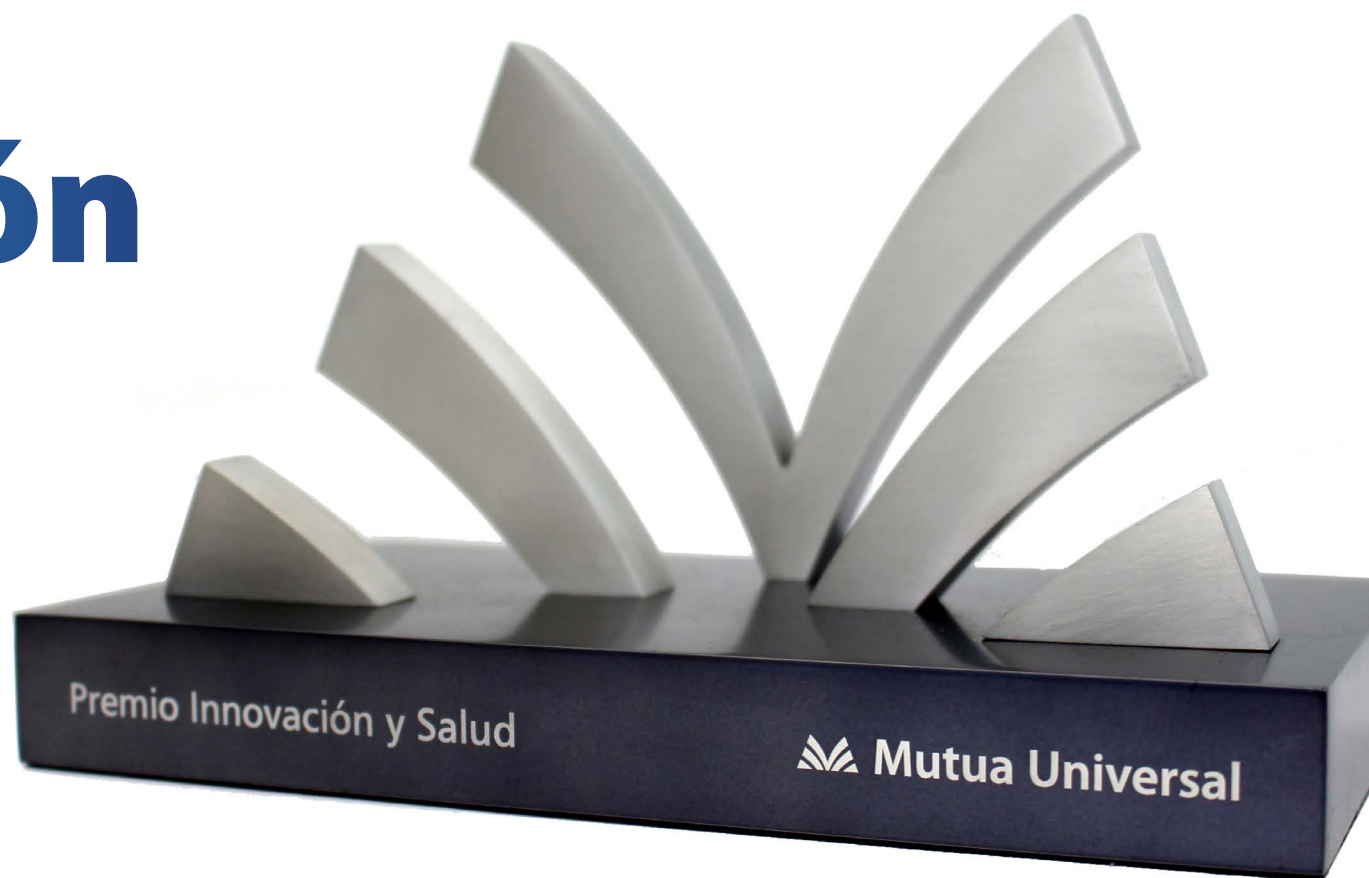


Publicación Especial

Premios Innovación y Salud

II Edición

"Favorecer la salud y el bienestar de las personas contribuye a la productividad, competitividad y sostenibilidad de la empresa"





CARTA DEL PRESIDENTE

La continua evolución del mercado laboral, la creación de puestos sujetos a condiciones de trabajo más exigentes y los requerimientos de la Administración en materia de salud, higiene y prevención, han generado la necesidad de disponer de profesionales con alta capacitación y técnicas avanzadas, para reducir la siniestralidad y diseñar un entorno seguro para los trabajadores.

Por otro lado, en un escenario de alta competencia y rápidos cambios tecnológicos, la innovación se ha convertido en un elemento esencial para que la empresa española pueda continuar compitiendo en mercados globalizados, con consumidores altamente exigentes que demandan alta calidad, personalización y costes reducidos.

En Mutua Universal somos conscientes de esta nueva situación que reconoce la importancia estratégica de la Prevención que conduce a la gestión proactiva de la salud de los trabajadores y, consecuentemente a una adecuada productividad.

La inversión en I+D en Prevención ha sido siempre uno de los ejes estratégicos de nuestra Entidad, lo que nos ha permitido capitalizar nuestra amplia experiencia y conocimiento y así desarrollar un modelo de actuación con servicios y herramientas innovadores.

Más allá de nuestra apuesta en I+D, la Junta Directiva ha tenido siempre el convencimiento que la colaboración entre nuestra Entidad y nuestras empresas asociadas es un factor clave de éxito para la reducción de la siniestralidad. El trabajo en equipo y la búsqueda de sinergias entre la empresa privada y una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social son esenciales para que la innovación esté siempre alineada con los objetivos estratégicos de la Prevención y tenga un impacto real en el día a día de la organización.

Los Premios Innovación y Salud Mutua Universal, en su II Edición, son el resultado de esta apuesta y nacieron con la voluntad de distinguir y premiar la labor de nuestras empresas asociadas en la promoción de la salud y la mejora de la calidad de vida y la salud de sus trabajadores.

El sistema de evaluación se ha basado en los criterios definidos por la Agencia de Investigación de Ciencias de la Salud del Instituto de Salud Carlos III, que depende del Ministerio de Sanidad, Seguridad Social e Igualdad.

Al destacar que las buenas prácticas presentadas se han centrado en la integración de la seguridad y salud en la operativa diaria de la empresa, nos sentimos especialmente satisfechos porque, como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, no concebimos la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales sin que esté totalmente integrada en la gestión empresarial.

La presente Publicación Especial tiene como objetivo poner a disposición de todas las empresas las mejores prácticas en Prevención, para que sirvan de estímulo y fuente de inspiración para la innovación en el cuidado de la salud de los trabajadores, y animar a las empresas a seguir participando en las siguientes Ediciones.

Agradecemos a todas las empresas que han participado hasta ahora, el esfuerzo realizado en la mejora de las condiciones de trabajo de sus trabajadores. Sus buenas prácticas son un estímulo para todos nosotros y la sociedad para comprometernos, aún más, en el cuidado de la salud de las personas que desarrollan su actividad profesional con nosotros.

Juan Echevarría Puig
Presidente de Mutua Universal

II EDICIÓN DE LOS PREMIOS INNOVACIÓN Y SALUD

“Mutua Universal reconoce a las empresas más innovadoras en el desarrollo de entornos de trabajo más seguros y saludables”

Mutua Universal, mutua colaboradora con la Seguridad Social, entregó el pasado mes de febrero en el Club Financiero Génova de Madrid los Premios Innovación y Salud. La finalidad de los galardones, que este año 2017 cumplen su segunda edición, es reconocer y distinguir la labor de aquellas empresas que han demostrado un alto compromiso en el desarrollo y la promoción de entornos de trabajo más seguros y saludables.

El ganador en la categoría *Gran Empresa* fue el **Grupo PSA**. La empresa **Cosentino** fue la finalista en la misma categoría.

En la categoría *PYME*, la compañía galardonada fue **Optiva Media**, y la **UTE ABI Corredor Norte (Alstom, Bombardier e Indra)**, finalista de la misma categoría.



Asimismo, se reconocieron mediante menciones especiales las buenas prácticas presentadas por las empresas **Cargo Trans Montserrat**, **Autopistas España (Grupo Abertis)**, **Grupo Antolín Vigo**, **Gonvarri Steel Services** y **Frinsa del Noroeste**.

Mutua Universal premió también la labor de la **Federación Nacional de Trabajadores Autónomos, ATA**, en la divulgación de los indicadores de siniestralidad, a través del "Observatorio del Autónomo", que fomenta de forma activa la investigación y desarrollo de políticas innovadoras para mejorar las condiciones de trabajo de este colectivo.

Ervigio Corral, Jefe del Dpto. de Formación e Investigación de SAMUR Protección Civil, ponente invitado de la jornada impartió una charla sobre la importancia para la supervivencia de actuar a tiempo en los primeros 5 minutos tras detectar una parada cardiorrespiratoria.

El evento contó con una importante presencia institucional, con **Tomás Burgos Gallego**, Secretario de Estado de la Seguridad Social; **María Eugenia Martín Mendizábal**, Directora General del Instituto Nacional de la Seguridad; **Carmen Casero González**, Directora General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas y **Luis Martínez-Sicluna**, Subdelegado del Gobierno en la Comunidad de Madrid, entre otros. En representación de Mutua Universal asistieron el Presidente, **Juan Echevarría Puig**, quien dio la bienvenida al acto, y **Juan Güell**, Director Gerente de Mutua Universal.

El Secretario de Estado de la Seguridad Social, **Tomás Burgos**, destacó el importante papel de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social: "Desde el Ministerio de Empleo y Seguridad Social tenemos que valorar muy positivamente y apoyar decididamente fomentar la extensión de una cultura preventiva en la empresa para implantarla en todos los niveles

jerárquicos de la organización y para permitirnos no solo reducir los índices de siniestralidad laboral sino para, proactivamente, mejorar las condiciones de salud y de seguridad de nuestros trabajadores. Y es oportuno reconocer que Mutua Universal es una organización referente en materia de salud en la empresa, habiendo desarrollado un modelo con estrictos valores de calidad, de profesionalidad y de eficiencia."

El Presidente de Mutua Universal, **Juan Echevarría Puig**, señaló que "la labor de las mutuas ha sido fundamental en la historia reciente de la sanidad en España. Hoy, con el 95% de trabajadores protegidos, el mutualismo sigue siendo completamente necesario".

Con estos premios, Mutua Universal reafirma su compromiso con la promoción de acciones que suponen la mejora de la calidad de vida y la salud de los trabajadores.



RECONOCIMIENTOS | Premios Innovación y Salud. II Edición



RECONOCIMIENTOS

Ajuntament de Barcelona

Prevención de la violencia ocupacional externa en el personal de Atención a la Ciudadanía

El Ayuntamiento de Barcelona propone un proyecto dirigido al colectivo de Oficinas de Atención a la Ciudadanía. La iniciativa está orientada a trabajar en la prevención de la violencia ocupacional externa de este colectivo, mediante la creación de un protocolo de prevención y actuación.

El programa se ha dirigido principalmente a los trabajadores de las Oficinas de Atención a la Ciudadanía (OAC), quienes ofrecen un servicio municipal de atención presencial al ciudadano y por tanto están más expuestos a posibles situaciones de violencia externa.

En esta línea el proyecto se ha centrado en la creación de la Comisión de Seguridad de las OAC con carácter permanente y cuenta con la representación de los distintos agentes implicados. Además, se ha elaborado un Protocolo de seguridad y protección de las OAC y se ha creado un servicio de Apoyo Psicológico al personal agredido. También se ofrece formación en gestión de situaciones de violencia laboral y resolución de conflictos. En este último punto se ha tenido muy en cuenta trabajar en las técnicas psicológicas del personal para un afrontamiento positivo de las situaciones conflictivas tales como la contención física.

El desarrollo de este programa ha tenido en cuenta la prevención primaria, así como secundaria y terciaria, con el fin de detectar e intervenir minimizando el riesgo y ofreciendo apoyo al personal laboral en diversas áreas, en caso de producirse situaciones de agresión o amenazas.



A. Schulman Castellón S.L.U.

Celebración DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD

La empresa dedicada a la industria de los plásticos en España ha presentado una propuesta cuyo objetivo se centra en promover la seguridad y reforzar la cultura preventiva dentro de la compañía.

El Grupo propone la celebración del Día Mundial de la Seguridad como conmemoración interna de los dos años sin accidentes de la empresa.

Mediante esta iniciativa se pretende reforzar la correcta utilización de los Equipos de Protección Individual (EPI) y concienciar sobre la importancia de mantener hábitos y prácticas ergonómicamente adecuados.

La empresa organizó una actividad dinámica y participativa sobre hábitos saludables ergonómicos, así como una actividad interactiva dirigida al correcto uso de los EPI que se utilizan en la planta. Para ello contaron con el apoyo de proveedores expertos en la materia.

La celebración incluyó un concurso sobre conductas seguras en el entorno doméstico y profesional.

Casi la totalidad de la plantilla asistió a la jornada. Todos los empleados participaron activamente y disfrutaron de las actividades, del catering y de los obsequios que se repartieron. La iniciativa sirvió para celebrar los dos años sin accidentes y para reforzar la cultura de la seguridad en la empresa, tanto es así que se pretende extender esta buena práctica a otras plantas del grupo.



Asociación Pronisa FEAPS Avila

Proyecto IO: Mejora emocional con igualdad en el trabajo

La Asociación Pronisa, dedicada al servicio de personas con discapacidad, quiere proponer con su proyecto la igualdad de género en el trabajo dentro del sector. Su buena práctica busca además que el desarrollo sea compartido dentro de la federación de entidades a la que pertenece.

El programa se centra en prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber o que pudieran surgir en el futuro

en la empresa, así como identificar necesidades y diseñar actuaciones orientadas a la igualdad de género y a prevenir posibles situaciones de acoso.

Actualmente la compañía cuenta con mayoría de mujeres empleadas, un 77,2% frente al 22,8% de trabajadores. Si bien es cierto que existe una diferencia notoria en las categorías de los puestos, ya que las tareas dedicadas a mantenimiento están cubiertas en su totalidad por hombres, mientras que los servicios de cocina, lavandería y limpiezas se desarrollan fundamentalmente por mujeres.

En su desarrollo, el proyecto está compartido dentro de la propia federación de entidades del mismo sector y se encuentra en proceso de inicio, por lo que no se han obtenido resultados todavía.

Eiffage Energía

Premios por excelencia en seguridad y salud

La empresa dedicada al sector de infraestructuras eléctricas, mantenimiento, instalaciones, energías renovables, obra civil y construcción ha presentado una iniciativa con el fin de premiar las conductas excelentes de los trabajadores con mayor exposición al riesgo laboral. Su proyecto "Premios por la excelencia en seguridad y salud" reconoce la implicación en seguridad y salud del trabajador otorgando a sus empleados premios trimestrales en metálico.

El proyecto nació fruto de la evolución de la siniestralidad de la compañía, la cual progresaba en continua reducción. Sin embargo, se detectó que el colectivo más expuesto a este tipo de accidentes

carecía de acciones motivadoras por parte de la empresa. Es por esta razón por la que se decidió poner en marcha esta propuesta, como medida de incentivo a los trabajadores que realizan su labor a pie de obra.

Este reconocimiento tiene en cuenta tanto la implicación individual como la colectiva en materia de prevención de riesgos laborales y se celebra con carácter trimestral por cada una de las 10 direcciones distribuidas por todo el territorio español.

Por otra parte, la propuesta pretende igualmente involucrar a los distintos mandos de la compañía mediante la realización de inspecciones exhaustivas de seguridad y salud en sus unidades productivas con el fin de reconocer los esfuerzos colectivos en pro de la seguridad de las distintas unidades del grupo empresarial.



Eurovia Management España

Los cinco primeros minutos

La empresa de construcción de infraestructuras viales propone una iniciativa orientada a mejorar el desarrollo práctico de la jornada de trabajo. Bajo el título "Los cinco primeros minutos" el programa se integra dentro de la planificación diaria con el objetivo de organizar las tareas de producción a desarrollar durante la jornada y evaluar los riesgos inherentes a las mismas, estableciendo las medidas de prevención adecuadas para evitar accidentes de trabajo.

La puesta en marcha consiste en que cada día se realiza una reunión de trabajo inicial en la que participan todos los miembros del equipo de trabajo: jefe de obra, encargado, operarios y subcontratas, en su caso.

En esta reunión se desarrolla una coordinación preventiva en relación a los trabajos de obra o

instalación que se realizarán durante la jornada. De esta forma se detalla la producción que se va a realizar y se analizan los riesgos y medidas preventivas a adoptar por los trabajadores. Para ello se utiliza una pizarra magnética, a la vista de todos los empleados, como punto de referencia de las medidas acordadas.

El desarrollo de esta acción supone una implicación de la cadena de mando tanto en seguimiento como en resultados. Ya que el director de zona participa con carácter periódico y en sus visitas a obra. El responsable de obra por su parte, asegura la presencia visible de la pizarra magnética y el adecuado contenido de las medidas acordadas, mientras que el encargado comprueba la comprensión y correcta ejecución, en colaboración con el técnico de prevención.

En esta línea y para facilitar la comunicación de las medidas, se han creados grupos de email y chat móvil donde se reportan a los trabajadores las fotos de las pizarras de zona.



Miguel Torres S.A.

Torres con la salud de nuestra gente

La empresa de tradición bodeguera Miguel Torres, ha presentado una iniciativa dirigida a fomentar los hábitos saludables de sus trabajadores. El objetivo de la propuesta es promover la vida sana y contribuir a la llegada de "cero accidentes" dentro de la compañía.

El desarrollo del programa se ha llevado a cabo en distintas fases. La primera de ellas se ha basado en impulsar el auto conocimiento de los trabajadores como gestores de su propia salud. Esta fase se fundamentó en ofrecer tanto asesoría como pautas de hábitos saludables y se acompañó con artículos especializados disponibles en el portal de la intranet.

En esta línea, la siguiente fase consistió en iniciar actividades dirigidas de yoga, pilates y running, para lo que se realizó además un acondicionamiento de vestuarios y duchas. Ambas iniciativas continúan la línea de actuación seguida por la empresa desde 2014, en que puso en marcha un servicio externo de quiromasaje y naturopatía en las instalaciones de la compañía.

El resultado de esta buena práctica se ha visto reflejado en el aumento de compromiso por parte de las personas que participan en las actividades, el descenso de bajas por enfermedades comunes en este colectivo y el descenso progresivo de los accidentes derivados de posturas inadecuadas y sobreesfuerzos.



Pastisart

Concienciación en Buenas Prácticas de PRL

La empresa especializada en panadería y bollería Pastisart ha presentado su iniciativa dirigida a la concienciación en prevención de riesgos laborales con el objetivo de reducir la siniestralidad y gestionar de manera más efectiva la prevención.

El proyecto nació a consecuencia de la inclusión de la compañía en el listado de empresas con alta siniestralidad por la Generalitat de Cataluña. Es a partir del año 2012 cuando se comienza a trabajar para concienciar a todos los trabajadores, desde la cadena de mando hasta la plantilla, para realizar acciones con el único objetivo de reducir la siniestralidad.

En esta línea se llevaron a cabo medidas como la ampliación de jornada al técnico de prevención, la inclusión en la partida económica de PRL en los

presupuestos anuales de la compañía, la descripción de los puestos de trabajo incluyendo evaluación y medidas preventivas de riesgos y la formación del personal propio y externo, así como a los miembros del Comité de Empresa y responsables de departamentos en materia de prevención.

Por otra parte y siguiendo esta iniciativa se realizaron inversiones para automatizar procesos manuales, se implantaron nuevos protocolos específicos en zonas de alto riesgo de golpes, caídas y atrapamiento y se implantó una lista en base a riesgos inminentes susceptibles de ocurrir en los distintos departamentos.

Fruto de este trabajo, la compañía se sitúa desde 2013 por debajo de la media española en relación al índice de siniestralidad.

Refresco Iberia SAU

Integración del Sistema Preventivo en Refresco Iberia

La empresa dedicada a las bebidas refrescantes apuesta por integrar el Sistema Preventivo de Riesgos Laborales en la compañía. El objetivo de la medida pretende reducir la siniestralidad y conseguir unas condiciones de trabajo óptimas para los trabajadores.

Para la puesta en práctica del proyecto se ha creado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el que se incluyen procedimientos e instrucciones técnicas, además de operativas concretas para la compañía.

El sistema se ha llevado a cabo de manera coordinada y con una integración real en cada una de las tres plantas que componen la empresa. El resultado ha sido satisfactorio y es susceptible de ser extrapolable a otras empresas con las adaptaciones concretas pertinentes.



Snop Estampación SA

Extracción y filtro de humos en células de soldadura Door Sash

La empresa dedicada al ensamblaje por soldadura de componentes metálicos, presenta su sistema de extracción y filtro de aire instalado en su planta de Palencia. Esta medida supone una mejora significativa en la calidad del aire de los trabajadores y una mejora en condiciones higiénicas dentro del espacio de trabajo.

El sistema consiste en la extracción y filtro de aire contaminado con humos de soldadura en células Door Sash, donde se ensamblan marcos de puertas para uno de los principales constructores de automóviles a nivel mundial. El aire contaminado con gases y humos metálicos es captado y conducido hacia unos filtros de alta eficacia, donde se limpia y

posteriormente se impulsa de nuevo a la planta. De esta forma se mejora directamente la atmósfera de los operarios y la calidad del aire de la fábrica.

El resultado de la puesta en práctica del proyecto ha supuesto, según los resultados obtenidos tras las mediciones higiénicas, que los valores de compuestos metálicos en el aire son mínimos. Un dato que en ningún caso supera los valores establecidos por la normativa indicada en el documento Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España 2015.

Fruto del compromiso con la promoción de la salud, el sistema se planteó en fase de proyecto con el fin de obtener beneficios desde el primer momento en dos células Door Sash; actualmente y tras valorar los resultados, se dispone de una tercera célula Door Sash con sistema de purificación de aire.



Oracle Ibérica SRL

Programa Saludable "ORACLE ENERGY"

La empresa de tecnología Oracle Ibérica propone un programa de salud con la misión de conseguir el bienestar integral en sus trabajadores. Para ello tiene como objetivos promover los hábitos de vida saludable, la mejora de la productividad, formar y concienciar a todos los empleados para que lo integren en su día a día. Conseguir su bienestar y aumentar el compromiso, motivación y orgullo de pertenencia.

El programa se desarrolla en 3 diferentes pilares: Nutrición, Emocional y Actividad Física, trabajando paralelamente en la promoción de hábitos saludables con programas y proyectos nuevos para cada año. A su vez con los servicios y actividades que en este ámbito ya llevan implantados en la compañía

desde años atrás y que se continúa trabajando en su continuidad y mejora.

Se basa en presentar un calendario variado de 12 meses 12 iniciativas que van desde la salud, el sueño, el estrés, la alimentación, el deporte, los riesgos cardiovasculares, la emoción, la relajación, el alto rendimiento ejecutivo y el cuerpo entre otros. En esta línea toma como referencia una serie de medidores para conocer cuál era el punto de partida y hacia donde se tiene que dirigir en aras de conseguir los objetivos (evaluaciones psicosociales, autoevaluaciones, encuesta de satisfacción, KPIs de productividad e inclusive en el benchmark externo).

En esta línea, a través de la web se ofrecieron también variedad de vídeos, artículos, aplicaciones y herramientas, que pudieran ayudar a los empleados en la mejora de su salud.

Universidad de Santiago de Compostela

Programa de actividades de Promoción de la Salud en el Trabajo del Servicio de Vigilancia de la Salud de la Universidad de Santiago de Compostela

La Universidad de Santiago de Compostela ha puesto en marcha un programa de actividades de promoción de la salud dirigido a sus más de 4.000 trabajadores y que pretende llevar la vigilancia de la salud a un nivel superior al exigido por la ley.

Esta propuesta de programa se compone de acciones de promoción de la salud que se diseñan en base a la detección de necesidades y del análisis de los datos

disponibles: resultados de las campañas de salud, de la investigación de accidentes de trabajo, así como evaluaciones y comunicaciones de riesgos laborales. Este análisis permite adoptar nuevas medidas y una mejora permanente de las acciones dirigidas a sus casi 4.500 empleados de colectivos: docentes, investigadores, personal de administración y servicios y personal contratado.

La web del Servicio de Vigilancia de la Salud de la USC facilita además un apartado específico a la promoción de la salud en el trabajo.

De esta forma se promueve adoptar de forma permanente las medidas y acciones que sean pertinentes para mejorar la seguridad de trabajadores mucho más allá del mero cumplimiento legal.

MENCIONES ESPECIALES | Premios Innovación y Salud. II Edición



MENCIONES ESPECIALES

Autopistas España (Grupo Abertis)

Autopistas España, empresa del Grupo Abertis, dedicada a la gestión de vías de alta capacidad, propone una visión integradora en torno a la seguridad vial dentro de su filosofía *Cero Accidentes*, el objetivo es agrupar las posibles incidencias que se producen en pista para actuar sobre las mismas y mejorar en las actuaciones.

El proyecto Modelo de Observaciones de Seguridad en Pista (OSP) se plantea como un elemento de mejora que permite agrupar las incidencias que se producen en la autopista y actuar sobre las mismas. Su realización forma parte de los objetivos profesionales para gran parte del equipo de personas de la organización.

La práctica está enfocada a todo el personal que trabaja en la calzada, ya sea personal propio o de personal contratista, con la consecuente coordinación de actividades empresariales con la empresa subcontratada.

La propuesta arranca con el Manual de Actuaciones en Pista (MAP) que describe de manera práctica cómo proceder en el desarrollo cotidiano de la señalización durante las intervenciones en la autopista. De la misma forma se propone asegurar su cumplimiento a través de las observaciones programadas, que cuentan además con la implicación de la dirección de la compañía.

Entrevista a Alberto Jiménez. “Sistemas de Gestión Integrada”.

¿Qué aspectos destacan en su práctica?

Uno de los aspectos más relevantes de nuestra práctica de Observaciones de Seguridad en Pista, es la posibilidad de hablar con las personas que trabajan en nuestras instalaciones, ya sea personal propio como externo. Hablar con las personas permite captar diferentes formas de percibir la seguridad por parte de cada persona.

Durante nuestras observaciones, podemos hablar de las prácticas seguras y, por lo tanto, reforzarlas, así como de aquellas cuestiones que deben ser mejoradas a través del diálogo y el convencimiento explicando el porqué de las cosas.

¿Cree que el compromiso en seguridad que identifica a Autopistas se refleja en la tolerancia cero a las acciones no seguras?

Por supuesto, es una de nuestras claves del compromiso con la Seguridad Vial y Personal. El rigor

profesional es una de nuestras características y, de ahí, la tolerancia cero a las actitudes poco seguras.

¿En qué consiste la política cero accidentes?

Cero accidentes, aun pareciendo una falacia, no es más que trazar un horizonte cuyo objetivo es no registrar accidentes. Pero no sólo esto, cero accidentes es uno de las primeras metas que nos debe llevar a un objetivo de salud, coincidente con la definición de la OMS en que la salud no es la mera ausencia de enfermedad, se trata de bienestar físico y mental, profesional y personal.

¿Cómo han recibido los trabajadores el esfuerzo de formar e informar en prevención y seguridad?

Las iniciativas que claramente enfocan a la mejora de las condiciones de trabajo, donde se transmite un claro compromiso en materia de seguridad, generan una muy buena aceptación, en especial cuando no se trata la iniciativa de una mera campaña, sino que se trata de un trabajo constante, del día a día y que se mantiene en el tiempo.

Las personas agradecen que el compromiso de la seguridad y la salud sean elementos visibles en nuestra compañía.

¿Considera que la actividad en carretera exige un mayor compromiso en prevención?

Indudablemente, en nuestras autopistas tenemos dos factores muy relevantes en cuanto a seguridad, por un lado debemos asegurar todo lo relativo al bienestar de nuestros trabajadores y contratistas, pero además, es de vital importancia y trascendencia nuestro compromiso con la sociedad, garantizando que nuestras autopistas son total y absolutamente seguras para nuestros clientes independientemente de las obras, la conservación y nuestras actuaciones de mejora, del clima o de cualquier otra contingencia que afecte a nuestras vías de alta capacidad.

¿Cuáles serán los próximos retos en prevención de Autopistas para los próximos años?

En Autopistas hemos creado diferentes ámbitos de actuación, se ha creado el Centro de Seguridad Vial con el que se pretende dar visibilidad a todas las acciones que Autopistas realiza en pro de la seguridad Vial. Además, se están impulsando iniciativas para mejorar la Experiencia del Cliente, trabajando constantemente para ofrecer un trato de excelencia y situando el cliente en el centro de todos nuestros procesos y proyectos.

En cuanto a la Seguridad y Salud en el Trabajo de nuestros empleados, seguimos mejorando nuestros sistemas a través de nuevas versiones de nuestros procedimientos de Coordinación de Actividades Empresariales, nuestros Manuales de Actuación en Pista, la reciente puesta en marcha de un Comité de Seguridad y Salud Inter Empresas, formación específica en materia de Seguridad Vial, una nueva Intranet para conseguir mayor seguimiento de las novedades de la organización y mejora de la comunicación, de modo que todos nuestros planes y objetivos, unidos con nuestra certificación de OHSAS 18001 de Seguridad y Salud en el Trabajo, nos permitan mantener los mayores niveles de prevención en la empresa.



Grupo Antolin Vigo

Herramientas de gestión para garantizar un entorno seguro

Grupo Antolin, uno de los principales fabricantes de interiores del automóvil, a través de su empresa Grupo Antolin-Vigo propone "Herramientas de gestión para garantizar un entorno seguro". En esta práctica se incluyen herramientas para promover conductas seguras y para controlar las medidas preventivas existentes.

El proyecto se erige mediante la aplicación de dos herramientas. Por una parte garantizar las condiciones generales de seguridad aplicando la técnica japonesa "Kamishibai" y por otro, garantizar las medidas de prevención, a través de la introducción de puntos clave de seguridad en las operaciones de montaje.

Esta buena práctica está dirigida a toda la organización, a través del control y mejora continua de las medidas de seguridad implantadas. Para ello

la compañía ha puesto en marcha la elaboración de las fichas, la información correspondiente, la formación de los trabajadores, así como la realización de observaciones planeadas por los responsables de cada área, con implicación directa de la Dirección y la cadena de mando, además del resto de colectivos. De igual manera esta práctica se está implantando en otras plantas del grupo empresarial.

Esta propuesta se enmarca dentro del Proyecto de Conocimiento, Desarrollo y Salud (CDS) que lleva a cabo la compañía.

Grupo Antolin-Vigo comenzó su actividad en 2005, con la fabricación de asientos de segunda y tercera fila del Citroën C4 Picasso. Actualmente fabrica los mismos asientos para el nuevo C4 Picasso. Ocupa un área de unos 23.000 m² de los cuales unos 10.000 son de fabricación y más de 1.500 m² de oficinas.

Dispone de los certificados:

ISO-TS 16949 | ISO-14001 | OHSAS-18001

Entrevista a Alejandro Sánchez, Jefe de Recursos Humanos de Grupo Antolín-Vigo.

¿Qué ha motivado a incorporar la técnica de seguridad Kamishibai al funcionamiento del Grupo Antolin-Vigo?

Desde el comienzo de la actividad productiva en Grupo Antolin-Vigo, se desarrolló un modelo de gestión basado en los procedimientos de la compañía y en el estándar OHSAS 18001. Aun así, y trabajando en la mejora continua de las medidas preventivas, los resultados a nivel de número de accidentes con baja y sin baja no se encontraban dentro de los ratios razonables para la actividad realizada en nuestras instalaciones.

Tras un análisis de la situación, se detectaron múltiples factores que incidían en este punto, y que era necesario atacar cada uno de ellos de forma diferenciada y con una herramienta específica. Es así que, entre otras actividades, se consideró necesario impulsar la herramienta de mejora de Grupo Antolin denominada Kamishibai.

¿Qué beneficios tiene esta técnica japonesa?

El Kamishibai es una herramienta de gestión que, a través de la confirmación de estándares, asegura el cumplimiento de los mismos y evita el deterioro en el tiempo.

De forma prioritaria, se confirma el cumplimiento de las medidas de seguridad entendida como la

confirmación de situaciones y estados seguros que evitan los riesgos específicos de cada puesto de trabajo y de todas las áreas de la planta.

Entre otros, los beneficios que aporta son:

- Fortalecer la estandarización de las tareas entre diferentes turnos.
- Detectar y solucionar de forma ágil las no conformidades generadas.
- Permitir un control visual claro.
- Confirmar de forma sistemática los estándares, no las personas.
- Manifiestar el apoyo de los diferentes niveles de Dirección.
- Facilitar la comunicación entre la Dirección y los empleados.
- Reforzar el compromiso de la empresa con la seguridad

¿Cómo han recibido los trabajadores de la empresa esta innovadora técnica?

Aunque era una herramienta conocida anteriormente en la compañía, la forma de llevarla a cabo en Grupo Antolin-Vigo, innovadora y completamente diferente respecto a otras plantas, ha supuesto un gran impulso para la misma además de ser vista por los trabajadores como una manera de ponerla en práctica más ágil, sencilla, visual y participativa.

De hecho, aunque esta herramienta fue inicialmente diseñada para su realización exclusivamente por el Comité de Dirección, en Grupo Antolin-Vigo se ha considerado necesario aumentar este perímetro a los líderes de producción y trabajadores de las líneas de producción.

De este modo, los trabajadores comprenden el verdadero objetivo de esta herramienta, que no es otro que verificar la permanencia en el tiempo de las medidas de prevención tomadas, y la detección de otras nuevas.



Desde el primer momento de la implantación, el Comité de Seguridad y Salud participó activamente, siendo los primeros en asistir a las dinámicas para comprobar tanto la forma de realizarla como sus resultados. Posteriormente, comenzaron a asistir distintos trabajadores cada vez que se realizaba, y así se continúa haciendo con el objetivo de que todos pasen, al menos una vez, por la misma.

Por otro lado, se considera que compartir la dinámica Kamishibai con el Comité de Dirección hace que sea una experiencia altamente motivadora para el personal.

¿Cómo se definen en Grupo Antolín-Vigo las medidas en Prevención de Riesgos Laborales?

Las medidas de prevención de riesgos laborales implementadas en la empresa tienen diversas fuentes. Sin duda, la principal es la evaluación de riesgos laborales, aunque se han puesto en marcha numerosas medidas preventivas derivadas de los comunicados de riesgos, visitas de seguridad, investigación e incidentes y auditorías internas y externas. De hecho, en los últimos años se han emitido más de 100 comunicados de riesgos (más de 1 por empleado/año) que se han tramitado y, en muchos casos, han servido para mejorar las medidas de seguridad existentes.

¿Existen diferencias en cuanto a conciencia preventiva en los distintos países en que trabaja la compañía?

En la actualidad, Grupo Antolin está presente en 26 países con 161 plantas productivas y centros just in time y 25 oficinas técnico-comerciales. Sin embargo, uno de los pilares fundamentales de la gestión general de la compañía es la estandarización de sistemas y procesos en todo el Grupo. Es por ello que existe una Política Corporativa de Seguridad Salud Laboral que aplica a todas las sociedades y que sirve de marco de referencia para el sistema de gestión de SSL que todas tienen implementado.

Evidentemente, cada empresa, en función de su localización geográfica, tiene unos factores legales y culturales que influyen en la concienciación en materia de seguridad y salud laboral. Teniendo esto en cuenta, y para promover y potenciar el compromiso visible de la Dirección, en 2012 se puso en marcha el programa "Liderazgo en Seguridad" organizándolo por países. Así, el programa se lanzó con éxito en la Península Ibérica, Francia, México, Estados Unidos y República Checa, utilizando un esquema común adaptado a cada país a través de formadores locales.

¿Qué otras iniciativas o proyectos están en marcha en materia de Seguridad y Salud Laboral en Grupo Antolin?

A nivel corporativo, Grupo Antolin ha querido reforzar el compromiso con el bienestar de las personas lanzando, en 2016, el Programa "Empresa Saludable".

Este programa, que ha comenzado en la Sede Central situada en Burgos, tiene como objetivos mejorar la salud y el bienestar de las personas e incrementar la motivación, competitividad e imagen de la compañía.

Con este fin, se ha definido un plan de acciones para corregir los principales riesgos para la salud identificados previamente a través de una encuesta y el análisis de la información existente por parte del Servicio Médico.

Las acciones desarrolladas se agrupan en tres líneas de actuación: salud física, salud mental y nutrición. Hasta el momento, los resultados de participación y satisfacción son muy alentadores, por lo que el objetivo es continuar extendiendo progresivamente este programa al resto de empresas de Grupo Antolin.



Gonvarri Steel Services Emotional Driving

Gonvarri Steel Services, líder en la transformación del acero y fabricante de componentes de seguridad vial, propone un innovador programa para promocionar la seguridad vial en la sociedad y las prácticas preventivas con su proyecto "Emotional Driving".

El programa Emotional Driving tiene como objetivo minimizar la siniestralidad en las carreteras. Para ello, combina elementos experienciales, la gamificación y la formación. Además, es uno de los pilares del plan de movilidad de la compañía, que se lanzó a finales de 2016 y se verá consolidado a lo largo de este año.

La realización del proyecto se ha llevado a cabo con jornadas en las que se han incluido simuladores y relatos, con gamificación para fomentar la participación y mediante el uso de los canales de contribución por parte de los empleados, en estrecha colaboración con la Asociación para el Estudio de la

Lesión Medular Espinal (AESLEME).

El proyecto se caracteriza por el deseo de hacer partícipes y convertir en protagonistas de los mensajes sobre seguridad vial a los propios empleados, quienes han dado forma a su relato a través de mensajes positivos. De esta forma los trabajadores son los principales motores de los mensajes mediante la apelación a sus creencias, valores y emociones para la conducción segura.

Para su puesta en práctica se proporciona un Kit de Seguridad Vial "Emotional Driving" compuesto por: una linterna LED, post its, un pen drive con la web serie "Emotional Driving" y el libro del mismo tema.

Entrevista a Juan Llovet, Director Corporativo de Comunicación y Sostenibilidad de Gonvarri Steel Services.

¿Cuáles son las principales características de la campaña Emotional Driving?

Emotional Driving es el programa de seguridad vial creado por Gonvarri que trabaja para contribuir en la reducción de los accidentes de tráfico. El principal valor diferencial de esta campaña es la concienciación de la seguridad vial a través del fomento de las motivaciones positivas.

Se trata de una campaña que busca transmitir un mensaje mediante diferentes canales para que el destinatario interiorice de manera emocional y racional la importancia de una conducción responsable y segura; mediante roadshows, conferencias de diferentes personas envueltas de una u otra forma en accidentes de tráfico, experiencias gracias a simuladores que emulan accidentes de tráfico y la conducción bajo los efectos del alcohol, el libro "Reflexiones para entender la seguridad vial con optimismo", la webserie que cuenta con cuatro episodios de superación personal, las redes sociales o incluso una App móvil que aglutina todo lo anteriormente citado.

¿Considera que ha influido en la acogida del proyecto combinar el mensaje emocional y el racional?

Sí, es más, ha sido una de las principales estrategias de Emotional Driving. Gracias a la combinación de acciones e iniciativas que apelan tanto a lo emocional como a lo racional, hemos sido capaces de concienciar a nuestros empleados en materia de seguridad vial.

¿Se ha reflejado en la cultura corporativa de los empleados su participación en el proyecto?

Sin lugar a dudas. Una encuesta en la que participaron más de 1.000 empleados de España, Argentina, Colombia y México que tuvieron la oportunidad de conocer Emotional Driving arroja que el 90% de ellos considera que este tipo de acciones ayuda a reforzar la concienciación en seguridad vial. 1 de cada 3 manifiesta que la experiencia vivida en el evento les ha influido positivamente al conducir haciendo que ahora sean más prudentes. Estos datos son positivos, sobre todo teniendo en cuenta que más del 68% de los preguntados se traslada al trabajo en automóvil.

¿Cómo se ha conseguido superar la barrera digital de la plantilla para acceder al proyecto?

La barrera digital la hemos superado gracias al desarrollo de la App de Emotional Driving, a su web y a las redes sociales. Estas tres herramientas han dotado al proyecto de una dimensión 2.0, dotándolo de mayor dinamismo y facilitando a los empleados el acceso a los contenidos respectivos a Emotional Driving en cualquier lugar y momento: webserie, libro, información adicional...

El libro ha llegado a la feria del libro de Madrid y se ha traducido a cuatro idiomas ¿Consideran que este proyecto se ha convertido en referente para otras empresas?

La publicación del libro "Reflexiones para entender la seguridad vial con optimismo" y su consiguiente presentación en la feria del libro de Madrid han sido dos acciones muy interesantes y efectivas para la transmisión de valores motivacionales en materia de seguridad vial, no solo hacia los empleados de la empresa sino para todo aquel que esté interesado en este tema.

Tanto es así que, como bien dices, se ha traducido al inglés, portugués, ruso y alemán, lo cual habla por sí solo de la buena acogida del libro.

Gracias al éxito del libro y a la eficacia de las demás iniciativas llevadas a cabo, hemos atraído la atención de diferentes empresas interesadas en el proyecto.

Tras este éxito ¿cuáles son los siguientes pasos a seguir?

2017 va a ser un gran año para Emotional Driving. Hasta la fecha hemos construido una base sólida y a lo largo del presente ejercicio queremos seguir exportando el proyecto a otros países y, más importante aún, alcanzar nuevos públicos: niños y jóvenes, es decir, los futuros conductores.

A finales del 2016 lanzamos la campaña "La seguridad vial también es cosa de niños". Para ello, reunimos a varios empleados con sus hijos para hacer una dinámica en la cual animamos a los niños a grabar un mensaje motivacional y positivo que incentivara la conducción responsable en sus padres. El lanzamiento de la campaña coincidió con la Navidad, fechas familiares en las que se registran gran número de desplazamientos.

Esta pieza, además de apelar a las emociones, supone la semilla de la última iniciativa de Emotional Driving que, ya como un programa estructurado, amplía su target y aspira a concienciar a los más jóvenes. Comenzando por colegios de la Comunidad de Madrid y junto a AESLEME, Emotional Driving School llegará los más jóvenes, reforzando una asignatura aún pendiente en las escuelas: la educación vial.





Frinsa del Noroeste

Desarrollo de documentación visual para la formación específica en los puestos de trabajo

La empresa conservera Frinsa del Noroeste S.A. participa con su proyecto "Desarrollo de documentación visual para la formación específica en el puesto de trabajo". Este proyecto facilita al personal el acceso a documentación descriptiva de los procesos estandarizados de una forma práctica, reflejando la unión bajo un mismo marco los aspectos relativos a las buenas prácticas preventivas, productivas, de calidad y seguridad alimentaria.

El proyecto consiste en la elaboración de una documentación técnica de todas las tareas asociadas a los distintos puestos de trabajo para su correcta realización. De esta manera, se proporcionan contenidos que, de una forma visual y fácil de consultar para los trabajadores (basados en fotografías, pictogramas, esquemas y vídeos), estandarizan documentalmente las tareas a desarrollar, persiguiendo siempre como objetivo prioritario la seguridad y salud laboral.

Para ello, se ha creado una plataforma multimedia propia de manejo muy intuitivo, que se puede consultar en todos los terminales de la factoría, incluidos los existentes en las líneas de producción. Esta plataforma y sus contenidos, además de ser una herramienta de consulta y participación en factoría, sirve de base documental de las formaciones en prevención de riesgos laborales. Éstas constan de una parte teórica, impartida en un aula, y una parte práctica realizada in situ en el propio puesto de trabajo. Para ello, desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, se han seleccionado y formado a los trabajadores más cualificados de cada uno de los puestos, para que ellos mismos sean los formadores de sus propios compañeros, dado su conocimiento expreso en las diversas tareas y riesgos asociados.

El proyecto lo ha llevado a cabo el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Frinsa, en colaboración con el Grupo de Ingeniería de Organización de la Universidad de Vigo, un equipo multidisciplinar perteneciente a la propia empresa formado por personal de distintos departamentos y niveles jerárquicos, y con la inestimable ayuda de todo el personal de la misma.

Entrevista a Cristóbal Martínez, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

¿Qué supone la prevención de riesgos laborales para Frinsa?

En nuestra organización consideramos que uno de nuestros activos más importantes es nuestro personal, por lo tanto entendemos que es de vital importancia la integración de la prevención de riesgos laborales en cada proceso de trabajo o actividad, prestando el máximo esfuerzo en desarrollar y promover comportamientos y entornos de trabajo seguros.

Nuestro objetivo es transmitir que la seguridad y salud es responsabilidad de todos y cada uno de los que trabajamos en Frinsa del Noroeste, y debemos asumirlo como algo natural y propio de nuestras tareas.

¿En qué ha consistido el proceso de creación de su práctica?

El proyecto "Desarrollo de documentación visual para la formación específica en el puesto de trabajo", consiste en la elaboración de documentación técnica relativa a las tareas a desarrollar en los distintos puestos de trabajo, persiguiendo siempre como objetivo prioritario la seguridad y salud laboral.

En un principio, el proyecto nació con la finalidad de elaborar material de formación/información específico para aquellos puestos donde hubiese una interacción persona-máquina, consiguiendo de esta manera, dar un salto cualitativo en materia de seguridad y salud en el trabajo, apostando por un sistema mucho más visual, innovador y atractivo para nuestro personal que incluye guías de trabajo, videoinstrucciones y fichas de incidencias. El éxito del modelo conseguido nos llevó a ampliarlo a puestos

de trabajo eminentemente manuales (como, p.ej. la limpieza del pescado), donde es igualmente aplicable y útil.

Este proyecto fue llevado a cabo por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa en colaboración con un equipo del Grupo de Ingeniería de Organización (GIO) de la Universidad de Vigo, y un grupo interdisciplinar de componentes pertenecientes a la propia empresa, consiguiendo aunar aspectos relativos a las buenas prácticas preventivas, productivas, de calidad y seguridad alimentaria.

La idea del proyecto era seleccionar al personal más preparado para cada puesto en función de sus aptitudes para que, tras una formación previa por parte del Servicio de Prevención, ejerciesen como formadores/as de sus propios/as compañeros/as utilizando esta documentación. Como complemento de la formación práctica in situ, existe la posibilidad de consultar todo el material formativo/informativo en cualquiera de las pantallas instaladas en planta. Esto se tradujo en la necesidad de buscar un nuevo tipo de formato de edición, más adaptado a las necesidades del proyecto, mucho más atractivo para su manejo y gestión, por lo que se optó por un formato tipo "wiki" y la creación de un portal propio al que llamamos "Plataforma de aprendizaje en tu puesto de trabajo".

Al tratarse de una plataforma multimedia ¿ha sido necesario formar al trabajador en el uso de plataformas digitales para acceder al proyecto?

Todo el personal de nueva incorporación es formado y tutelado por un compañero/a. De esta manera se le explica al nuevo personal todas las tareas que debe realizar en su puesto de trabajo con la ayuda de todo el material formativo (guías de puesto, video instrucciones, etc.). Esta formación es impartida tanto en el aula, a través del manejo de esta plataforma, como en el propio puesto de trabajo, por lo que, en caso de duda, incluso en el manejo de la plataforma multimedia, siempre tienen a este personal a mano.

¿Cree que existe suficiente conciencia preventiva en la sociedad?

Considero que desde la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos laborales hace 21 años, ha aumentado de manera significativa el nivel de la concienciación preventiva. Sin embargo, en el enfoque de la propia ley y demás legislación, quizás prime demasiado los aspectos formales de cumplimiento de tipo documental y no se ha conseguido una gestión eficaz y eficiente del riesgo. Las empresas se han centrado prioritariamente en cumplir con las exigencias legislativas a nivel documental, dejando a un lado el principio básico de integrar en todos los eslabones de la empresa una cultura preventiva eficaz.

¿Cuáles considera que son las mejores prácticas en prevención de riesgos laborales que funcionan en Frinsa?

Además de esta práctica enfocada a la formación, creo que una práctica que nos está dando muy buenos resultados, asentando nuestra cultura preventiva basada en la mejora continua, son las "auditorías mensuales".

Consiste en realizar auditorías documentadas en materia de PRL de cada una de las secciones en las que se divide la fábrica, realizando una evaluación específica de los riesgos detectados. A partir de estos riesgos, se generan unas acciones correctoras que se plasman en una planificación, donde se marcan plazos, orden de registro en el E.R.P., responsables de ejecución y supervisión, que se deben cerrar en las siguientes auditorías.

Éstas se realizan siempre en compañía de los mandos intermedios de cada sección, y son utilizadas por el resto de personal para comunicar al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales dudas y sugerencias en materia preventiva.

Otra actividad que estamos desarrollando desde Servicio de PRL, consiste en una "Campaña de

Trastornos Musculo-esqueléticos (TME)" junto con la Mutua Universal. Esta campaña se inició con la realización de cuestionarios en los puestos de mayor carga física, en la que los/las trabajadores/as de forma anónima, indican la parte del cuerpo más afectada por la realización de su trabajo. Posteriormente, tras la recopilación de datos de estas encuestas se crean unos manuales para cada puesto de trabajo y enfocados a los grupos musculares más afectados en cada caso, con los ejercicios de calentamiento/estiramiento recomendados. Estos ejercicios son explicados por una fisioterapeuta a todo el personal en nuestras instalaciones.

Con todo esto, buscamos que los/as trabajadores/as que tienen trabajos mayoritariamente manuales y que requieren un esfuerzo físico importante durante toda la jornada laboral, pueden generar el hábito de adquirir buenas posturas y realizar los ejercicios con el fin de evitar lesiones.

¿Qué nuevos proyectos tiene Frinsa del Noroeste para apostar por la prevención en la empresa?

Queremos seguir evolucionado hacia el modelo de "Empresa Saludable", por lo que nuestros nuevos proyectos irán encaminados a la promoción de la salud y el bienestar de nuestro personal, centrándonos en hábitos de vida saludables, como pueda ser una correcta alimentación, realización de ejercicio periódico, etc.

Sin embargo, seguimos apostando por este proyecto de formación en el que estamos inmersos. Nuestra siguiente meta es poder vincular la formación con el sistema de E.R.P. con el que cuenta la empresa. De esta forma, cuando un/a trabajador/a haya recibido la formación en un determinado puesto, en el E.R.P. se verificará la aptitud de el/la trabajador/a para la realización de la misma. Esto significa que solamente el personal que esté formado específicamente en una tarea podrá realizarla, puesto que el propio sistema no le permitirá realizar el fichaje de producción si no dispone de la formación necesaria.

Cargo Trans Montserrat

Ens acosten.

La empresa de logística dirige su propuesta a adoptar nuevas prácticas que promuevan la reducción de la siniestralidad, la prevención de riesgos laborales y hagan, a su vez, partícipes a los trabajadores en esta tarea.

El proyecto está orientado a actuar en la reducción de la siniestralidad. En este sentido se han adoptado una serie de medidas organizativas en las que ha participado como asesor Mutua Universal.

El programa tiene como objetivo aumentar el intercambio de información, incrementar las actividades de coordinación empresariales e implantar parte de la metodología de seguimiento

de las actividades de supervisión de seguridad y de control de los trabajos. Para ello han propuesto métodos como el formulario BOS (Beaware Of Safety), el manual de buenas prácticas, la tarjeta STOP, el formulario de no conformidad (DOM), el seguimiento de la siniestralidad y del absentismo, el QUICK Meeting, reuniones de coordinación con la empresa titular, etc.

En esta línea, el programa incluye una aplicación de incentivo mensual en nómina para los trabajadores por reducción de los índices de siniestralidad.



Entrevista

¿Qué conclusiones se han obtenido tras el desarrollo de esta práctica?

En un primer momento los índices de siniestralidad se reducen, de sufrir 11 accidentes durante el año 2010 finalizamos el año 2015 con un solo accidente laboral en nuestras instalaciones (los objetivos han superado nuestras perspectivas iniciales)

¿Qué métodos de seguimiento han dado mejor resultado durante el proyecto?

Según las herramientas presentadas:

- BOS (Beaware Of Safety), la obligatoriedad de cumplimentarlo mensualmente y el análisis que se lleva por parte de los encargados y técnica de prevención. Los resultados se comunican al resto de la plantilla y se plantean posibles soluciones o alternativas, para que no vuelvan a presentarse dichas incidencias en los BOS posteriores
- DOM (Formulario de No Conformidad), ponemos a disposición de todos los trabajadores un canal directo para conocer sus inquietudes, en el día a día pueden aparecer disconformidades que han de tratarse rápidamente. Suelen darnos información muy valiosa para proponer las medidas oportunas y hacer un seguimiento de las mismas)

¿Cómo han acogido los trabajadores la iniciativa?

Todos los trabajadores de MONTSERRAT están plenamente implicados y concienciados de la importancia existente en mejorar las condiciones laborales. En todo momento los trabajadores son conscientes de los canales que tienen a su disposición y los utilizan.

La información y formación de todos los procesos y pautas de trabajo están estandarizados, además son conscientes que estas mejoras han impactado en muchos aspectos laborales

Cómo considera el nivel de cultura preventiva dentro de su sector?

Las líneas de mando de la empresa asumen el liderazgo, comprometido, colaborativo con el tema de la prevención. Estableciendo una tolerancia cero a comportamientos no seguros.

El Sistema de gestión es sólido, con un marco definido de política (cultura preventiva), procedimientos (que son informados y formados), reglas y a la vez flexible y adaptable. Con rutinas que mantienen los nuevos comportamientos y hábitos generados

Se cuenta con un clima laboral que fomenta la aceptación, la participación, la resolución constructiva de los problemas, el compromiso, ...

¿Qué supone para Cargo Trans Montserrat apostar por la prevención de riesgos laborales?

La inversión y la apuesta por la prevención es jugar por una organización competitiva, segura y te ayuda a crear un ambiente de trabajo satisfactorio para obtener un resultado óptimo

La calidad de vida aumenta (sentir que la empresa invierte en la seguridad es una forma de dar importancia al propio trabajador)

- Mejora el rendimiento en el trabajo, no se pierde tiempo en evitar riesgos o accidentes y la motivación aumenta
- La sensación generada por una buena prevención en el trabajador aumenta los índices de calidad
- La imagen de la empresa mejora, para el cliente interno como para el externo

- Reconocer los errores y compartir los aciertos, favorece las relaciones en el entorno, aportando ideas o demandando ayuda
- Mejora el absentismo laboral, evita conflictos (mejora clima laboral)
- Reduce claramente el gasto al no incurrir en coste derivados de la no prevención

¿Qué nuevas iniciativas en prevención consideran para los próximos años?

Actualmente estamos profundizando en la creación de un protocolo de acoso en el trabajo, para mejorar el clima laboral. Aunque no se haya presentado ninguna incidencia es un tema importante a trabajar

Igualmente se realizarán sesiones de formación para incidir en los Hábitos Saludables en la Empresa.



GANADORES | Premios Innovación y Salud. II Edición



FINALISTA CATEGORÍA PYME

UTE ABI, (Alstom, Bombardier, Indra)

PÁCTICA: Procedimientos seguros para la ejecución de trabajos de altura en el sector ferroviarios

La empresa de mantenimiento de las instalaciones de telecomunicaciones y señalización para el transporte ferroviario, UTE ABI, participa con un proyecto dedicado a las prácticas seguras en procedimientos de altura con especial énfasis en la prevención de riesgos laborales.

El objetivo de este proyecto se ha fundamentado en el desarrollo de técnicas de ejecución que proporcionen mayor seguridad a los trabajadores en los procedimientos de altura. La compañía ha puesto en marcha un sistema de anclaje para carril ferroviario certificado según la UNE 795:12, susceptible de ser adaptado a sus funciones y que, en consecuencia, adoptaron y han formado al personal en su uso. Esta sencilla técnica permite al empleado asegurarse, bien directamente o por medio de un retráctil al propio carril de la vía, generando la protección adecuada.

Esta medida se ha hecho necesaria, ya que existen tareas de mantenimiento de las diferentes señales, cámaras u otros elementos, que están dispuestos en el borde de terraplenes o estructuras y que conllevan la posibilidad de sufrir caídas verticales donde no es viable disponer de protecciones perimetrales de borde. Estas dificultades se encuentran en algunos puntos a lo largo de la línea de alta velocidad corredor noroeste, en los tramos Valladolid-León y Venta de Baños-Burgos.

En este sentido se trata de una medida de prevención, ya que hasta el momento no se ha producido ningún accidente y el procedimiento de trabajo está siendo valorado por UTE ABI para su posible empleo en otras actuaciones. Igualmente se está evaluando el coste beneficio ya que requiere una inversión limitada, aunque cuenta con el beneficio de ser un sistema exportable y respetuoso con el medio ambiente.





FINALISTA CATEGORÍA PYME

ALFONSO SOBRINO,
Gerente de
mantenimiento de UTE
ABI
¿Qué supone para UTE ABI recibir este reconocimiento?

Para Alstom Bombardier e Indra que son las empresas que conforman la UTE ABI recibir este premio nos afianza en esta senda de buenas prácticas a nivel tanto de prevención como de innovación.

¿Cómo han acogido los trabajadores esta innovadora medida en seguridad?

Los trabajadores de UTE ABI han acogido de una forma muy positiva esta medida que les protege frente al riesgo de caída en altura en los trabajos del sector ferroviario, por su facilidad en la puesta en práctica, su sencillez y porque además les permite desempeñar sus funciones con una total seguridad y de una forma muy confortable.

¿Cuáles son las valoraciones en cuanto al coste y beneficio de la práctica?

Las valoraciones en cuanto al coste-beneficio de la práctica son muy positivas porque es un sistema muy fácil de implementar con un coste bastante reducido y que nos ha permitido hacer un ahorro económico importante pero que además nos ha permitido destinar todo ese importe ahorrado a la mejora de otras medidas preventivas.

¿Cómo valoran desde UTE ABI el nivel de cultura preventiva dentro del sector ferroviario en España?

El nivel de cultura preventiva es muy alto. Es un sector muy concienciado porque, derivado de su propia actividad, es un sector con un riesgo bastante alto, con lo cual siempre ha habido, por parte de ADIF y el resto de entidades, una reglamentación muy estricta en cuanto los trabajos y en cuanto a su compartimentación, intentando con ello minimizar en todo lo posible los riesgos.

¿Qué proyectos tienen previstos para mantener la baja siniestralidad de su empresa?

En la actualidad el índice de accidentes de UTE ABI es cero. Desde nuestra constitución no hemos tenido ni un solo accidente laboral. Lo que estamos intentando para mantener este inmaculado expediente es adelantarnos incluso a los incidentes; aplicar un proceso continuo de análisis de todos nuestros trabajos y de todas nuestras tareas para ver qué riesgos potenciales pueden existir y adelantarnos a ellos.

Finalista Categoría Gran Empresa.

COSENTINO

PRÁCTICA: Conocimiento, desarrollo y salud en las aulas Cosentino.

El Grupo Cosentino propone una extensa formación en materias de seguridad y salud, teniendo en cuenta el sector mineral en el que se desarrolla y la necesidad de prevención en torno a la silicosis.

El proyecto consiste en un programa integral de formación en materia de seguridad y salud laboral. Su finalidad es poner el foco en la adecuada manipulación y transformación de las superficies de cuarzo y otras piedras de ingeniería, así como en la afección profesional producida por la inhalación de polvo de sílice, conocida como silicosis.

Esta buena práctica con carácter transversal y de integración, está dirigida a todos los agentes de la cadena de valor, y muy especialmente a las marmolerías de Iberia en una primera fase y las internacionales en la segunda.

El desarrollo del programa se ha distribuido mediante aulas presenciales y técnicas donde, con ayuda de entidades externas y agentes involucrados, se traslada conocimiento en materia de seguridad y salud, técnicas de trabajo, buenas prácticas, maquinaria y herramientas de última generación y nuevas tecnologías en el sector.

El proyecto se completa con cursos de Formación Profesional en colaboración con instituciones públicas y privadas, así como la divulgación constante de una serie de guías y manuales de buenas prácticas.

En última fase, se ha puesto en marcha asimismo una plataforma online denominada "infomail" destinada a la divulgación de temas de seguridad y salud a

marmolistas, elaborada junto a otros departamentos de la compañía tales como calidad o marketing, entre otros.

En relación a la FP, y debido a la complejidad de crear un módulo de Conglomerado de cuarzo, cabe destacar que Cosentino ha diseñado un programa de formación de artesanos a través de la Asociación de Empresarios del Mármol de la comarca de Macael como prueba piloto. El programa formativo cuenta con la esponsorización de la Cruz Roja y ha sido diseñado e impartido íntegramente por personal de la empresa para capacitación de artesanos desempleados.

Para ello el personal de Cosentino, Cruz Roja y profesionales de la comarca han participado en la formación. El programa pedagógico ha sido diseñado por la compañía, contando con la participación del Departamento de Seguridad y Salud para el Módulo de Seguridad. El desarrollo ha sido todo un éxito ya que refuerza la creación de una cantera de profesionales capacitados, promoviendo la labor social de apoyo del sector y de la comarca, así como proveyendo la formación en materia de seguridad y salud en estas fases previas a la incorporación a los puestos de trabajo.

Tanto a nivel de formación profesional como del proyecto en su globalidad, la compañía ya está estudiando y poniendo en marcha próximos pasos potenciales. Entre ellos está el ampliar la formación para que contemple las tareas de instalación en cliente final, abarcando así todas las necesidades del sector, así como adaptar o ampliar los contenidos impartidos (módulos de producción de tabla + seguridad y salud). De esta forma se consigue que se asimilen a los certificados de profesionalidad, y en dicha titulación, incluir el módulo de artesanos de conglomerados de cuarzo



Finalista Categoría Gran Empresa.

RAMÓN RUIZ, responsable de relaciones laborales de grupo COSENTINO.**¿Qué significa la Prevención de Riesgos Laborales para el Grupo Cosentino?**

La prevención de riesgos en el Grupo Cosentino puede ser explicada de una forma directa y sencilla a través de las propias palabras de su presidente, Paco Cosentino. Siempre finaliza todos los comités de seguridad y de salud repitiéndonos las mismas palabras: "cero accidentes". Ese objetivo para grupo Cosentino solamente puede ser alcanzado a través de dos acciones principales. La primera es la formación continua y de calidad sobre todos aquellos riesgos laborales que pueden influir en el sector industrial en el que trabajamos. Y la segunda, pero igual de importante es la de crear un sentimiento de cultura preventiva que no solamente seamos capaces de implementar, sino sobre todo transmitir al resto de empresas.

¿Qué aspectos innovadores aporta el proyecto?

Grupo Cosentino es una empresa global con presencia en los cinco continentes pero que nunca ha olvidado sus raíces, y este sentimiento de profundo arraigo nos obliga a que no solamente tengamos que velar por la seguridad y salud de nuestros propios compañeros, el valor más importante que tiene la compañía, sino que también nos anima a formar y a capacitar a todas aquellas empresas, profesionales, estudiantes, instituciones públicas o incluso privadas que de alguna u otra forma tengan relación con la compañía. Este es el verdadero valor añadido que queremos aportar con este proyecto.

¿Cuál es el papel de la formación del equipo humano en Cosentino?

La formación para Cosentino es algo absolutamente fundamental y sobre todo en aquellos riesgos que sean más importantes para el sector en el que trabajamos. La silicosis es una de las enfermedades profesionales más antigua que se conocen, pero creemos que no es sólo suficiente el mero conocimiento sobre un riesgo, sino que tenemos que ir más allá. Tenemos que transformar a todas aquellas empresas del sector para que sean capaces de coger la actividad preventiva y convertirla en un pilar básico y fundamental de su actividad empresarial. Para nosotros esa es la formación de Cosentino, tanto a nivel interno como a nivel externo.

Nunca se podrá decir que la formación es suficiente, al igual que nunca se podrá decir que la prevención es suficiente. Estamos ante materias en desarrollo continuo. Lo fundamental para nosotros es que ese no parar, ese continuo emprendimiento, ese continuo conocimiento y formación que tanto Cosentino como otras empresas del sector deben continuar día a día, mes a mes y año a año.

¿Qué conclusiones se han obtenido desde que se puso en marcha el proyecto?

La principal conclusión que hemos obtenido a raíz de este proyecto es que estamos ante un proyecto que jamás podrá considerarse como acabado. La apuesta por la formación de Grupo Cosentino es tan exigente que no solamente queremos que se nos recuerde como líder mundial en superficies de cuarzo, sino

que se nos valore como una empresa que ha sido capaz de formar y capacitar a un inmenso número de profesionales dentro de nuestro sector.

¿Cuál es el siguiente paso para la compañía en prevención de riesgos laborales?

Como próximos objetivos y por dar una mera pincelada, nos gustaría citar el proyecto "Leading by example" que básicamente consiste en una forma de comunicar de forma continua todas aquellas experiencias en materia de riesgos laborales que fluyan entre el responsable y el operario. De esta forma se creará una comunicación transversal entre todos los miembros de la compañía para que todos seamos conscientes de las cosas malas que tenemos que mejorar, pero también de las cosas buenas que tenemos que seguir trabajando.



Ganador Premio Innovación y Salud. Categoría PYME.

Optiva Media SL

PRÁCTICA: Influencia de técnicas de relajación física y mental en los procesos de recuperación del trabajo

La empresa dedicada al sector audiovisual Optiva Media proyecta como buena práctica corporativa sesiones de relajación física y mental con el objetivo de promover el bienestar laboral y la recuperación del estrés en el trabajo.

El desarrollo del Plan de Intervención en la empresa está basado en sesiones de relajación mental y física durante tres meses, con el objetivo de evaluar la recuperación del estrés laboral de los empleados de la compañía.

A través de este Plan de Intervención en Optiva Media se ha conseguido con éxito que los empleados interioricen diferentes técnicas de relajación física y mental, haciendo especial hincapié en la práctica del Yoga. De esta manera, los empleados pueden utilizar las herramientas para mejorar su bienestar físico y mental al igual que su capacidad de concentración.

Los resultados del proyecto, aunque con limitaciones, confirman que el grupo de empleados que han asistido a las sesiones de relajación física y mental a lo largo de los tres meses han visto mejorado su proceso de recuperación del trabajo al igual que su bienestar físico y mental.



Ganador Premio Innovación y Salud. Categoría PYME.

RENE RODRÍGUEZ DE TORRES, Directora de Recursos Humanos, y SANDRA GONZÁLEZ CALERO, técnico de Recursos Humanos de OPTIVA MEDIA

¿Qué razones han llevado a la empresa a enfocarse en el estrés laboral?

La principal razón que ha llevado a la empresa a enfocarnos en el estrés laboral es que nuestros ingenieros que trabajan en oficina, muchas horas sentados frente al ordenador, y con una presión muy fuerte por el tipo de trabajo que tienen que realizar – mucha tensión por demandas de cliente, en cierto modo ambigüedad a la hora de realizar las tareas, una curva de aprendizaje muy elevada - todo ello conlleva riesgos de naturaleza psicosocial. Así que decidimos hacer accesible a los empleados espacios y momentos en los que poder llevar a cabo técnicas de relajación física y mental para reducir los niveles de estrés y promover el bienestar laboral.

¿Qué conclusiones se han obtenido tras poner en práctica el proyecto?

Las conclusiones que hemos obtenido es que los empleados han interiorizado diferentes técnicas de relajación física y mental, por ejemplo, técnicas de meditación y técnicas de concentración, como mindfulness. Al final, el trabajador interioriza estas técnicas en su día a día y le van a ayudar a sentirse mejor pero también a hacer mejor su trabajo.



¿Es difícil gestionar la prevención en una empresa internacional como Optiva Media?

Nosotros somos una PYME, pero estamos distribuidos geográficamente en varios países en Europa y en Latinoamérica, y a veces nuestros empleados trabajan en las oficinas de nuestros clientes... Es difícil gestionarlo, pero es cierto que tenemos en común una forma de trabajo como la que hemos descrito al inicio de la entrevista. Damos respuesta a unas mismas necesidades.

¿Cómo considera la cultura preventiva dentro de su ámbito profesional?

La cultura preventiva en nuestro sector profesional, el mundo IT y todo lo relacionado con puestos de trabajo aparentemente sedentarios no se puede tomar a la ligera, pensando que no tiene demasiados riesgos en comparación con otros sectores como por ejemplo la construcción. Aparte de los riesgos de estrés laboral, están los riesgos ergonómicos del trabajo en oficinas. En Optiva Media creemos importante que nuestros trabajadores interioricen una cultura que promueva el estar en forma. Por ejemplo, además de promover la práctica de ejercicios de relajación mental y física, como el yoga o el mindfulness, llevamos a cabo otros tipos de iniciativas como poner a disposición de la plantilla fruta fresca en la oficina, o facilitar la práctica de deporte.

¿Qué significa para Optiva Media obtener este reconocimiento a vuestra labor en prevención?

Para Optiva Media supone un reconocimiento a iniciativas que de alguna manera son muy innovadoras, sobre todo a nivel de PYMES. Por otro lado, supone que en Recursos Humanos pocas veces podemos recibir premios en Innovación y evidentemente a nosotros nos ha llenado de orgullo. Queremos compartir este premio con todos los empleados de Optiva Media.

Ganador Premio Innovación y Salud. Categoría Gran Empresa

Grupo PSA - Peugeot Citroën

PRÁCTICA: Estudios gestuales como prevención de TME

El Grupo PSA, empresa dedicada al sector del automóvil, participa con su buena práctica "Estudios gestuales como prevención de TME". En él se analizan y proponen posturas prácticas y estandarizadas para el desarrollo productivo, con un impacto en más de tres mil trabajadores.

El desarrollo de esta práctica se ha realizado mediante un estudio pormenorizado de los gestos, posturas y esfuerzos que un trabajador realiza en su puesto de trabajo. El objetivo está orientado a proponer las posturas y los gestos más adecuados, que puedan prevenir el desarrollo de trastornos musculoesqueléticos.

Para la puesta en práctica, el plan de acción abarca aproximadamente 1.400 puestos de trabajo con un impacto en más de 3.000 trabajadores. La misión es proporcionar una visión multidisciplinar y que en el terreno médico, cuenta con las observaciones del ergónomo y fisioterapeuta, con la colaboración del responsable de la unidad, del monitor y del propio trabajador. El resultado de cada estudio proporciona una base gestual y postural, que queda registrado como estándar del puesto de trabajo. Con este resultado se realiza la formación y se reconducen las posturas conforme al mismo.

Por otra parte, el Grupo PSA ha realizado una inversión importante en mejorar las deficiencias encontradas y que han repercutido positivamente en bajar la siniestralidad de manera progresiva en los últimos años.



Ganador Premio Innovación y Salud. Categoría Gran Empresa

ÁLVARO GARCÍA ESCOBAR, Responsable de Prevención y Salud y Empleabilidad Grupo PSA – Vigo



¿Cuáles son los puntos fuertes en Prevención de Riesgos Laborales para su empresa?

Nuestro punto fuerte, el principal en riesgos laborales, el principal y además es indispensable y fundamental para que los otros también tengan eficacia, es la integración, la implicación de todos en la seguridad y en la salud. Y cuando digo todos pues me refiero al equipo de dirección, a todos los trabajadores y por supuesto a toda la jerarquía que sabe que la salud y la seguridad de sus trabajadores, de su equipo es su primera responsabilidad.

Otro punto fuerte es también una hoja de ruta que tenemos de excelencia que nos va diciendo paso a paso y de una forma muy detallada cuáles son las mejoras que tenemos que ir incorporando para conseguir un cambio de cultura en la seguridad y la salud, un cambio de cultura cuya finalidad última es que todos en la empresa estemos concienciados en nuestra propia seguridad y en las de los demás.

Nosotros aprendemos y mejoramos gracias a los incidentes y accidentes. Por muy pequeños que sean, los analizamos, los seguimos –incluido el equipo de dirección diariamente– se determinan las medidas paliativas inmediatas que hay que poner para evitarlos, se determinan las medidas definitivas para resolverlos y controlarlos y luego lo transversalizamos a todos los lugares de la fábrica en los que puede haber un riesgo equivalente.

En cuanto a la práctica ¿Qué razones han impulsado a la empresa a desarrollar este proyecto?

Por un lado, todos sabemos que en prevención, tanto en seguridad como en ergonomía, el aspecto preventivo es esencial y es la condición necesaria para reducir y evitar los accidentes.

En este caso en concreto, en una empresa industrial como somos nosotros, lo que sabíamos es que, dependiendo de la forma en que se hagan los gestos o posturas en cada puesto puede haber un riesgo añadido. Un equipo multidisciplinar formado fundamentalmente por el ergónomo y el fisioterapeuta han ido analizando todos los puestos desde el punto de vista de los gestos y posturas, y esto se lo han ido explicando a los responsables de cada unidad que a su vez se lo han explicado a los trabajadores y han incorporado estas prácticas dentro del estándar del puesto.

¿Qué nuevas iniciativas preventivas tienen pensado implantar en los próximos años?

Nuestros planes para los próximos años en esta área, aparte de una dinámica que tenemos de mejora continua de la seguridad y la salud, que consiste en que, con el lanzamiento de cada nuevo vehículo, antes de iniciar su producción, cuando se están definiendo los procesos de fabricación, lo que hacemos es mejorar aquellos aspectos que hemos visto en los vehículos que se están produciendo en la actualidad.

Vamos a iniciar otra vía de mejora, que es analizar en qué medida las nuevas tecnologías preventivas, como son por ejemplo los dispositivos exoesqueléticos, pueden ayudar al trabajador en determinadas operaciones o puestos.

Desde su experiencia en el sector del automóvil ¿Qué consejos daría a otras organizaciones que quieren mejorar sus medidas preventivas?

A otras organizaciones del área en este sector lo que les diría es que nosotros desde luego tenemos claro que en un sector industrial como el del automóvil en el que hay gran cantidad de mano de obra y puestos con riesgos es importantísimo estandarizar los comportamientos seguros en los puestos. Una vez estandarizados es importante sensibilizar, informar y sensibilizar sobre ellos, es importante que se cumpla lo que ahí se dice, y por si acaso hay un despiste o incumplimiento, es importante que la jerarquía haga una supervisión de esos comportamientos.

PREMIO INSTITUCIONAL | Premios Innovación y Salud. II Edición



Premio Institucional

Entrevista a Lorenzo Amor, Presidente de ATA, Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios y Trabajadores Autónomos

Empiezan el año con reconocimiento a su labor ¿Qué balance hacen de su actuación durante el 2016?

El 2016, el balance que hacemos en cuanto al mundo de los autónomos es que ha sido un año positivo pero peor que el 2015, desde el punto de vista que ha habido más autónomos pero la mitad de los que hubo en 2015. Ha sido un año que un colectivo de los autónomos que depende en gran medida de las iniciativas que se tomen en el ámbito estatal al haber estado opaco, muerto, legislativamente, pues se han tomado muy pocas medidas. Todavía quedan ámbitos como el de la formación, el de la ley de mutuas, que están por desarrollar. Esto ha provocado que tengamos un año con crecimiento de 25.000 autónomos, pero nada tiene que ver con los 50.000 del año 2015 o los 75.000 del año 2014.

¿Cómo ha repercutido en su labor la difusión de los informes de siniestralidad en que ATA es pionera?

ATA ha difundido a lo largo de estos años informes de siniestralidad porque consideramos fundamental que a los autónomos llegue su cultura preventiva. Muchos autónomos ven todo lo que tiene que ver con el mundo de la seguridad y salud laboral como una carga en su negocio en lugar de como una

ayuda. Cómo evitar sufrir accidentes tanto de él como en muchos casos de sus propios trabajadores. Con estos informes, hemos pretendido sensibilizar a este colectivo de autónomos que aún no cotizan por contingencias profesionales; sólo unos de cada 5 autónomos están en estos momentos cubiertos por contingencias profesionales. Necesitamos que los autónomos se conciencien cada día más de que prevenir los riesgos laborales y su salud laboral es fundamental en el desarrollo de su actividad.

La tarifa plana de 50 euros para nuevos autónomos, en vigor desde febrero de 2013, es una medida que busca fomentar el trabajo autónomo. ¿Qué otras medidas creen necesarias para impulsar el trabajo autónomo?

La tarifa plana la consideramos la medida más acertada que se ha tomado en los últimos cinco años y, además, con un impacto tremendo. Solo la supresión del Impuesto de actividades económicas en el año 2003 tuvo un impacto tan grande. Un millón de personas se han beneficiado de la tarifa plana,

300.000 han salido de la economía sumergida y va a ser recordada como una gran medida para fortalecer el tejido de autónomos y también para generar empleo. Pero no es suficiente.

Visto está que desde el año 2013 el año pasado crecimos muy pocos autónomos. Hay que mejorar la tarifa plana, hay que flexibilizar el tratamiento de los autónomos con la Seguridad Social, en materia de altas, bajas, demoras, hay que adaptar la fiscalidad a las necesidades de los autónomos, hay que seguir eliminando trabas, no puede ser que todavía para los



autónomos la administración sea un obstáculo... hay que dar segundas oportunidades; no siempre que un autónomo emprende llega el éxito, a veces fracasa. Y el re emprendimiento en España es muy complicado, pero también hay que mejorar la protección social. Por ejemplo, hay que permitir que a los autónomos se les reconozca el accidente in itinere. Si queremos que los autónomos coticen por contingencias profesionales también deben tener igualdad en prestaciones.

¿En qué propuestas de reforma de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo está trabajando la subcomisión de la comisión de empleo en el Congreso?

Se va a poner en marcha, y creo que es importante porque ha contado con el apoyo de todos los grupos parlamentarios, una subcomisión en el Congreso de los Diputados. Esta subcomisión tiene que estudiar en profundidad el RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos), en materia de protección social, en materia de cotizaciones. Aquí habrá que ver muchas cosas, como, por ejemplo, la nueva economía colaborativa, las nuevas formas de teletrabajo, las nuevas cotizaciones que tienen que tener los autónomos, también mecanismos de segunda oportunidad... la subcomisión tiene que ser la palanca para la futura legislación que tienen que tener los autónomos. Tengo que agradecer que se haya puesto en marcha esta subcomisión porque para que haya más autónomos hay que facilitar la vida a los autónomos, y para ello tiene que haber una legislación flexible y adecuada a la vida de los autónomos

¿Qué nuevos proyectos tienen previstos para los próximos meses?

En estos momentos estamos con una ley de autónomos que está en el Congreso de Diputados que esperamos que antes del mes de mayo vea la luz, que corrige determinados aspectos que estábamos

reclamando para facilitarle la vida a los autónomos. Creemos necesario mejorar la formación, y mejorar la salud y la seguridad de los autónomos en su día a día. Consideramos fundamental también mejorar la protección social. Es un aspecto que nos preocupa no solo a los autónomos sino a toda la sociedad, nuestro futuro sistema público de pensiones, y ante esto toda la sociedad tenemos que ser conscientes que tenemos que hacer reformas vinculadas para que el día de mañana los que estamos cotizando hoy tengamos una pensión.

¿En qué consiste la colaboración entre ATA y Mutua Universal?

La colaboración entre ATA y Mutua Universal se viene produciendo desde hace ya varios años y sobre todo viene porque a ambos nos preocupa algo fundamental y es que el autónomo esté protegido en muchas materias. Hay que decir que el colectivo de autónomos es el colectivo más mutualizado. Las mutuas llevan en estos momentos la incapacidad laboral, la incapacidad laboral por accidente de trabajo, por enfermedad común, la prestación por cese de actividad. Es decir, no hay colectivo tan mutualizado como el autónomo. Con una mutua, tan importante como Mutua Universal, trabajamos con ellos desde el punto de vista de la formación, de la prevención, desde el punto de vista de una puesta en marcha de un observatorio donde analizamos cuáles son las causas de los accidentes laborales, en cualquiera de sus características, sectores, horas. Esto es fundamental para analizar que hay que mejorar. Por eso mostrar nuestra satisfacción con este acuerdo porque nos permite conocer muy de cerca las necesidades que tienen los autónomos en materia de prevención de riesgos laborales y sobre todo en la necesidad en dónde tenemos que incidir para mejorar la salud laboral de los autónomos.



III EDICIÓN DE LOS PREMIOS INNOVACIÓN Y SALUD

BASES DE PARTICIPACIÓN

Mutua Universal convoca la III Edición de los Premios Innovación y Salud con el objetivo de reconocer las mejores prácticas innovadoras en promoción de la salud entre sus empresas asociadas. El objeto de los premios es la **Innovación en beneficio de las personas**. La entrega de este galardón está destinada a distinguir y premiar la labor de aquellas empresas altamente comprometidas con la promoción de la salud y que hayan llevado a cabo proyectos o acciones innovadoras que representen una mejora en la calidad de vida y la salud de sus trabajadores.

Categorías del premio

Los Premios Innovación y Salud Mutua Universal se otorgan a la mejor práctica innovadora en promoción de la salud.

La III Edición de los Premios Innovación y Salud se compone de **2 categorías**:

- *Gran Empresa (más de 250 trabajadores)*
- *Pequeña y Mediana Empresa*

El premio carece de dotación económica.

Candidatos

Podrán optar a los Premios Innovación y Salud Mutua Universal **todas las empresas**, independientemente del número de trabajadores, **asociadas a Mutua Universal en el momento de la inscripción**.

Inscripción

Las empresas asociadas podrán presentar más de una práctica innovadora en promoción de la salud, a partir del 18 de abril de 2017.

Deberán ser buenas prácticas que ya estén en marcha o hayan sido implantadas, un año antes como mínimo, con la finalidad de poder valorar su eficacia.

Para inscribir una buena práctica a los premios se deberá, previamente a presentar sus candidaturas, cumplimentar el formulario de inscripción a través de la web de Mutua Universal:

<http://premios.mutuauniversal.net/es/>

El plazo de inscripción se cierra el 30 de junio y la presentación de las buenas prácticas será hasta el 31 de julio de 2017.

Presentación de candidaturas

Documentación:

- *Una vez inscritas las candidaturas, recibirán al mail de contacto facilitado en la inscripción una plantilla para elaborar la Memoria de la buena práctica, así como el documento de "Autodeclaración cumplimiento PRL".*
- *Se podrán presentar anexos con documentación adicional que complementen o evidencien la información reflejada en la Memoria.*
- *Se deberá cumplimentar una plantilla de Memoria explicativa por cada práctica inscrita al concurso.*

Plazo y envío:

La Memoria elaborada, el documento de *Autodeclaración cumplimiento PRL* y los posibles anexos deberán enviarse antes del 31 de julio de 2017, mediante correo electrónico a:

premios@mutuauniversal.net

Si la documentación excede de 10Mb, podrá enviarse por correo convencional a la atención de:

Secretaría Técnica Premios Innovación y Salud

Mutua Universal.

C/ Balmes 17-19, 08007 Barcelona.

Se considerará formalizada la candidatura una vez recibida toda la documentación.

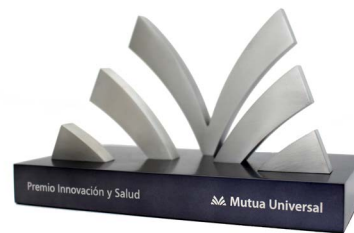
Jurado

El Jurado estará constituido por **profesionales de Mutua Universal y expertos en la materia**. Podrá declarar desierto el premio si las candidaturas no se ajustan a los requisitos establecidos en las bases.

La decisión del Jurado, que contará con la ratificación de la Junta Directiva de Mutua Universal, se comunicará a los premiados y se publicará en la web corporativa de Mutua Universal.

Acto de entrega

Los ganadores y candidatos serán invitados al acto de celebración y entrega de premios, cuya fecha y lugar se informará oportunamente.



 **Mutua Universal**
www.mutuauniversal.net