, Empresas de economía social, etc.

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

PARTICIPANTES

Podrán optar a estos premios las empresas y asociaciones que reúnan los siguientes requisitos:

- ▶ Estar asociadas a Fraternidad-Muprespa en el momento de la concesión.
- ▶ Demostrar haber ejecutado o estar ejecutando prácticas, medidas, acciones o programas que representan 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.
- ▶ Presentar la solicitud y documentación completa, exigible y descrita en las bases, en plazo y forma.

JURADO

El fallo del Jurado, debidamente motivado, **se hará público, previa notificación por escrito** a las personas representantes de las empresas o entidades asociadas ganadoras.

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.

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

BASES

- ▶ No podrán haber sido premiadas por Fraternidad-Muprespa en ninguna de sus categorías o en la edición EZ del año anterior.
- ▶ Deberán haberse ejecutado dentro del territorio español.
- ▶ Autorizar a Fraternidad-Muprespa a difundir el contenido de los proyectos presentados, al objeto de concienciar y servir de ejemplo al resto de empresas.
- ▶ Las memorias o actuaciones que no hayan sido premiadas se guardarán en una base de datos propiedad de la Mutua y podrán ser utilizadas como fuente de información sobre buenas prácticas preventivas.
- ▶ Las obligaciones fiscales derivadas de estos Premios serán responsabilidad de cada una de las partes, según la normativa tributaria que resulte aplicable.
- ▶ Las obligaciones fiscales derivadas de estos Premios serán responsabilidad de cada una de las partes, según la normativa tributaria que resulte aplicable.
- ▶ La participación en los Premios "Escolástico Zaldívar" lleva implícita la aceptación de la totalidad de las presentes bases.

Visualiza
nuestra revista ONLINE



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.

www.fraternidad.com