

Premios Innovación y Salud

VI Edición

Noviembre 2021

Publicación Especial

VI Edición Premios Innovación y Salud

Mutua Universal, Mugenat,
Mutua Colaboradora con
la Seguridad Social, núm. 10

www.mutuauniversal.net

Índice



Carta del Presidente

“La recuperación será lenta. Pero ya está en marcha. Y todos los que formamos parte o participáis de estos premios Innovación y Salud tenemos nuestro papel protagonista.”

Esta carta debe empezar agradeciendo a las empresas asociadas su participación en esta VI edición de los Premios Innovación y Salud y su asistencia al acto de entrega de los galardones, que este año ha vuelto a su formato presencial tras el responsable parón de la edición anterior como medida de prevención ante la crisis sanitaria surgida por la pandemia.

El más sentido recuerdo a las víctimas de la Covid-19 en nuestro país y el mejor ánimo a los que todavía hoy se encuentran padeciendo las consecuencias, ya sean de salud o económicas derivadas de la pandemia.

Son años complicados, tanto en el ámbito sanitario como en el económico y laboral. Solo en 2020 la economía española se contrajo un 11%, el mayor desplome registrado en 85 años, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). En euros, la caída de la producción ascendió a unos 130.000 millones, casi el equivalente a lo que cuestan las pensiones en un año. Para hacernos una idea de la magnitud: en los seis años de crisis financiera entre 2008 y 2013 el PIB cayó 9,1 puntos porcentuales.

De entre todos los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), España ha sido, junto con el Reino Unido, el que más ha sufrido las consecuencias económicas del virus. Las razones son múltiples: un confinamiento más largo y duro durante la primera oleada, un tejido productivo muy dependiente del sector servicios, sobre todo de la hostelería y el turismo, que requieren más interacción social, o la gran cantidad de pymes, que aguantan peor los vaivenes de la economía, y éste ha sido especialmente duro.

De entre todos los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), España ha sido, junto con el Reino Unido, el que más ha sufrido las consecuencias económicas del virus. Las razones son múltiples: un confinamiento más largo y duro durante la primera oleada, un tejido productivo muy dependiente del sector servicios, sobre todo de la hostelería y el turismo, que requieren más interacción social, y la gran cantidad de pymes, que aguantan peor los vaivenes de la economía, y éste ha sido especialmente duro.

La recuperación será lenta. Pero ya está en marcha. Y todos los que formamos parte o participáis de estos premios Innovación y Salud tenemos nuestro papel protagonista. Porque la convocatoria de estos galardones tiene más vigencia que nunca ya que resulta vital seguir cuidando de la salud de los trabajadores, y de la productividad y la competitividad de empresas, pues son el motor de la economía y el estímulo de la sociedad.

Los premios, que nacieron en 2015 bajo el convencimiento de que la colaboración entre Mutua Universal y nuestras empresas asociadas reconociendo su compromiso por la innovación y la promoción en el desarrollo de entornos de trabajo seguros y saludables es esencial para el aumento de la competitividad de las organizaciones y la sostenibilidad del sistema.

Desde ese lejano 2015, el concepto de salud laboral ha evolucionado mucho y el compromiso de las empresas se extiende ahora más allá del puesto de trabajo, englobando el cuidado de la calidad de vida y el bienestar de las personas trabajadoras, lo que supone un gran estímulo para todos nosotros, las propias empresas y la sociedad en general.

En esta VI Edición de los Premios Innovación y Salud, la más prolífica de las que se han celebrado hasta la fecha, se han presentado iniciativas de gran nivel que coinciden en ofrecer soluciones destinadas a la defensa y la mejora de la persona y demuestran el compromiso de las empresas por la innovación y la promoción en el desarrollo de entornos de trabajo seguros y saludables.

Desde aquí seguros de continuar con vuestro compromiso, estímulo para que todos nosotros, la sociedad y el resto de empresas se comprometan con la promoción de la salud, más si cabe en estos tiempos tan convulsos.

Desde Mutua Universal seguiremos a vuestro lado, acompañándoos en este objetivo común poniendo nuestro conocimiento, recursos e innovación al servicio de la salud y bienestar de los trabajadores.

“Desde Mutua Universal seguiremos a vuestro lado”



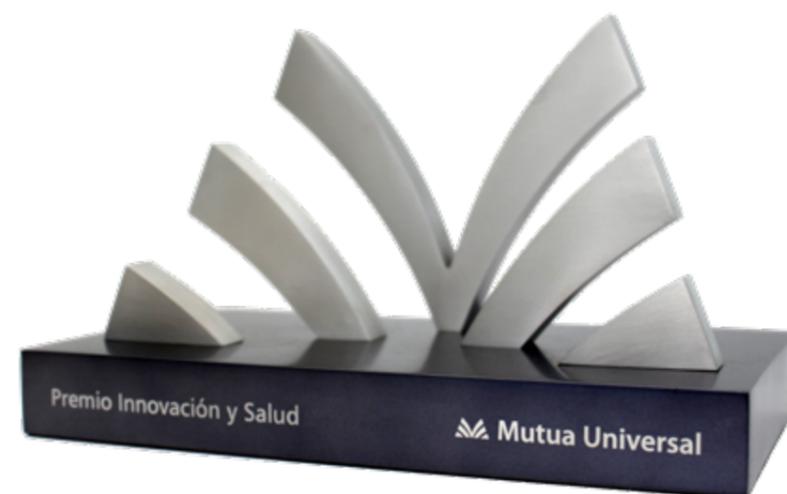
Juan Echevarría Puig
Presidente de Mutua Universal

Premios Innovación y Salud

VI Edición

Mutua Universal hizo entrega el pasado 17 de noviembre en el Casino de Madrid de los Premios Innovación y Salud.

Estos galardones reconocen y distinguen la labor de aquellas empresas que han demostrado su compromiso para innovar en el desarrollo de entornos de trabajo más seguros y saludables.



María Neira, directora del departamento de Salud Pública y del Ambiente en la Organización Mundial de la Salud, reflexionó sobre la relación entre cambio climático y salud.

Como ejemplo del impacto de estas cuestiones en la salud humana, destacó la importancia de la reducción de la contaminación: *"Si no aceleramos la transición a energías que dejen de contaminar, nuestros pulmones estarán en riesgo ante patologías como cáncer, enfermedades respiratorias crónicas o neumonías"*. Por último, animó al sistema sanitario a liderar esta transición mediante la reducción de las emisiones que genera (5% del total de emisiones de carbono a nivel mundial).

El ganador en la categoría **Gran Empresa** fue **PM&S Recursos (Deloitte)**, con un proyecto por el desarrollo de una herramienta para **gestionar los casos de COVID-19**. El conjunto de medidas aplicadas por Deloitte permitió reducir en más de un 40% los casos reportados al Ministerio de Sanidad.

Cosentino, empresa familiar española especializada en superficies para el diseño y la arquitectura, resultó finalista por las **mejoras implantadas para prevenir la exposición al polvo de sílice** durante la fabricación y elaboración de Silestone®.

En la categoría **PYME** resultó premiada **Atlas Copco** (Grupo Electrógénos Europa), empresa de diseño

y fabricación de grupos electrógenos, torres de iluminación y bombas de trasiego, por el proyecto **"Sustainable Ergonomics"**. Este programa ha incluido la **revisión de las condiciones ergonómicas de todos los puestos de trabajo** de la empresa y la identificación y **aplicación de acciones de mejora**.

Palibex Logística, la primera red española especializada en el transporte urgente de mercancía paletizada, fue finalista en esta categoría por su proyecto **"Palibex sonríe - Mens sana in corpore sano"**. Este programa incluye una serie de iniciativas de ayuda psicológica y rutinas de ejercicio, tanto online como presenciales, para la mejora de la salud física y mental de sus trabajadores.

Mutua Universal también hizo entrega de dos **Premios Institucionales**: al Gobierno de la Rioja y al Ayuntamiento de Barcelona. En el caso del **Gobierno de la Rioja**, se reconoció el **desarrollo e integración de programas informáticos para mejorar el intercambio de información en materia de Prevención de Riesgos Laborales** entre estamentos de la administración pública. Por su parte, el **Ayuntamiento de Barcelona** ha recibido el galardón por su estrategia para **mitigar los efectos de la COVID-19 en el entorno laboral**, basada en la implantación de diversas acciones para conocer y mantener controlado el impacto del coronavirus entre su personal.



María Neira durante su conferencia

Durante la entrega de la VI edición de los Premios Innovación y Salud también **fueron reconocidas con un accésit** las siguientes empresas: Anticimex, Berry Superfos, Biovert, Fundación Theodora, Media Markt, Meliá Hotel International, Securitas y Residencia Pirineos.

Tras la entrega de los premios **Diego Rodríguez Tornos**, subdirector general de Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, destacó la importancia de las **buenas prácticas desarrolladas por las empresas en los últimos meses para mantener la actividad económica en un escenario muy cambiante**. Además, puso en valor *“la extraordinaria versatilidad y adaptación que han demostrado en este periodo las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, que a sus funciones habituales han sumado la gestión de nuevas prestaciones (incapacidad temporal por coronavirus y prestación extraordinaria por cese de actividad de los autónomos)”*.

El presidente de Mutua Universal, **Juan Echevarría**, fue el encargado de cerrar el acto el cual calificó de “heroico” el comportamiento de las mutuas durante la pandemia, *“en una nueva demostración de eficiencia en el cumplimiento de nuestras funciones. Somos entidades capaces de desarrollar los mejores medios y los mejores*

métodos al menor coste posible, complementando el servicio de la sanidad pública”. También reconoció la *calidad de los proyectos presentados a los premios, que “coinciden en ofrecer soluciones destinadas a la defensa y la mejora de la persona”*.

El evento contó con una importante presencia institucional del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de la Comunidad de Madrid, de la Fundación Madrid por la Competitividad (Madrid Excelente), del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) y de la Tesorería General de la Seguridad Social en Madrid.

También asistieron al acto el presidente de la Asociación de Mutuas de Accidente de Trabajo (AMAT), José Carlos Lacasa Echeverría, y su director general, Pedro Pablo Sanz Casado. En representación de Mutua Universal asistieron el presidente Juan Echevarría; el director gerente, Juan Güell, y diversos miembros de la Junta Directiva de la Entidad.

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.



El subdirector general de Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, **Diego Rodríguez Tornos**, durante intervención



El presidente de Mutua Universal, **Juan Echevarría**, durante su discurso

GANADOR

Gran Empresa

La empresa ganadora en la categoría **Gran Empresa** ha sido **PM&S Recursos (Deloitte)**, con su práctica OBA4COVID. Mediante esta iniciativa, la empresa garantiza la asistencia sanitaria para todos los pacientes con Covid, confirmados o sospechosos, abarcando el diagnóstico y tratamiento de los casos extrahospitalarios y seguimiento de los hospitalarios.

La utilización de algoritmos les ha permitido estratificar el riesgo de que los síntomas de una persona fueran COVID. Además, se han realizado estudios epidemiológicos de los contactos, incluyendo contacto diario con los mismos. Para la empresa ganadora, también ha sido indispensable generar el concepto de oficina segura y compartir conocimiento con los servicios médicos de las principales empresas del país.

PM&S RECURSOS (DELOITTE)

OBA4COVID

Ante una situación de pandemia global, con un sistema sanitario público y privado colapsado, nuestro objetivo fue, y sigue siendo, garantizar la seguridad y la salud de los profesionales de una organización con presencia en toda España a través de 21 oficinas y con una plantilla superior a 9.000 personas, ofreciendo la prestación de una atención extrahospitalaria de todos los pacientes afectados de COVID.

Para ello, ponemos a disposición:

1. Asistencia sanitaria para todos los pacientes con COVID, confirmados o sospechosos, abarcando el diagnóstico y tratamiento de los casos extrahospitalarios y seguimiento de los hospitalarios.
2. Estudio epidemiológico de los contactos, incluyendo contacto diario con los mismos.
3. Generar el concepto de oficina segura con OBA4COVID.
4. Compartir conocimiento con los servicios médicos de las principales empresas del país.

Hemos unido fuerzas y expertise el departamento de Innovación con el Servicio Médico, para desarrollar una tecnología puntera denominada OBA4COVID19.

OBA4COVID19 nos ha permitido:

1. Dar respuesta inmediata a las personas sobre su estado de salud, patologías previas (gestión de la vulnerabilidad) y sobre las fases epidemiológicas dependiendo de cada provincia. La utilización de algoritmos nos ha permitido estratificar el riesgo de que los síntomas de una persona fueran COVID.
2. Tener una herramienta que permitiera de una forma ágil el estudio de los contactos basándonos en códigos QR asignados a todos y cada uno de los puestos de trabajo en todas las oficinas de Deloitte España.
3. Posibilitar la gestión de los equipos de trabajo a nivel global y por unidades de negocio.
4. Dar un servicio social, al ofrecerse esta herramienta a otras empresas.

Esta tecnología está plenamente implantada y es utilizada diariamente por todos los profesionales de la Firma.

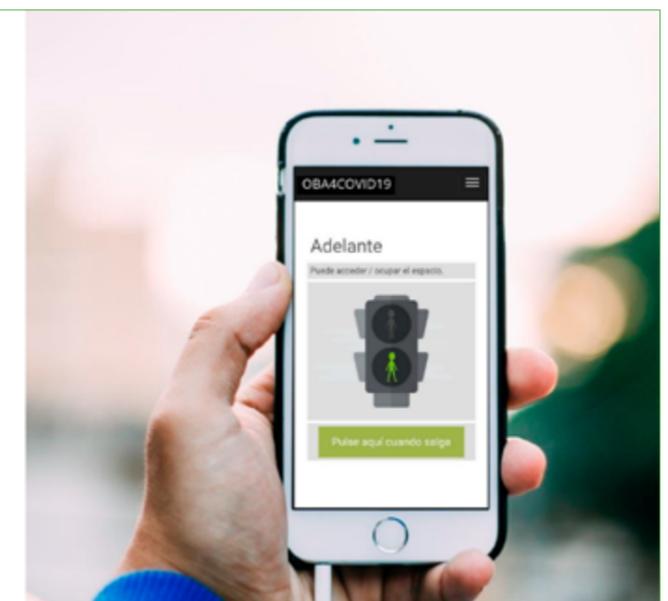
La implantación del sistema OBA4COVID19, unido al resto de acciones desarrolladas en el plan estratégico, ha permitido una reducción sustancial en el nº de casos presentados.

<https://www2.deloitte.com/es/es.html>

Lo diferencial de OBA4COVID

2.2 Estudio de contacto

La herramienta facilita de una forma ágil el estudio de los contactos basándonos en **códigos QR** asignados a todos y cada uno de los puestos de trabajo **en todas las oficinas de Deloitte España**.



ENTREVISTA PM&S RECURSOS (DELOITTE)

1. ¿Cómo define la Prevención de Riesgos Laborales de su empresa?

La prevención se define de una forma muy sencilla ya que forma parte de la actividad normal que tenemos todos y cada uno de los profesionales en la firma. La importancia de la prevención de riesgos se puede ver de una manera sencilla: las cuatro especialidades son asumidas con recursos propios por la firma.

2. ¿Cuáles son los aspectos más innovadores del proyecto?

Yo creo que los aspectos más innovadores del proyecto es poner a trabajar a todos juntos en un fin común que es la prevención frente al Covid.

En esto destacan dos temas: el conocimiento, y la tecnología y la innovación cuando se ponen a trabajar de forma conjunta. Yo creo que, de esta manera, las cosas tienden a salir bien. La solución que al final se adoptó y que hemos puesto a disposición de muchas otras empresas, nos ha permitido gestionar perfectamente el tema de la pandemia.

3. ¿Por qué es tan importante garantizar la participación activa de todos los trabajadores en el proyecto?

Es básico en este proyecto y en todos, porque la parte más importante es la corresponsabilidad. Y las personas, los profesionales, los trabajadores, empleados, socios de la firma, tienen que ser corresponsables en la aplicación de las medidas preventivas que se están haciendo. Tienen que ser responsables en la utilización de las herramientas tecnológicas que hemos puesto a disposición para garantizar su salud. Es básico el que todos y cada uno de nosotros participemos de forma activa en el proyecto.

4. ¿Cómo seguirá desarrollándose el proyecto?

Bueno, el proyecto a corto plazo se va a seguir desarrollando en el entorno Covid, pero tiene muchas más aplicaciones que estamos viendo en el ámbito sanitario. Pero, volviendo al Covid, ya vamos por la tercera versión del proyecto. De manera que es una tecnología muy adaptativa, de forma que nos permite personalizar por provincias y por niveles de alerta las medidas preventivas que hay que hacer en todas las oficinas.



Dr. Javier Sanz
Director Servicio de Medicina del Trabajo y PRL de PM&S Recursos



El equipo de PM&S Recursos en la entrega del premio

FINALISTA

Gran Empresa

Cosentino ha sido la empresa que ha obtenido el segundo premio en la categoría **Gran Empresa**, gracias a su práctica enfocada en el lanzamiento de HybriQ®. Mediante este trabajo la empresa se anticipa a la consideración de la fracción respirable de la sílice cristalina como agente cancerígeno, llevando a cabo un proceso de sustitución de una parte de la sílice cristalina por otros minerales. HybriQ®, marca que representa a los colores de Silestone®, tiene contenido en sílice cristalina por debajo del 50%.

A su vez, también han lanzado la serie LOFT y la categoría HybriQ+® de Silestone®, con menos de un 50% de cuarzo y con un 20% de material reciclado.

COSENTINO



Mejoras implantadas para prevenir la exposición al polvo de sílice durante la fabricación y elaboración de Silestone

Grupo Cosentino alcanza un hito en su sector y cambia el paradigma de la categoría conocida como superficie de cuarzo, con el desarrollo de la exclusiva tecnología HybriQ® para la marca Silestone®. HybriQ® es una innovación tecnológica que eleva a la marca a un nivel superior e inicia un camino hacia una mayor sostenibilidad y una importante contribución de seguridad e higiene a la cadena de valor de la compañía, con especial atención a quienes elaboran el producto.

La tecnología HybriQ® implica dos importantes claves:

A nivel productivo, recoge hitos medioambientales de Cosentino, como el uso de un 99% de agua reutilizada de los procesos de producción o el 100% de energía eléctrica renovable.

En cuanto a la composición, con HybriQ® se utiliza una nueva formulación híbrida de materias primas minerales

con prestaciones igual o mejor al cuarzo, y materiales de origen reciclado. Esto permite reducir en un 50% la utilización de sílice cristalina en la composición de Silestone® en todos los casos, llegando dicha reducción hasta el 90% en algunos colores. Con HybriQ®, Cosentino crea un Silestone® con las mismas prestaciones mecánicas y técnicas, que conserva sus certificaciones de calidad e higiene y que mantiene su eterna belleza, otorgándole además nuevas posibilidades de diseño.

La tecnología HybriQ® es el resultado de un gran esfuerzo llevado a cabo por Cosentino, con la inversión de millones de euros e incontables horas de trabajo por parte de los equipos de Innovación, Producto, Producción, Calidad, Compras, Medio Ambiente y Seguridad y Salud.

<https://www.cosentino.com/>



ENTREVISTA COSENTINO

1. ¿Cómo define la Prevención de Riesgos Laborales de Cosentino?

La defino como un área estratégica donde todos los elementos de la compañía forman parte. Trabajamos mucho en equipo, en un modelo muy participativo y, sobre todo, anticipándonos a los retos que nos plantea el día a día.

2. ¿Cuáles son los aspectos más innovadores del proyecto?

Los aspectos más innovadores, sin duda, son la búsqueda de materias primas sustitutivas del cuarzo para una sustitución de la sílice cristalina. Encontrar esas materias primas en el mercado, que sea compatible con nuestro proceso productivo y, sobre todo, que sirva para optimizar nuestro producto, que hay que mantener sus cualidades, la de Silestone®, y optimizar de alguna manera este producto.

Eso también supone un reto a nivel de formulación, a nivel de adaptación del proceso químico, del proceso productivo y, de alguna manera, todo ello en pro de la seguridad y sobre todo de la calidad de nuestro producto. Y ese es el verdadero reto: anticiparnos y buscar esa optimización con algo que no ha hecho nadie hasta el momento.

3. ¿Por qué es tan importante garantizar la participación activa de todos los trabajadores en el proyecto?

Este proyecto no se puede conseguir si no tenemos una colaboración del departamento de Compras para esa búsqueda de materias primas, una colaboración del departamento de Producción para esa optimización del proceso productivo y adaptar ese proceso a ese nuevo producto o a esa modificación o evolución de producto.

Y, sobre todo, necesitamos la colaboración del departamento de Seguridad y Sostenibilidad. ¿Para qué? Para poder monitorear esa mejora, ese avance y, sobre todo, plantear los retos para poder mejorar todavía más ese producto. Si no contamos con esa colaboración, con esa participación, con las partes y miembros de todos los departamentos, este proyecto no podría llegar a buen puerto.

4. ¿Cómo seguirá desarrollándose el proyecto?

Los siguientes retos apuntan a seguir optimizando el producto para ir sustituyendo, en la medida de lo que técnicamente es posible, el cuarzo en la fórmula y conseguir mejorar todavía más y optimizar el Silestone®, ahora llamado HybriQ®, con esta nueva formulación.

Todo esto, sobre todo, mirando hacia la sostenibilidad: tenemos que caminar con unos retos que nos está planteando tanto el mercado como el futuro y conseguir un impacto medioambiental mínimo de nuestro producto y siempre velando por la seguridad y salud de los trabajadores. Ese es el reto de futuro que plantea Cosentino.



Esther Romero
Directora de Seguridad y Salud de Cosentino



Entrega del premio a **Cosentino**,
recogió el premio Esther Romero

GANADOR

PYME

La empresa ganadora en la categoría **PYME** de esta sexta edición ha sido **Atlas Copco**, gracias a la creación de su programa "Sustainable Lifestyle" sustentado inicialmente en cuatro pilares: mejora de los protocolos de vigilancia de la salud, campañas de concienciación, promoción del deporte e incentivos.

Este programa tiene como visión "que los trabajadores se jubilen en las mejores condiciones posibles" y su implantación consiguió superar los requerimientos del propio grupo. Recientemente se ha incorporado un nuevo pilar, Sustainable Ergonomics, que nace de la evolución de la primera campaña de promoción de salud que se realizó sobre temas ergonómicos.

ATLAS COPCO / GRUPOS ELECTROGENOS EUROPA



Sustainable ergonomics

Atlas Copco, empresa multinacional de matriz sueca dedicada al diseño y fabricación de herramientas y maquinaria para la práctica totalidad de sectores industriales, tiene como pilar básico de su cultura el velar por la seguridad y salud de todos sus trabajadores. Con la máxima de que "La Seguridad y Salud son lo primero" el grupo promueve activamente programas y planes de trabajo en todas las empresas que lo conforman con el objetivo de que sea una realidad palpable en todas ellas.

En España, Atlas Copco tiene localizado el centro de excelencia mundial de grupos electrógenos en Muel (Zaragoza) donde diseñan nuevos productos y procesos, que posteriormente se exportan a otras empresas del grupo y se fabrican productos que se expiden a clientes de todo el mundo a través de los centros de cliente del grupo.

Para cumplir la política de seguridad y salud de Atlas Copco, la fábrica de Muel, ha desarrollado un programa específico de salud denominado "Sustainable Lifestyle" sustentado inicialmente en cuatro pilares: mejora de los protocolos de vigilancia de la salud, campañas de concienciación, promoción del deporte e incentivos

Este programa tiene como visión "que los trabajadores se jubilen en las mejores condiciones posibles" y su implantación consiguió superar los requerimientos del propio grupo

Recientemente se ha incorporado un nuevo pilar, Sustainable Ergonomics, que nace de la evolución de la primera campaña de promoción de salud que se realizó sobre temas ergonómicos. Desde la Dirección se consideró que esta era una acción con gran impacto en la salud de los trabajadores. Este pilar aborda los trastornos musculoesqueléticos y su prevención. No sólo en nuestras instalaciones sino también intentando influir en el comportamiento de nuestros trabajadores fuera de su lugar trabajo.

El desarrollo de este pilar, al igual que el programa del que forma parte, cuenta con el apoyo de la dirección y la participación de todos los trabajadores, en especial, de

un grupo de quince voluntarios de fábrica denominados "Safety Promoters" que son promotores de la seguridad y la salud entre sus compañeros y que colaboran activamente con la empresa.

Los beneficiarios de la aplicación de Sustainable Ergonomics obviamente, son todos los trabajadores y, por qué no decirlo, sus familiares cercanos, así como otras partes interesadas identificadas en el mismo.

Con Sustainable Ergonomics se han revisado las condiciones ergonómicas actuales de todos los puestos de trabajo de la empresa, identificado los puntos de mejora y actuando sobre éstos.

Este programa se ha implementado gracias al desarrollo de un conjunto de herramientas de libre aplicación basadas en normas ISO/UNE, que permiten la fácil identificación de riesgos ergonómicos, así como la simplificación de la gestión y toma de decisiones en la organización respecto a la ergonomía, trabajadores sensibles y reincorporaciones al puesto de trabajo.

El desarrollo del programa hasta la fecha ha confirmado que el trabajo realizado desde la primera campaña de trastornos musculoesqueléticos en 2013 hasta la actualidad ha sido efectivo y confirma las líneas de trabajo planteadas

Sustainable Ergonomics ha sido desarrollado conjuntamente con la Mutua Universal y es exportable a prácticamente cualquier organización siempre que ésta cumpla unos requisitos mínimos y que consideramos básicos para cualquier organización convencida de que la Seguridad y la Salud son lo primero.

Programa Sustainable Lifestyle - Pilares



ENTREVISTA ATLAS COPCO

1. ¿Cómo define la Prevención de Riesgos Laborales de su empresa?

En nuestra empresa, todo lo relacionado con seguridad y salud es algo cultural. Cuando entramos en la empresa, la primera formación que recibimos es de seguridad y salud y, de hecho, tenemos dos programas diferenciados: uno de seguridad, con el objetivo o la visión de cero lesiones de todos los trabajadores; y otro de salud, con la visión de que nuestros trabajadores se jubilen en las mejores condiciones.

2. ¿Cuáles son los aspectos más innovadores del proyecto?

El término innovador me encanta porque forma parte de nuestros valores. En nuestra empresa tenemos tres valores: la innovación, la interacción y el compromiso.

Además, todas estas cuestiones están reflejadas en este proyecto de ergonomía sostenible que hemos realizado. En nuestra empresa somos muy participativos. Todos los trabajadores han participado en el programa y esto nos ha permitido obtener unos entregables que, personalmente, no he visto en ninguna empresa a día de hoy.

3. ¿Por qué es tan importante garantizar la participación activa de todos los trabajadores en el proyecto?

Garantizar la participación de todos es clave y lo primero es el compromiso de la dirección. Si la dirección no está comprometida con el proyecto no hay nada que hacer. Pero una vez que eso está garantizado, el siguiente paso es implicar a los trabajadores y los trabajadores y que ellos y ellas ayuden también, tienen que colaborar; son partícipes del programa y además son los principales receptores.

4. ¿Cómo seguirá desarrollándose el proyecto?

Bueno, ahora va a seguir desarrollándose sí o sí, con premio, sin premio, pero ahora con mucha más fuerza. Por supuesto, nos quedan muchos aspectos pendientes y tendremos que profundizar en ellos. Tendremos que automatizar algunas cuestiones, digitalizar alguna otra cuestión que se ha identificado y trabajar en todos los mapas ergonómicos que hemos visualizado y que hemos detectado, con el fin de dejarlos lo más claros posibles, de manera que tengamos los menores riesgos posibles y nuestra gente trabaje de la mejor manera posible.



Jorge Ortiz Malfey
Divisional SHEQ Manager - Atlas Copco



Entrega del premio a Atlas Copco,
recogió el trofeo Jorge Ortiz

FINALISTA

PYME

El segundo premio en la categoría **PYME** ha sido para **Palibex Logística**. En el año 2020, debido a la situación generada por la COVID-19, Palibex decide ampliar su plan Palibex Sonríe con el objetivo de mejorar el bienestar físico y emocional de sus trabajadores.

El resultado es la puesta en marcha del programa "Mens Sana in Corpore sano" que incluye un entrenador personal que ayudará a los empleados a hacer deporte online y a estar más conectados en estas circunstancias tan complicadas, así como diferentes programas que contemplan, entre otras materias, la evaluación del nivel de estrés o la organización de talleres con distintos objetivos: desconexión, conciliación familiar, relajación a través de técnicas como la risoterapia, etc.

PALIBEX LOGISTICA

PALIBEX SONRIE

Mens sana in corpore sano



Debido a los cambios ocasionados por la irrupción de la COVID-19 y las emociones derivadas del confinamiento y la pandemia como el sedentarismo, el aislamiento, la ansiedad o el estrés, Palibex ha revisado la forma en la que cuida de sus empleados y ha decidido ampliar las medidas destinadas a lograr su bienestar físico y emocional.

En la compañía, dedicada al transporte urgente, ya cuentan desde su origen con el Plan Palibex Sonríe, que contempla medidas de flexibilidad horaria para una mejor conciliación familiar, un entorno de trabajo agradable, un seguro de salud, consultas de fisioterapia o planes personalizados de nutrición, etc.

Ahora, han querido dar un paso más allá para anticiparnos a las nuevas necesidades de los empleados y han puesto en marcha "Mens sana in corpore sano", una serie de programas de ayuda psicológica y rutinas de ejercicio físico, tanto online como presenciales, para que sus empleados se pongan en forma y se sientan más activos y animados.

El programa "Mens Sana in corpore sano" pone el foco en el entrenamiento físico y en el mental ya que buscan entrenar el cuerpo, pero también entrenar para la vida, abordando con ello una perspectiva muy amplia y completa de la salud de los empleados.

Hasta el momento, los resultados obtenidos no pueden ser más satisfactorios, no solo por la cantidad de empleados que se han animado a participar en el programa, sino también por los beneficios físicos y mentales que están logrando gracias a estas nuevas acciones, mejor adaptadas a los tiempos.

<https://www.palibex.com/>



ENTREVISTA PALIBEX LOGISTICA

1. ¿Cómo define la Prevención de Riesgos Laborales de Palibex Logística?

Para nosotros, la prevención de riesgos laborales va más allá de la aplicación únicamente de la ley. Está claro que todas las empresas tenemos que cumplir mejor o peor, pero todos tenemos que cumplir con unos requisitos mínimos legales. Para nosotros el empleado es el centro de todo y el bienestar del empleado es lo fundamental.

Por eso tenemos desde los inicios nuestro plan "Palibex sonrío" con determinadas medidas que desarrollamos desde el área de personas. Y es aquí también donde nace el proyecto de "Mens sana in corpore sano", que hemos presentado a la candidatura de los de los Premios de Mutua Universal de Innovación y Salud.

2. ¿Cuáles son los aspectos más innovadores del proyecto?

Palibex se caracteriza por ser una empresa innovadora en todas sus áreas y fundamentalmente en el área de personas con su plan "Palibex sonrío": tiene muchas medidas destinadas a cuidar al empleado, tenemos flexibilidad horaria para conciliar mejor la vida personal y la profesional, tenemos planes de carrera, el teletrabajo lo tenemos impuesto desde siempre, seguro médico privado... Pero es verdad que con la irrupción del Covid, el año pasado tuvimos que pensar cómo estábamos cuidando a nuestra gente y cómo podíamos mejorar lo que ya teníamos implantado y adaptarlo a la nueva situación de pandemia que estábamos viviendo. En algún momento, todo el mundo hemos tenido miedo al contagio, a qué iba a pasar, teníamos que adquirir nuevos hábitos para saber cómo relacionarnos. Entonces, a raíz de todo esto es cuando nos planteamos el programa "Mens sana in corpore sano", con el objetivo de cuidar el cuerpo y entrenarnos para esta nueva vida y cuidar de la salud mental. Teníamos a nuestro entrenador personal haciendo entrenamientos online con el canal de YouTube que se creó para esto. Ahora, hemos creado un gimnasio en nuestras propias instalaciones para que sea el entrenador el que venga aquí y haga los entrenamientos con nosotros.

Lo mismo pasó con nuestro equipo de psicólogos: estuvimos haciendo unos talleres para cuidar del bienestar emocional y en definitiva, un conjunto de

medidas que estuviesen enfocadas a cuidar al empleado, al igual que hacíamos desde el principio.

3. ¿Por qué es tan importante garantizar la participación activa de todos los trabajadores en el proyecto?

Es importante que todas las personas que trabajan en Palibex conozcan los valores de la empresa. La empresa no es un centro productivo donde únicamente vengamos a trabajar, sino que realmente nos tenemos que sentir cómodos en nuestro entorno de trabajo.

Nosotros, cuando reclutamos gente o abrimos cualquier proceso de selección, independientemente del área donde necesitemos incorporar a gente, siempre buscamos a personas que sonrían, que les guste trabajar en equipo, que no tengan miedo a la hora de aportar sus ideas, que tengan iniciativa, porque consideramos que trabajar en equipo es la clave para que todo funcione.

Además, si tú estás trabajando en un entorno en el que te sientes cómodo y te sientes a gusto, lo vas a extender también a tu entorno. Entonces el tándem perfecto entre tu entorno y el trabajo va a ser muy óptimo y vas a trabajar muchísimo mejor.

Todo esto va ligado también con nuestra Responsabilidad Social Corporativa. Tenemos una RSC muy activa, muy dinámica. Tenemos diferentes proyectos de solidaridad. Por ejemplo, ahora que estamos en noviembre, para nosotros "Movember", es muy importante: nos dejamos bigote y recaudamos dinero para esta fundación desde los inicios de Palibex; hemos hecho también rallies solidarios por Marruecos, donde hemos aportado, como hemos podido, nuestra ayuda. Ahora, con La Palma, estamos llevando palets con diferente mercancía. También estamos muy comprometidos con el medio ambiente, proyectos de igualdad, donde intentamos que en un sector tan masculino como es el transporte, cada vez seamos más mujeres las que podamos llegar a mandos intermedios o puestos directivos.

En definitiva, que te sientas valorado en tu empresa y que te sientas a gusto te va a ayudar en todos los ámbitos personales y profesionales.

4. ¿Cómo seguirá desarrollándose el proyecto?

Seguiremos aplicando todas las medidas que hemos venido aplicando durante estos diez años dentro del plan "Palibex sonrío"; contaremos con todas nuestras medidas de salud; nuestro seguro médico; el equipo de fisioterapeutas; los psicólogos; nuestro entrenador personal. Volveremos a retomar nuestros planes de nutrición, que se quedaron parados y van a volver a reactivarse ahora; seguiremos con medidas que cuidan la felicidad del empleado; la flexibilidad horaria; conciliación; planes de carrera y seguiremos haciendo todas las actividades que veníamos haciendo relacionadas con el arte y con la cultura. Siempre hemos invitado a museos, ferias de arte. Además, esto se extiende también al entorno del trabajador, a sus familiares y a sus amigos.

La base de todo es conocer qué necesidades tienen nuestros compañeros, escucharlos, porque la mayoría de las veces son ellos los que nos dicen: "podemos mejorar esto de esta manera" o "¿Por qué no hacemos esto de esta otra forma?" Por ello, para nosotros la clave es escuchar cuáles son las necesidades de nuestro equipo de trabajo, qué está pasando en la sociedad y cómo lo podemos aplicar y siempre todo lo que hacemos y haremos será enfocado a cuidar el bienestar del empleado, porque con empleados felices se trabaja muchísimo mejor.



Entrega del premio a **Palibex Logística**, recogió el trofeo Lorena Pérez Aja, Responsable de Personas

PREMIOS INSTITUCIONALES

Mutua Universal otorga dos Premios Institucionales:

Al **GOBIERNO DE LA RIOJA** por la integración de programas informáticos y la colaboración en el intercambio de información entre diferentes estamentos de la administración pública, que ha permitido trabajar de forma coordinada a personal sanitario y técnico, creando nuevas estructuras de colaboración y coordinación en materia de PRL entre Administraciones. Estas estructuras sirven para mejorar la coordinación entre las diferentes administraciones cuyo objetivo final es la mejora de la Salud laboral de los trabajadores del Gobierno de La Rioja.

Al **AJUNTAMENT DE BARCELONA** por desarrollar una estrategia para mitigar los efectos de la COVID – 19 en el entorno laboral basada en la implantación de acciones de diferente índole que le ha permitido conocer y mantener controlado el impacto del mismo entre su personal. Además ha obtenido la certificación Aenor del Sistema implantado en base a la norma UNE-ISO/PAS 45005.



Entrega de los Premios Institucionales al Gobierno de La Rioja y al Ajuntament de Barcelona



Responsable de Prevención del Ajuntament de Barcelona, **Pere Luque**, durante su agradecimiento por el premio

ACCÉSITS

Los Premios Innovación y Salud también reconocieron con un accésit a las empresas **Anticimex 3D Sanidad Ambiental, Berry Superfos Pamplona, Biovert, Fundación Theodora, Media Markt, Meliá Hotel International, Securitas y Residencia Pirineos.**

Poniendo así de relieve el trabajo que, en beneficio de la innovación y salud de sus trabajadores, vienen realizando desde sus empresas.



Grandes Empresas ganadoras de accésits durante la entrega de diplomas



PYMES ganadoras de accésits durante la entrega de diplomas

GRAN EMPRESA

A continuación, presentamos otras prácticas que han participado en la categoría **Gran Empresa** en la VI edición de los Premios Innovación y Salud.

Todas ellas reflejan su compromiso por la creación de un entorno saludable y seguro para los trabajadores a través de medidas adaptadas a los puestos de trabajo.

A. EMBARBA

Mejora del sistema de montaje de ascensores/elevadores



EMBARBA S.A. se dedica al sector de la fabricación, conservación e instalación de ascensores desde el año 1963. Dispone de 50 centros de trabajos repartidos por toda la geografía nacional y más de 600 trabajadores.

Partiendo del análisis de los riesgos críticos/muy graves de las operaciones de montaje de ascensores (riesgo de atrapamiento en el desplazamiento de la plataforma dinámica de montaje, caídas por desprendimiento de la plataforma dinámica o estática, caídas en altura durante el montaje o recibido de puertas, y riesgos derivados de la propia actividad), durante estos dos últimos años han realizado un proceso de I+D+I con la participación e implicación inter-departamental de los departamentos de montaje, oficina técnica, compras, fábrica y PRL y contando con el feed-back de sus trabajadores y subcontratistas, desarrollando e implantando las mejoras necesarias, tanto a nivel interno; mejorando sus productos, utilizando su infraestructura para fabricar elementos de mejora de seguridad; como implantando mejoras existentes a nivel comercial en el sector.

Todo esto ha conllevado una importante inversión tanto en recursos humanos, como materiales y económicos para implantar estas medidas que han conseguido eliminar o reducir significativamente dichos riesgos, con la consiguiente reducción de incidencias que ha conllevado y una alta aceptación por parte de los trabajadores que han visto simplificadas las operaciones de montaje con una alta seguridad para ellos.

Las medidas creadas e implementadas han consistido básicamente en: modificación de los diseños de ascensores para realizar el montaje del ascensor desde chasis de cabina, implementar un sistema blocstop, así como un diseño de sistema hidráulico para comprobación de ganchos en huecos y fabricación de probetas de comprobación; se ha implantado una chapa cubre laterales de hueco y se ha modificado la botonera de montaje para evitar que pueda ser manipulada sólo con una mano; todo ello consiguiendo una eliminación o reducción en las operaciones críticas del montaje de ascensores y facilitando las operaciones de montaje.

La empresa está convencida de que su apuesta por la Seguridad y Salud es una garantía de éxito y está convencida de que algunas de las medidas adoptadas pueden ser de gran interés en el sector ya que reducen y/o eliminan riesgos inherentes a las operaciones.

<https://embarba.com/>



ABERTIS AUTOPISTAS ESPAÑA



Práctica I: PROSAFETY

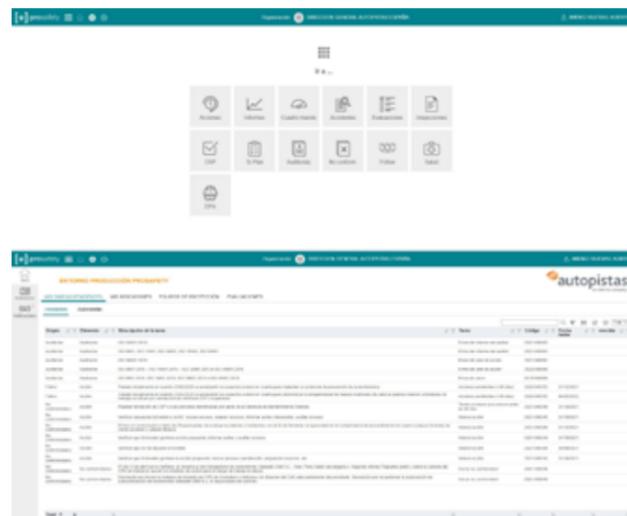
Puesta en marcha de una aplicación informática para poder gestionar la planificación de la actividad preventiva en un modelo de gestión integrado incluyendo los modelos de gestión de la calidad, el medio ambiente, la seguridad vial, la seguridad y la salud en el trabajo, la eficiencia energética y cualquier otro modelo de gestión de forma totalmente integrada y participativa en la organización.

Un proyecto de implantación de 9 meses en 2018 que culmina con un grado de madurez muy elevado a finales de 2020 que ha permitido crear un cuadro de mando capaz de presentar qué acciones se planifican en la organización y el estado en que se encuentra cada elemento.

Con esta aplicación ha sido posible poner en valor toda la actividad preventiva en todas sus especialidades, se logra una gran transparencia a todos los niveles y se consigue una participación activa por parte de todos los empleados, incluyen a los delegados de prevención como herramienta de consulta y participación que deja evidencias de toda la actividad.

Los beneficios son muy relevantes, dando soporte a la evidencia de qué se hace y qué no se hace beneficiándose la organización y todas las personas que trabaja en ella.

<https://www.abertis.com/es/>



Práctica II: Prevención COVID-19

Desde que el 31 de diciembre de 2019 fue notificado por primera vez en Wuhan (China) el brote de enfermedad por coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19), la sociedad ha tenido que adaptar su estilo de vida para reducir su propagación a nivel mundial.

Las organizaciones, desde sus Servicios de Prevención, debieron hacer frente a una nueva situación que, en la mayoría de sus casos, no imaginaban en sus escenarios de riesgos.

En Abertis Autopistas España, en adelante Autopistas, pusieron en marcha los mecanismos necesarios para reducir al mínimo la propagación de la enfermedad, adelantándose constantemente a muchas de las normas y protocolos que se irían implantando en el país.

La suma de todas las actuaciones, dieron como resultado unos índices de contagios bajos y Autopistas, pudo mantener la actividad, considerada esencial, dando servicio a la sociedad como vía de alta capacidad.

<https://www.abertis.com/es/>



AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA



Adecuación de vehículos para el transporte de oxígeno medicinal

La Seguridad está en el origen de Air Liquide. La seguridad se basa en el compromiso de todos y es responsabilidad de todos. Este compromiso con la seguridad es incuestionable, visible, respaldado por una vigilancia inquebrantable y debe contribuir a lograr la ambición de conseguir el objetivo de "cero accidentes".

Equipamiento, Sistemas de Gestión y Personas son tres palancas interconectadas, que se ven reforzadas y fortalecidas unidas. La adaptación de los vehículos se alinea totalmente con las tres palancas:

En cuanto al equipamiento se ha realizado una inversión para dotar a las personas con los medios necesarios para realizar su trabajo de forma segura.

Todo el equipamiento y dotación está enmarcado dentro del sistema de gestión en base a la certificación del sistema de seguridad y salud según la norma ISO45001 y el sistema de gestión IMS del grupo lanzado en 2005 y revisado y actualizado en 2020.

Las personas son la principal prioridad del Grupo, incluyendo una cultura de seguridad activa con liderazgo y responsabilidad, comportamiento, reconocimiento y sanción, competencias y procesos de formación.



La Seguridad es un VALOR, no una Prioridad

La seguridad NO es una prioridad porque las prioridades cambian hora a hora y día a día según lo que sucede en nuestras vidas, nuestro trabajo y el mundo que nos rodea.

La seguridad es un VALOR ya que un valor permanece constante y está formado por nuestro entorno, nuestros compañeros, nuestros amigos, nuestras familias y quienes nos rodean. Cuando la seguridad es un valor, no es una parte adicional de nuestro trabajo, un "complemento", sino que es parte de lo que haces y de quién eres, ya sea en tu trabajo o en tu vida personal.

<https://www.airliquide.com/es/spain>



ANTICIMEX 3D SANIDAD AMBIENTAL



Implantación de sistemas de control de plagas SMART para la disminución de la utilización de productos químicos, emisión de CO2 al ambiente y de los accidentes in itinere

Los tratamientos de control de plagas, en concreto de control de roedores, han estado históricamente marcados por la utilización de productos químicos.

La aparición del reglamento (CE) nº 1272/2008 que modifica el reglamento (CE) nº 1907/2006 y sus posteriores modificaciones sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas (CLP) y el Reglamento (UE) nº 528/2012, que regula la comercialización y el uso de biocidas (BPR), establecieron las bases de peligrosidad y uso de los rodenticidas a nivel europeo

La clasificación de los rodenticidas anticoagulantes con las frases H360D – “puede dañar el feto, y por lo tanto, clasificado como tóxico para la reproducción categorías 1A y 1B (CMRs)” y con la frase H373 – “provoca daños en los órganos (sangre) tras exposiciones prolongadas o repetidas (para concentraciones iguales a mayores a 0.003% o 30 ppm)”, además de la creación del nuevo “registro de biocidas” en base al BPR, han definido los riesgos y medidas preventivas a tomar en cuanto a la aplicación de productos rodenticidas anticoagulantes, así como las medidas preventivas que se deben tomar para evitar la exposición de los técnicos de control de plagas a dichos productos.

En Anticimex han diseñado la actividad de control de plagas con el objetivo de minimizar el uso de productos tóxicos con la aplicación de la metodología de trabajo PC-MIA. Procedimiento de Control con el Mínimo Impacto Ambiental. Esta metodología restringe la utilización de biocidas como última opción y en casos muy concretos donde el control previo en base a medidas físicas y/o mecánicas no ha sido suficiente. Para conseguirlo el centro de investigación Anticimex Innovation Center (Dinamarca) ha desarrollado el

servicio Anticimex Smart, una solución sostenible y tecnológicamente avanzada para el control de plagas que tiene por objetivo:

- Minimización del uso de productos tóxicos: Se han desarrollado soluciones Smart sostenibles que previenen y minimizan el uso de biocidas gracias a una monitorización que nos permite una detección precoz de la plaga, actuando únicamente cuando es necesario, además de combinar esta monitorización con sistemas mecánicos de captura que no utilizan biocidas y reducen el sufrimiento animal. Lo que reduce la exposición de productos químicos a trabajadores, clientes y en general a todos los usuarios.
- Reducción de desplazamientos: su servicio de control de plagas en un servicio de ruta, por lo que la monitorización de la actividad permite reducir las visitas que no son necesarias y gracias a una planificación de rutas más eficiente se reduce el tiempo de conducción de sus técnicos.

Esto les ha permitido reducir tanto la emisión de CO2 de los vehículos en ruta como la probabilidad de accidentes en desplazamientos a cliente o in itinere.

<https://www.anticimex.es/>



APLICACIONES Y TRATAMIENTOS DE SISTEMAS



Programa de bienestar integral familiar: Quokka

Su programa Quokka tiene por objetivo el bienestar integral de los miembros de la FamiliaAT. Para ello se ha basado en tres pilares fundamentales:

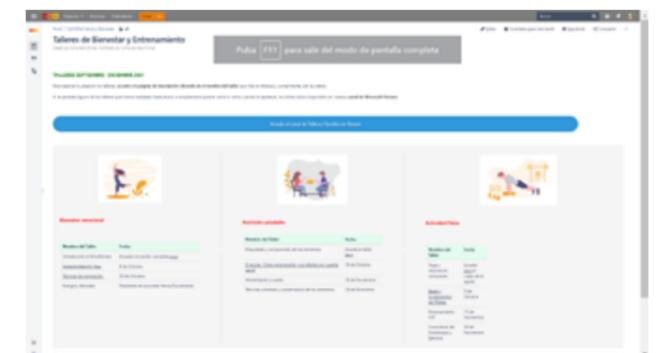
- el bienestar físico
- el bienestar emocional
- y la alimentación

Para poder desarrollar estos pilares y teniendo en cuenta la necesidad actual de interacción entre los miembros de la FamiliaAT, que ha disminuido por la pandemia y a causa de la principal medida preventiva: el teletrabajo, hemos desarrollado actividades que fomenten las relaciones interpersonales con talleres, charlas, teams building, etc.

La acogida y participación en estas propuestas ha sido muy positiva por lo que seguirán trabajando en esta línea aumentando las propuestas para llegar al máximo posible de miembros de la FamiliaAT y ampliando las iniciativas en función de los intereses manifestados por los miembros de la FamiliaAT.

ATS quiere ser como Quokka, el marsupial australiano conocido como el animal más feliz del mundo, del que toman su nombre para su programa. Quieren que su familia, la FamiliaAT, este unida y feliz caminando juntos hacia el mismo objetivo.

<https://www.atsistemas.com/es>



DOMUSVI GERIAMI

Programa fuTÚro

Como compañía líder en el sector, cuentan+ con programas de formación continua para cerca de 24.000 empleados/as. Domusvi se preocupa por el bienestar de sus colaboradores/as, fomentan el empleo estable y no deslocalizado, con una firme apuesta por la promoción interna de sus profesionales, otorgando estabilidad y afianzando sus compromiso con las personas que forman parte de la compañía.

El Programa fuTÚro se encuadra dentro del plan estratégico como herramienta potenciadora del bienestar laboral, permitiendo priorizar el bienestar de las personas a través de la gestión emocional.

Gestionar la crisis del COVID-19 ha sido complejo para la compañía, y especialmente para sus trabajadores, que se han visto envueltos en uno de los sectores más afectados por esta pandemia.

El Programa fuTÚro cobró sentido permitiendo priorizar el bienestar de las personas a través de la gestión emocional de los/as profesionales, y presentando los siguientes objetivos específicos:

- Preparar a sus profesionales para cualquier situación, similar o no, que se pueda presentar a futuro. En definitiva, prepararse para el futuro.
- Recuperar emocionalmente a los/as trabajadores/as; dotar de herramientas que ayuden a la recuperación emocional y física derivada de la presión, el estrés y el duelo.
- Apoyar, acompañar y tomar conciencia de las fortalezas y los aprendizajes de esta crisis.
- Reconocer el trabajo y agradecer el esfuerzo y compromiso con la compañía y las personas usuarias.
- Dotar a sus profesionales de mayor seguridad en su puesto de trabajo.

En el corto-medio plazo ya pudieron observar que sus profesionales han implementado las herramientas proporcionadas de forma satisfactoria y han reconocido activamente la importancia que el Programa ha tenido en su gestión personal.

Con la alta tasa de participación y el éxito que han tenido estas acciones a nivel Compañía, se establece como punto de inflexión marcando la implantación de



una nueva metodología a nivel global, siendo que este Programa se ha establecido como la piedra angular del nuevo sistema de gestión.

<https://www.domusvi.es/>



EDICOM

EDICOM: Empresa saludable

La misión de EDICOM es producir servicios de calidad que satisfagan las necesidades y expectativas de sus clientes y a su vez lograr que sus profesionales crezcan y se desarrollen con ellos tanto a nivel profesional como a nivel humano.

Para hacer todo esto posible cuentan con profesionales, tanto internos como externos, que constantemente están revisando la tecnología que emplean, la calidad de sus servicios, la satisfacción de sus clientes y de sus proveedores y la formación, salud y bienestar de los empleados.

Las acciones se centran en cuatro bloques:

- Bienestar y nutrición. Actividades deportivas y disponibilidad de gimnasio y pista de pádel para mejorar la salud física de los empleados. Actividades de teambuilding para potenciar la cohesión del equipo. Potenciación del consumo de fruta para mejorar la alimentación de los profesionales.
- Medioambiente. Eliminación del consumo de papel y plástico. Reducción del consumo energético y emisión de CO2. Control de desechos.
- Crecimiento personal y profesional. Programa formativo interno en soft y hard skills. Evaluaciones del desempeño periódicas.
- Buenas prácticas COVID-19 (año 2020). Medidas para garantizar la salud de los empleados y la continuidad del negocio en pandemia.

<https://careers.edicomgroup.com/>



EFFICOLD

Plan de absentismo



Tras el análisis de indicadores aportados por Mutua Universal y el cálculo del factor Bradford para analizar la asistencia laboral en Efficold s.a, se detectó un gran índice de absentismo por parte de los trabajadores de una de las secciones de la empresa, por lo que se tomó la decisión de implantar un Plan para comenzar a gestionar el absentismo.

El proceso se ha realizado de manera progresiva, en primer lugar, se comunicó a la Dirección el problema ante el que nos encontrábamos, aportando los datos correspondientes y la posible solución.

Tras esto, se procedió al lanzamiento de un plan de comunicación interno y formación dirigido principalmente a los mandos intermedios, encargados de llevar a la práctica junto con el área de personas dicho plan, se elaboró un manual que recoge todos los procesos a seguir por parte de los agentes implicados en el proceso (Dirección, mandos intermedios, área de personas y trabajadores), este manual se entregó durante unas jornadas formativas, en las que se formó al mando intermedio como agente principal para

gestionar y reducir el absentismo en Efficold s.a., siendo el encargado de realizar una entrevista al trabajador al producirse su incorporación tras la IT, en la cual analizaron posibles puntos débiles y mejoras para frenar el absentismo, que serán estudiadas por parte del área de personas y prevención de riesgos laborales, dependiendo de las circunstancias.

Por otro lado, se han realizado jornadas de sensibilización dirigidas a los trabajadores de Efficold presenciales y de una hora de duración.

Las directrices, instrucciones y procedimientos señalados en este Plan de Absentismo, así como las diferentes responsabilidades y funciones asociadas, se aplican a todos los departamentos y personal de Efficold.

<https://efficold.com/>



ERCROS

Gestión de la pandemia por coronavirus en ERCROS



La práctica que se presenta está sustentada en la rápida y eficaz respuesta de Ercros para hacer frente a la pandemia generada por el virus COVID-19, surgida en marzo de 2020 y a la serie de problemas que se derivaron de la misma. En definitiva, a la alta capacidad de resiliencia mostrada por la compañía.

Es de destacar la gran flexibilidad del diseño de la estructura y de los recursos humanos de la compañía que han permitido responder en muy cortos tiempos y con gran eficacia.

Se crearon, con gran rapidez, nuevas estructuras para la gestión de la crisis, tanto de las nuevas situaciones creadas, como de sus consecuencias (Comité COVID Ercros; Gabinetes de crisis de los centros; etc.).

El objetivo fundamental de las acciones tomadas por la compañía fue los trabajadores, dada la gran dependencia que la empresa tiene de ellos, haciéndoles partícipes de toda la información generada por la crisis en su día a día.

Lógicamente se vieron implicados todos los procesos productivos, fundamentalmente los de productos esenciales para combatir la pandemia (cloro, lejía, clorito sódico, agua oxigenada y ATCC).

Como consecuencia del plan creado se ha conseguido mantener toda la actividad, con una incidencia mínima en la salud de todos nuestros trabajadores, tanto propios como externos.

<http://www.ercros.es/index.php?lang=es>



KONE ELEVADORES

Un equipo gestionando Covid con éxito:
KONE



KONE es una de las empresas líderes a nivel mundial en la industria de elevadores y escaleras mecánicas. KONE suministra elevadores, escaleras automáticas y puertas automáticas de edificio, así como soluciones para la modernización y el mantenimiento para añadir valor a los edificios durante todo su ciclo de vida. Nuestra razón de ser es la mejora del desplazamiento de las personas, para lograr que sus desplazamientos dentro y entre los edificios sean más seguros, cómodos y fiables en los cada vez más altos e inteligentes edificios. Servimos aproximadamente a 550.000 clientes de todo el mundo, llevando a cabo el mantenimiento de más de 1,4 millones de equipos. En 2020, KONE obtuvo unas ventas anuales de 9.900 millones de euros y contaba a final de año con más de 60.000 empleados.

KONE Elevadores opera en la mayor parte del territorio español y cuenta con más de 1.000 empleados que instalan, mantienen y modernizan aparatos elevadores, escaleras mecánicas y puertas automáticas de edificio de más de aproximadamente 70.000 clientes. Nuestros objetivos estratégicos colocan al cliente y a los empleados en el centro, con el objetivo de proporcionar la mejor experiencia en el desplazamiento de las personas y lograr que KONE sea un gran lugar para trabajar.

La pandemia por COVID19 detectada a principios de 2020 evidenció la necesidad de seguir manteniendo el

compromiso de KONE Elevadores con todos sus clientes, especialmente los que necesitaban los ascensores para llevar a cabo su actividad esencial (hospitales, etc.). Al mismo tiempo, el Comité de Dirección de KONE Elevadores estableció una serie de acciones para gestionar de manera efectiva la salud de los empleados.

Este Plan COVID19 se basa en los pilares:

- Liderazgo: trabajo en equipo para definir y hacer seguimiento de las acciones específicas.
- Gestión: partiendo de nuestro sistema de gestión, hemos implantado acciones a medida de cada necesidad.
- Cultura: campaña sobre estado emocional y flexibilización del modo de trabajo.
- Colaboración: ONE KONE TEAM, información y reuniones con las partes implicadas (representación laboral de los trabajadores, clientes...)

El abordaje de la gestión de la pandemia en KONE Elevadores como un equipo, ha logrado que la incidencia de la Covid19 en KONE Elevadores esté por debajo de la media del país, evitando afectaciones a nuestros cliente y procesos productivos.

<https://www.kone.es/>



MEDIA MARKT

Proyecto "ATRACCIÓN" Nuevas maneras de sensibilizar en PRL



El objetivo del proyecto "Atracción" es convertir la prevención de riesgos laborales en algo interesante, ameno e incluso atractivo para motivar e implicar a los trabajadores y que vean la prevención de riesgos como algo atractivo en lugar de lo que actualmente es en parte, algo que llega a ser anodino, insulso, farragoso y aburrido.

La empresa está consiguiendo que la percepción del/la trabajador/a cambie y que queden mucho más arraigados los conceptos clave de la PRL para los distintos puestos de trabajo en la compañía.

<https://www.mediamarkt.es/>



MELIA HOTELS INTERNATIONAL

Stay Safe with Melia



Meliá Hotels International ha desarrollado un programa para afrontar la reapertura de sus hoteles en la fase de recuperación post-COVID-19, estableciendo el programa Stay Safe with

Meliá, teniendo como Partner a Bureau Veritas para garantizar el cumplimiento de los estándares más exigentes en materia de seguridad sanitaria.

Además de especificar los protocolos y medidas de higiene y desinfección de los espacios y los principales procesos operativos, el programa dedica un importante apartado a la formación de los profesionales, y al aspecto emocional de la relación con el cliente ante la situación creada por el COVID, designándose en el hotel un responsable del bienestar emocional y verificándose el adecuado cumplimiento de los procesos establecidos para la prevención del Covid-19.

Este plan de acción prevé entre otras las siguientes actuaciones: un plan de limpieza y desinfección; recomendaciones de Salud Laboral que incluye las medidas higiénicas y organizativas para garantizar el retorno seguro al puesto de trabajo; la identificación de personas de riesgo; la coordinación con empresas externas; la gestión de casos; soluciones tecnológicas para minimizar el contacto físico cercano entre cliente y empleado; garantizar la seguridad de instalaciones y la sostenibilidad; guías operacionales; la formación necesaria a los equipos; estándares de Marca readaptados para todas las áreas funcionales del hotel y una guía de Instalaciones Técnicas y Mantenimiento.

Este programa reafirma en el hecho de que los nuevos procesos y la adaptación de los espacios cumplen con las máximas garantías de salud y seguridad y los más exigentes estándares internacionales para clientes y trabajadores.

<https://www.meliahotelsinternational.com/es>



NORTEX OUTSOURCING GLOBAL



Conectados con la seguridad

La buena práctica ha supuesto la creación de canales de comunicación más fluidos entre los trabajadores y servicio de prevención de riesgos laborales.

Su reto era conseguir una mayor implicación y concienciación de los trabajadores en la implementación de la prevención de riesgos laborales en las

circunstancias inherentes a la prestación de servicios de outsourcing como son la dispersión territorial de los trabajadores o el desarrollo de sus actividades en centros de trabajos de terceros.

<https://nortex.es/>



SOLUTIONS 30 IBERIA 2017

Solutions 30 contra el coronavirus, conectando familias

SOLUTIONS 30 es una compañía que presta servicios de soporte, reparación y mantenimiento para los principales fabricantes del sector TIC en el mercado español.

El proyecto "Solutions 30 contra el coronavirus, conectando familias" se pone en marcha en el momento en que se declara el estado de alarma sanitaria provocada por el coronavirus. En un primer momento, nace como una necesidad imperiosa de organizar de manera urgente tanto a nuestro equipo de trabajadores como el servicio que ofrecemos a nuestros clientes, de manera que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo seguras, y se acaba convirtiendo en un proyecto que protege la salud de las familias de nuestros trabajadores y las familias de nuestros clientes.

Este proyecto consta de una primera fase de constitución de un Comité de Coordinación y Seguimiento covid, constituido por personas de diferentes departamentos de la empresa, para poder así tener una visión global de nuestras necesidades, y del que parten todas las actuaciones que se han llevado a cabo en nuestra empresa en el año 2020, como son:

- Elaboración de un Plan de Contingencia.
- Nombramiento de Responsables Covid de nuestros 23 centros de trabajo.
- Elaboración de protocolos covid, entre los que se encuentran desinfección de vehículos, uso de cubre zapatos, uso de impresoras, etc.
- Diseño de carteles informativos adaptados a la actividad de telecomunicaciones y colocación de pantallas de pvd en nuestros centros de trabajo para poder mantener información actualizada.
- Elaboración de protocolos específicos para la realización de trabajo seguro en las instalaciones de nuestros clientes.
- Realización de jornadas formativas presenciales a nuestros trabajadores.
- Auditorias de cumplimiento de las condiciones establecidas en el plan de contingencia y traslado de las no conformidades a nuestro sistema de Calidad para corrección y seguimiento.
- Elaboración de un Plan de Rebrote, que nos prepara para actuar en cada centro, de trabajo de manera rápida y eficaz, en caso de contagio de

parte de nuestra plantilla.

- De cara a la desescalada y para una incorporación segura de nuestros trabajadores, se ha diseñado e implantado el sistema de Fases Solutions 30, un código de tres colores en el mapa de nuestros centros de trabajo que nos indica el tipo de restricciones en cada uno de ellos.

Y todo ello complementado con una campaña de comunicación, tanto vía mail como mediante charlas on line, para informar de las medidas adoptadas, de su eficacia y como recordatorio de las normas a cumplir. Y sobre todo, transmitir a nuestros trabajadores la importancia de su cumplimiento para que puedan proteger su salud y la de sus familias.

<https://www.solutions30.com/>



Solutions30
Solutions for New Technologies

TRUCK AND WHEEL

Truck and Wheel: Empresa segura certificada

TW Group fue fundada en 1998 por un grupo de profesionales con amplia experiencia en el sector de la logística, ofreciendo un servicio personalizado y de calidad de transporte, almacenamiento y distribución de mercancía. Desde entonces la empresa ha experimentado un gran crecimiento.

En los primeros años se consolidó una amplia red logística y de distribución en los principales puntos de España. Después se apostó por la apertura de centros en Portugal, Francia y Alemania. Actualmente, con 35 delegaciones, llegamos a todos los puntos de Europa.

Esta amplia Red Logística Europea, la constante innovación tecnológica y la gran experiencia en el sector nos permite dar un excelente servicio al cliente y nos posiciona como un referente en el sector de la Logística y el Transporte.

En 2015 el grupo diversifica su actividad constituyendo dos divisiones:

- **TW Logistics:** que desarrolla el legado original del grupo.
- **TW Automotive:** proveedor Tier 1 que produce y entrega en secuencia componentes para marcas Premium del automóvil. En 2020, cuenta con 5 plantas de producción altamente automatizadas en México, USA y Alemania.

En estos momentos, más de 2.000 personas, siguen dando vida a esta historia.

Entienden la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como una forma de dirigir el Grupo basada en la gestión del impacto que nuestra actividad genera sobre clientes, empleados, comunidades locales, medio ambiente y sobre la sociedad en general.

Promueven una política de confianza, transparencia, ética e integridad que se transmite desde el comité de dirección, pasando por todos los empleados del Grupo.

La RSE exige nuevas formas de hacer, la adopción de claros principios éticos y un comportamiento responsable, así como una mayor vinculación de la

Truck&Wheel
TW

empresa con la comunidad en la que desarrolla sus actividades.

Ubican a sus trabajadores en el centro, ya que consideran que son su mayor activo. En todas sus delegaciones se establece un plan de desarrollo profesional con diferentes programas adaptados a perfiles. Cuentan con la norma ISO 45001, certificando su compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores. Así también se ha conseguido la certificación de Protocolo Seguro frente a Covid-19, que desarrollan y presentan en esta buena práctica.

Tras el éxito y los buenos resultados obtenidos en la aplicación de esta certificación, han extendido el plan llevado a cabo al resto de países en los cuales tienen presencia.

<https://tw-group.com/>



PYME

A continuación, presentamos otras prácticas que han participado en la categoría **Pyme** en la VI edición de los Premios Innovación y Salud.

Todas ellas reflejan su compromiso por la creación de un entorno saludable y seguro para los trabajadores a través de medidas adaptadas a los puestos de trabajo.

APEN CENTRE INFORMATIC

Mejoras "Gestión de la felicidad"



En los últimos años Apen Centre Informàtic, ha crecido en número de trabajadores. Esto ha hecho que crecieran en el ámbito de las personas, llevando a cabo una serie de actuaciones desde el Departamento de TIP (talento y personas). Querían transformar la empresa en un mejor lugar para trabajar.

Su finalidad es definir una cultura propia.

Una cultura que consiste en conseguir que todos sus empleados encuentren un buen clima de trabajo, el compañerismo y el buen ambiente para que puedan cumplir sus objetivos tanto personales como profesionales.

Una cultura en que todas las actuaciones estén orientadas a la consecución de resultados, en el trabajo en equipo, agilidad, calidad en el servicio y la atención al cliente.

En conclusión, buscan la "Felicidad" de sus empleados.

<https://apen.es/>



ASOCIACIÓN AMARA

Implementación de hábitos saludables y prevención de la obesidad



Amara es una asociación que dedica todas sus funciones al fomento de la asistencia, recuperación, enseñanza y formación profesional de los discapacitados, misión que tiene, además de su componente humano, un fuerte contenido social al tratar, cada vez con más éxito, de integrar en la sociedad a las personas con discapacidad.

El colectivo que atienden necesita de un menú acorde a su movilidad y patologías, ya que la gran mayoría de sus usuari@s presentan un elevado grado de sedentarismo en su conducta y toman gran cantidad de fármacos, por estos factores, les hace más propensos a desarrollar la obesidad.

La implantación de este taller ha resultado muy beneficioso, ya que, las personas usuari@s a quienes a diario prestan servicio en su centro llevan a cabo una dieta saludable y realizan ejercicio físico habitualmente. Los talleres de hábitos saludables están dirigidos especialmente a personas mayores de edad que presenten factores de riesgo cardiovascular.

La actividad se desarrolla en talleres participativos en los que, a través de actividades sencillas e integradoras, se ofrecen contenidos y actividades para la adquisición de hábitos de vida saludable, y la capacitación para decidir entre las opciones que favorezcan un adecuado bienestar físico, mental y social.

A través de estas sesiones, se ha conseguido que todos los usuari@s estén más involucrados en el aprendizaje y en la toma de decisiones, de modo que los usuari@s pueden adquirir conocimientos de su propio aprendizaje. Del mismo modo, tiene como objetivo garantizar que los usuari@s puedan aprender de sus propias reflexiones, mediante un aprendizaje relacional, al igual que asegurar la integración de los significados.

[Http://www.asociacionamara.com/](http://www.asociacionamara.com/)



BANCO COOPERATIVO ESPAÑOL



La salud de nuestros empleados y clientes nuestra prioridad

Banco Cooperativo Español, es una entidad financiera, que nace en 1990, con la vocación de prestar los servicios de una central bancaria a sus Cajas Rurales accionistas. Esta entidad participada del Grupo Caja Rural, ha puesto de manifiesto su compromiso por la seguridad y salud de sus empleados, clientes y sociedad frente al COVID-19.

Como reacción a la situación de pandemia, Banco Cooperativo Español puso en marcha un completo protocolo de actuación con medidas para velar por el bienestar físico y emocional de sus 240 empleados, garantizar un entorno seguro y, al mismo tiempo, que la operativa diaria financiera estuviera asegurada.

- 1. TECNOLOGÍA**
Implementaron el trabajo en remoto para el 100% de la plantilla haciendo un gran esfuerzo tecnológico y de gestión. Actualmente, solo acude de manera presencial el 50% de la plantilla, para mantener 2 metros de distancia.
- 2. PROTECCIÓN**
Desarrollaron un plan de desescalada con incorporación voluntaria, excluyendo a colectivos de riesgo y favoreciendo la flexibilidad laboral. Realizaron test de diagnóstico antes de su incorporación y suministran semanalmente mascarillas FFP2 y guantes.
- 3. PREVENCIÓN**
Reforzaron las laborales de limpieza, desinfección y ventilación, instalaron mamparas de protección, geles hidroalcohólicos y cuatro zonas adicionales de comedor que se utilizan previa reserva.
- 4. CONCILIACIÓN**
Fomentaron el bienestar emocional con un curso para aprender a gestionar el estrés e incluyeron en las comunicaciones semanales: consejos saludables, ideas de entretenimiento para hacer en familia, e información útil para sobrellevar la situación

Ofrecieron descuentos en campamentos de verano para hijos y se puso a disposición la plataforma Sitly, para encontrar canguros, niñeras y profesoras particulares cercanas a su domicilio.

- 5. FORMACIÓN**
Pusieron en marcha sesiones formativas para prevenir riesgos físicos/psicosociales y para trabajar a distancia de forma eficiente.
- 6. COMUNICACIÓN Y GESTIÓN**
Realizaron una comunicación constante para acompañar, informar, animar e involucrar en acciones solidarias a su plantilla, lo que les ha permitido vivir una situación excepcional, estando SEPARADOS, PERO MÁS CERCA QUE NUNCA.

<https://www.bancocooperativo.es/es>



BERNETSALVA

Procedimientos de prevención contra Covid-19



En McDonlad's Bernetsalva, la seguridad de sus empleados y clientes, siempre ha sido su prioridad principal. Es por ello que, a causa de la crisis sanitaria del Covid-19, se vieron con la obligación de crear un entorno seguro para todas las personas que acudieran a su restaurante, tanto empleados, como clientes y proveedores.

Adoptando diversas medidas de prevención para evitar la expansión de los contagios, como por ejemplo toma de temperaturas, control de aforos, inhabilitación de zonas para mantener la distancia, etc.

Gracias al conjuntos de medidas e involucración de todas las personas, han podido mantener a raya los contagios, y hacer que sus empleados se sientan seguros trabajando, y sus clientes acudan al restaurante sin preocupaciones.



BERRY SUPERFOS PAMPLONA

En el trabajo, sin malos humos



Berry Superfos Pamplona, s.a. forma parte del cluster Superfos del grupo Berry. La planta dispone actualmente de diferentes equipos de inyección y decoración para la fabricación de cubos y tapas de polipropileno y polietileno, con capacidades desde los 700 ml hasta los 45 ltr. para los sectores de alimentación y no alimentación.

Los productos fabricados en BERRY Superfos Pamplona, s.a., tienen como destino final en un 70 %, empresas de la Península Ibérica. El resto es enviado principalmente a países de la Unión Europea.

La utilización de los envases de BERRY Superfos Pamplona, s.a. en nuestros clientes de sectores no alimentarios va destinada principalmente a pinturas. Otros usos no alimentarios son asfaltos, cloros, compuestos químicos, masillas, detergentes, jabones, pegamentos, ...

En el sector de la alimentación son utilizados para envasar principalmente mayonesas y otras salsas. Otros productos como queso fresco, chocolate, productos para pastelería, aditivos alimentarios, compuestos vitamínicos, ensaladillas, sopas, encurtidos, gominolas, ... también son contenidos habituales para nuestros envases.

La política de seguridad de la Dirección de BERRY Superfos Pamplona, s.a. busca minimizar y si es posible eliminar los riesgos laborales en sus instalaciones y en el desarrollo de su actividad. La seguridad y su gestión son compromiso de BERRY Superfos Pamplona, S.A. y también el de todo el personal.

El proyecto EN EL TRABAJO, SIN MALOS HUMOS tiene como objetivo identificar, controlar y prevenir la exposición de la plantilla a contaminantes químicos cancerígenos derivados de la degradación térmica del plástico utilizado como materia prima.

Para la consecución de los objetivos se ha establecido como marco de referencia Norma UNE-EN 689:2019. Exposición en el lugar de trabajo. Medición de la exposición por inhalación de agentes químicos. Estrategia para verificar la conformidad con los valores límite de exposición profesional, abarcando todas las materias primas y materiales utilizados en la planta.

<https://www.berryglobal.com/>



BIOVERT

Fomentando la salud - Prevención Covid19



Biovert, S.L. es una empresa que se dedica a la fabricación, distribución y comercialización de productos nutricionales y bioestimulantes para la Agricultura. Está situada en Corbins, a 9 km de la ciudad de Lleida. La plantilla está compuesta por 52 personas.

Como parte de su estrategia se encuentra el fomento de la salud. Apuestan por la calidad en el trabajo a través del fomento de la salud en un entorno seguro y saludable.

Su práctica FOMENTANDO LA SALUD -PREVENCIÓN COVID19 contiene 3 vertientes que entrelazadas han facilitado la prevención de la enfermedad en la empresa. Se trata de:

- Plan de Contingencia
- Teletrabajo
- Medidas de conciliación

Los objetivos que marcados nivel temporal son:

1. A corto plazo
 - 1.1. Prevenir la infección por coronavirus en el entorno de trabajo
Aunque han tenido personas que, lamentablemente, se han infectado, este hecho no ha afectado a la organización ya que no han tenido ningún brote. Este es el mejor de los indicadores. La producción nunca se ha visto afectada.
 - 1.2. Fomentar la cohesión para las personas que trabajaron desde casa a través de herramientas tecnológicas como Teams y mensajes positivos y para las personas que es necesaria su presencialidad a través de mensajes positivos y acciones de descanso y empoderamiento.
2. A medio plazo
 - 2.1. Continuar con la dinámica de prevención frente al coronavirus no solo ante la enfermedad sino incidir, también, en la fatiga pandémica
3. A largo plazo
 - 3.1. Cuidar de la salud de las personas de Biovert en un sentido holístico. De hecho en 2021 se ha creado una Comisión de Vida Saludable
 - 3.2. Continuar implementando medidas de limpieza y sus protocolos
 - 3.3. Cohesionar la plantilla

Todo ello ha significado modificar el presupuesto y volcar recursos económicos en el área de prevención y salud. Ha supuesto un gran esfuerzo para una PYME como Biovert. No obstante, y cuando todo vuelva a equilibrarse, les gustaría que se recordara a Biovert como una organización que puso y pone todas sus fuerzas en cuidar a las personas y familias y promover el cuidado de sus puestos de trabajo, de sus salarios y de salud física y mental.

<https://manvert.com/nosotros>



COMPAÑÍA IBÉRICA DE PANELES SINTÉTICOS



Talleres y auditorias para identificar riesgos y mejoras

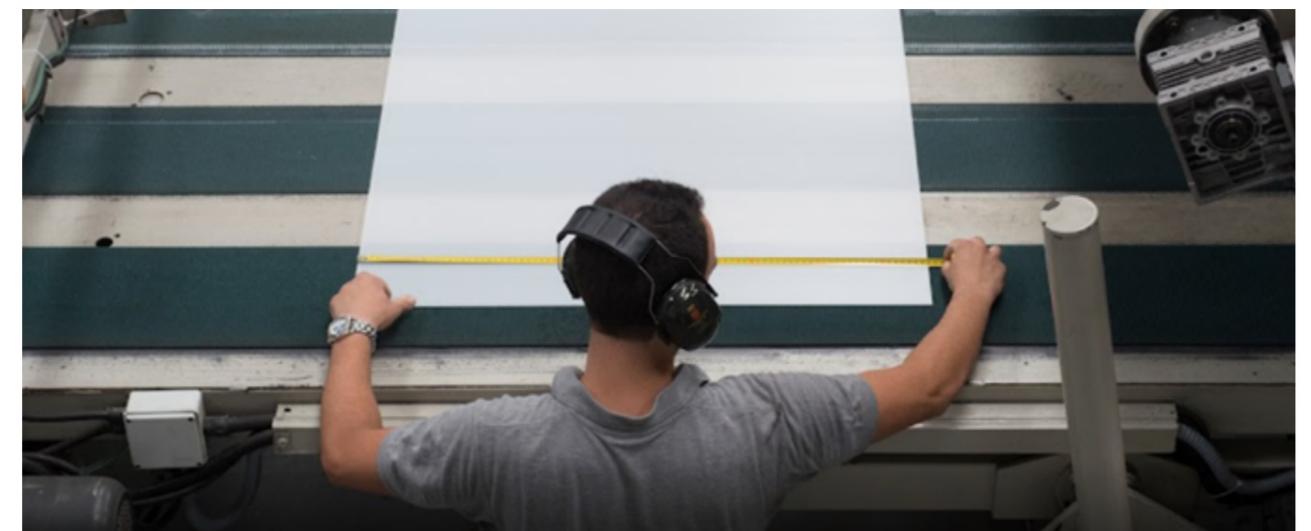
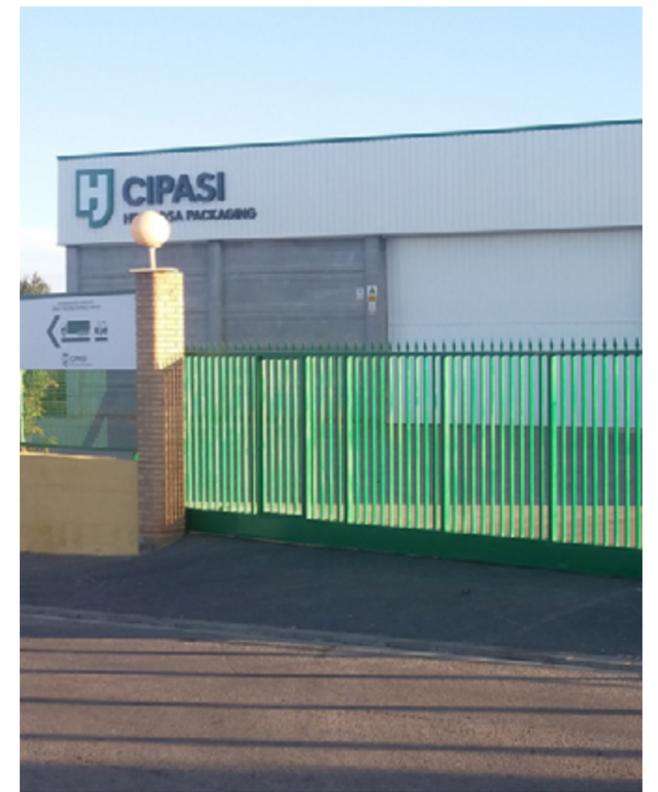
CIPASI es una empresa cuyo objetivo principal es la seguridad de sus trabajadores y por ello surge la idea de presentar en estos premios la iniciativa de "Talleres y auditorias para identificar riesgos y mejoras", que consiste en pasar de una actitud reactiva ante accidentes o incidentes a una actitud más proactiva y preventiva, contando desde un principio con el trabajador de base.

Por ello, los objetivos que pretende alcanzar CIPASI con la implementación de estos talleres y de las auditorias son:

- Mayor concienciación de los trabajadores en aspectos de seguridad y los riesgos que puedan tener en el día a día.
- Mantener los buenos datos de cero accidentes, anticipándonos a los posibles riesgos.
- Hacer de la seguridad una rutina más en nuestro día a día, consiguiendo que sea un rol más de cada trabajador, tanto de oficinas como de planta.

A 30 de abril de 2021, CIPASI ha alcanzado 340 días sin accidentes.

<https://www.hinojosacipasi.com/>



CLÍNICA BEIMAN INSTITUTO ANDALUZ DE MEDICINA DEPORTIVA

Clínicas Beiman y su contribución a la sociedad frente al Covid19

Clínica Beiman Instituto Andaluz de Medicina Deportiva S.L. líder en Andalucía en el sector de la medicina deportiva, nació hace once años, destacando por su atención médica integral en todas las áreas y especialidades y por promover la salud y el deporte a través de www.saludmasdeporte.com, su proyecto digital, divulgativo y comercial más innovador.

Desde sus orígenes, ha tenido un claro compromiso con la sociedad y sus ciudadanos a los que siempre ha procurado ofrecer unos servicios de calidad y a la vanguardia en tecnología.

Prueba de ello es su crecimiento constante y la ampliación de su red de clínicas, contando actualmente con seis centros en Andalucía (Jerez de la Frontera, Las Cabezas de San Juan, Córdoba, Jaén, Sevilla y Granada y Huelva). Próximamente, tiene previsto una nueva apertura de un centro en Almería.

Muestra de esta aportación a la Sociedad queda manifiestamente clara en el comportamiento adoptado por las Clínicas Beiman, desde y durante la Pandemia declarada en marzo de 2020 tras la aparición de un agente biológico denominado SARS-CoV-2.

Clínicas Beiman ha demostrado ante una situación de alerta social y sanitaria, una capacidad de adaptación a los cambios y una agilidad a la hora de tomar decisiones complicadas que requerían de un ejercicio de concreción y de implementación de nuevos formatos, nuevos servicios y nuevas herramientas a disposición de nuestros pacientes.

El diseño en tiempo récord, por parte de la Dirección de Clínicas Beiman, de un Protocolo Covid, demostraba implicación y sensibilidad con la situación que se había generado y transmitía calma y confianza entre nuestros pacientes y nuestro propio personal.



Por consiguiente y por concluir, la apuesta y capacidad de Clínicas Beiman en términos de innovación y por supuesto de salud es manifiesta y con ello su contribución firme y decidida con la sociedad en los tiempos del Covid19. Por consiguiente y por concluir, la apuesta y capacidad de Clínicas Beiman en términos de innovación y por supuesto de salud es manifiesta y con ello su contribución firme y decidida con la sociedad en los tiempos del Covid19.

<https://www.clinicabeiman.es/>
<https://www.saludmasdeporte.clinicpoint.com/>

DHL FREIGHT SPAIN

DHLF saludable



De 2018 a 2020 y en mayor medida con la pandemia y el confinamiento se ha venido observando en los resultados epidemiológicos proporcionados por nuestro SPA un aumento del sedentarismo, de trastornos osteomusculares y del riesgo cardiovascular en la empresa.

Es por ello que desde el departamento de PRL se elaboró un plan de acción para mejorar los hábitos saludables de los empleados con distintas medidas que se fueron implantando a lo largo de 2019-2020 con el fin de mejorar los hábitos de los empleados y disminuir el riesgo cardiovascular:

- instalación de desfibriladores
- fruta semanal
- opciones saludables en las máquinas de vending marcadas en verde y divulgación de la medida
- comunicados semanales sobre temas de salud (calendario saludable)
- precios especiales en fisioterapia/pilates
- reposapiés y alfombrillas ergonómicas

Con estas medidas hemos conseguido mejorar los siguientes indicadores:

- práctica deportiva: hemos aumentado en un 4% los empleados que practican deporte habitualmente.
- IMC: hemos mejorado en un 3% los empleados que tienen obesidad y un 2% los que ya se encuentran en su peso recomendado.
- Triglicéridos: el % de empleados con triglicéridos altos ha bajado en un 11%.
- el riesgo cardiovascular de la empresa ha bajado de un 5% a un 2%.
- los empleados sin anomalías osteomusculares ha aumentado en un 2%.
- % de empleados con opinión positiva por las acciones llevadas a cabo en PRL: 88% (2020)

En conclusión, estas medidas están siendo efectivas, pero tenemos que seguir monitorizando los indicadores y trabajar en aquellos que no han mejorado en el rango esperado.

<https://www.dhl.com/es-es/home/nuestras-divisiones/transporte.html>



EUROSTYLE SYSTEMS ESPAÑA

Medidas preventivas frente a la COVID19



EUROSTYLE SYSTEMS ESPAÑA, bajo su compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores llevó a cabo una serie de medidas de nueva implantación, con una metodología novedosa para luchar contra el nuevo virus COVID-19 surgido a finales de 2019 que hizo que España entrara en estado de alarma en marzo de 2020.

Bajo criterios de seguridad y de la mano de todos los consejos sanitarios, llevo a cabo medidas que ayudaron a la consecución unos buenos resultados de absentismo basados en el principal objetivo de la empresa de proteger a sus trabajadores.

Desde el fomento del teletrabajo, formaciones, modificaciones de horarios, grupos de trabajo, cribados con test de antígenos, material de protección, barreras interpersonales y cambios sociales y laborales fueron algunas de las principales acciones llevadas a cabo por la Dirección del centro.

Estas y otras series de inversiones, trabajo en equipo y la buena voluntad de toda su plantilla ha hecho que EUROSTYLE SYSTEMS consiguiera unos buenos resultados y demostrara su gran capacidad de adaptación a nuevas circunstancias.

<https://www.eurostyle-systems.fr/>



FAEMA EMPLEO

Seguridad y conciliación frente al Covid-19



Faema Empleo es una empresa que se dedica a múltiples actividades económicas para favorecer la empleabilidad de las personas con discapacidad. Una de las peculiaridades de Faema Empleo SLU es que está constituida como centro especial de empleo de iniciativa social, cuyo capital pertenece en su totalidad a la Asociación Faema Salud Mental Ávila, y su plantilla está formada por más de un 70% de personas con discapacidad.

Faema Empleo es una empresa preocupada por la inserción laboral de personas con capacidades diferentes y por la política de igualdad entre hombres y mujeres, además de establecer medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. Entre ellas destacan:

- Flexibilidad horaria.
- Protocolo para evitar el acoso en el ámbito laboral.
- Plan de Igualdad.
- Uso inclusivo del lenguaje entre sus trabajadores.

A lo largo de los últimos años, Faema Empleo ha recibido la Distinción de Empresa Comprometida con la igualdad de oportunidades en el año 2017, ha sido finalista en el año 2018, 2019 y 2020 al premio CEPYME en la categoría de Igualdad. En el año 2020 ha recibido el Distintivo Óptima reconocido por la Junta de Castilla y León por su trayectoria en la implantación y seguimiento de políticas de Igualdad.

Faema Empleo ofrece a sus trabajadores la posibilidad de contratar a través de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA, el Programa Conciliamos con el fin de facilitar la atención necesaria a sus hijos, tutelados o acogidos, menores de 12 años, o personas dependientes o con discapacidad que deban permanecer en su domicilio por confinamiento derivado de la COVID-19.

Faema Empleo invierte en sistemas de protección individuales y colectivos frente al COVID 19. Durante el año 2020 y debido a la difícil situación originada por la pandemia del COVID 19 la empresa tuvo que hacer frente a varios retos higiénicos, de salud y de prevención de riesgos. Para ello, a parte de las medidas de prevención de riesgos ligadas al trabajo habitual, se

implementaron medidas para hacer frente al COVID 19. Entre ellas:

1. Adquisición de EPIS específicos frente al COVID 19.
2. Adquisición de material de prevención frente al COVID 19 como termómetros infrarrojos, medidores de CO2, mamparas protectoras, gel hidroalcohólico y sus dispensadores, alfombras desinfectantes con zona de secado y su virucida específico.
3. Formación e Información a los trabajadores/as sobre la importancia de la higiene, prevención y vacunación frente al COVID 19 y apoyo integral para superar la pandemia a nivel anímico y psicológico.
4. Gratificación económica por parte de la empresa al trabajo durante los meses más duros de la pandemia.

<https://asociacionfaema.org/medidas-de-igualdad-mujeres-y-hombres/>



FUNDACIÓN ABULENSE PARA EL EMPLEO (FUNDABEM)

Fundabem

E-HEALTH

FUNDABEM es una entidad benéfico asistencial que trabaja con, por y para el colectivo de personas con discapacidad y sus familias. Desarrolla su actividad en Ávila. Durante sus 20 años de vida, en sus diferentes proyectos y actuaciones, promueve la salud de más de 800 personas y trabaja para mejorar sus hábitos de vida como herramientas de prevención ante la enfermedad y el envejecimiento prematuro.

Hoy día y en nuestro medio, las organizaciones dedicadas a ofrecer servicios que promueven la autonomía personal e integración social están obligadas a realizar una transformación digital (TD) profunda de sus propios servicios. Esto es imprescindible para aprovechar las potencialidades de la "salud digital".

E-Health, es un proyecto de salud de la era 5.0, dentro de la cual las líneas de actuación a trabajar son:

- Trabajar el manejo de diversas herramientas digitales mediante las Apps.
- Promover la práctica habitual de actividades deportivas preferentemente en grupo.
- Usar de forma autónoma diferentes dispositivos tecnológicos.
- Mejorar la nutrición y hábitos de sueño.
- Recibir formación e información on-line y off-line de mano de profesionales y/o expertos voluntarios en materia de salud, deporte, nutrición, descanso y uso de las Apps.



Todas estas acciones pretenden generar un cambio beneficioso en las beneficiarias y beneficiarios directos de este proyecto que son nuestras personas usuarias de la entidad siendo estas unas 70, 50 personas aproximadamente dentro del ámbito de las familias y 200 usuarias/os on-line. El impacto total directo sería de más de 320 personas. FUNDABEM considera estos datos teniendo presente la situación de alerta sanitaria en la que nos encontramos actualmente. Si el contexto cambia los resultados esperados serían mayores.

El equipo de profesionales de FUNDABEM, acompaña a nuestras personas usuarias y familias en este proceso de cambio para que sean activistas del fomento de su propia salud y promuevan las modificaciones necesarias de un ajuste vital continuo.

<https://www.fundabem.es/>



FUNDACIÓN ÓPERA DE OVIEDO

ÓPERA
DE OVIEDO

Temporada de Ópera de Oviedo: cultura segura

La Fundación Ópera de Oviedo es una entidad privada sin ánimo de lucro la cual tiene como objetivo principal promover y apoyar la cultura, así como conseguir que la temporada lírica sea cada vez más abierta y accesible para todos los públicos.

Concretamente, sus fines fundacionales son: promover, organizar, apoyar, auxiliar y financiar dentro del ámbito de sus posibilidades el Festival o Temporada de Ópera de Oviedo. Además, podrá contribuir, sin finalidad de lucro, al fomento, desarrollo y divulgación de las artes escénicas en general y, en particular, las relacionadas con el mundo de la lírica, la danza y el ballet.

El sector cultural ha sido de los más castigados durante la pandemia, siendo uno de los primeros en clausurar y de los últimos en retomar su actividad.

La Fundación Ópera de Oviedo, ya en marzo de 2020, se propuso llevar a cabo la actividad con el fin de cumplir con sus objetivos programados y evitar la pérdida de empleo de sus trabajadores, priorizando por supuesto la seguridad de todo el equipo y de los espectadores.

La 73 temporada arrancaba, tal y como estaba previsto, el 4 de septiembre de 2020. No fue tarea fácil, la Fundación se vio obligada a pautar distintos protocolos de actuación con el objetivo de minimizar la posibilidad de contagio, entre los asistentes al espectáculo, los trabajadores de la oficina y del teatro (sastras, técnicos, maquilladoras y peluqueras...) y los propios artistas.

El protocolo de seguridad consistió en el uso obligatorio de gel de manos y mascarilla para todos los trabajadores, incluido el Coro y los músicos de la orquesta (salvo los de viento); control de temperatura a todos los trabajadores del teatro (técnicos y artistas); colocación de mamparas en el foso (que acogió un número reducido de músicos con el fin de mantener la distancia de seguridad), y en el departamento de sastrería (que en el momento de manipulación de ropa usada también utilizó guantes), y todos los trabajadores y artistas del Teatro fueron

sometidos a pruebas serológicas y PCR al comienzo de cada producción.

La ópera se reanudó con una limitación de aforo de 600 localidades, es decir, un 43% de su capacidad máxima. Lo cual obligó a la Fundación a ampliar el número de funciones por cada título con el objeto de poder reubicar a todos sus abonados cumpliendo con las medidas de seguridad indicadas por las autoridades. El uso de mascarilla fue también obligatorio entre el público asistente, además de gel de manos y entradas y salidas ESCALONADAS organizadas por diferentes puertas según su ubicación de asiento.

El 6 de febrero de 2021, contra todo pronóstico, concluía la 73 Temporada de la Ópera de Oviedo convirtiéndose en una de las pocas casas de ópera en el mundo que había conseguido mantener la actividad durante la pandemia sin cancelar ningún contrato y cumpliendo con sus principales objetivos de promoción y difusión de la cultura.

<https://www.operaoviedo.com/>



«Somos grandes. Nada pudo con el amor a este trabajo»

La temporada de la Ópera de Oviedo arrancó el 4 de septiembre de 2020. No fue tarea fácil, la Fundación se vio obligada a pautar distintos protocolos de actuación con el objetivo de minimizar la posibilidad de contagio, entre los asistentes al espectáculo, los trabajadores de la oficina y del teatro (sastras, técnicos, maquilladoras y peluqueras...) y los propios artistas.

El inicio duro de la Ópera más de medio centenar de personas, vive con una mezcla de alegría y agotamiento el buen final de su temporada de localia marcada por la covid. La de Oviedo es una de las pocas del mundo que ha logrado sacar adelante todos los títulos.

El inicio duro de la Ópera más de medio centenar de personas, vive con una mezcla de alegría y agotamiento el buen final de su temporada de localia marcada por la covid. La de Oviedo es una de las pocas del mundo que ha logrado sacar adelante todos los títulos.

FUNDACIÓN THEODORA

Programa VIVIR (Visitas Virtuales por Videollamada)



Como consecuencia de la crisis provocada por el COVID-19 y la consiguiente declaración del estado de alarma, Fundación Theodora se vio imposibilitada para cumplir su misión de humanización de la estancia de niños y niñas en los hospitales, mediante la visita presencial de los Doctores Sonrisa. Sin embargo, inmediatamente, nos pusimos a trabajar para que los menores ingresados pudieran, en alguna medida, seguir recibiendo el aliento de nuestros artistas hospitalarios, aunque sólo fuera de forma virtual, para lo que reactivamos nuestras redes sociales, iniciamos una campaña de voluntariado on line, repartimos 200 tablets, enviamos cartas a la gente hospitalizada, distribuimos material sanitario, pero, sobre todo, pusimos en marcha el Programa ViVir.

Este programa consiste en visitar a distancia por parte de sus artistas -magos, músicos, clowns, cuentacuentos, actores y actrices- a los niños, niñas y adolescentes hospitalizados en cualquiera de los 55 hospitales de España con los que colaboramos, todos los días, con independencia de cuál sea su dolencia y de forma absolutamente gratuita para sus familias y los centros sanitarios.

La presente iniciativa permite conjugar a la perfección tradición y vanguardia, al fundir el cumplimiento de una misión tradicional como es la visita presencial con las más modernas tecnologías (redes sociales, Smart phones, tablets, internet, vídeos) sirviendo la tecnología y el mundo digital para multiplicar la labor de humanización y poder llegar a miles de menores, y lo que es más importante, para llegar a aquellos que residen en las zonas más aisladas y menos favorecidas de nuestro país.

<https://es.theodora.org/es>



HI.LEX AUTO PARTS SPAIN

Proyecto protocolo COVID



Tal y como cuenta la directora de RRHH de la empresa, cuando comenzó a hablarse del coronavirus, presa por una inercia/intuición que a día de hoy agradece, se sentó delante del departamento de compras con una lista que, en aquel momento, daba risa: "Quiero 1000 mascarillas, 250 litros de gel hidroalcohólico, todos los guantes que encuentres, batas y dispensadores para el gel para repartir por toda la empresa de punta a punta".

La fábrica se abasteció. La eficiencia y rapidez del departamento de compras fueron claves. Tres semanas después, no quedaban mascarillas ni alcohol en ningún proveedor ni supermercado. En Hi.Lex tenían de sobra. La rapidez con la que aquello avanzaba no les superó. Habían provisto de material suficiente las instalaciones como para cubrirse. Pero necesitaban más. Mucho más.

Así empezó la odisea en la que el planeta entero se ha visto inmerso. Así empezó uno de los mayores retos profesionales vividos hasta ahora. En el camino, un ERTE de fuerza mayor, compañeros ingresados y familiares perdidos. No ha sido fácil. Pero en esta adversidad se han hecho mejores, más fuertes, más humanos.

- Un estricto protocolo fue su almanaque en todo momento. Ampliaron zonas de entrada, escalonaron los horarios. Implantaron el teletrabajo. Compraron más batas, más máscaras, pantallas y metacrilato. Triplicaron la limpieza. Ventilaron a todas horas. Leyeron. Estudiaron. Preguntaron. El gestor Covid se convirtió en su aliado, a veces, sintieron que sabían más que él. Trazaron un plan de acción basado en la protección absoluta, la formación didáctica, clara y concisa y coordinación mucha coordinación.
- APPS nuevas para que cualquier novedad llegara a todos los rincones de la fábrica.
- Cajas y más cajas de antígenos para, ante la más mínima duda, realizar un test. Brotes. Paramos el brote en 5. Epidemiología les ayudó, les aconsejó. Les alentó y les aseguró que lo estaban haciendo bien.
- Videos caseros para saber cómo desechar un guante. Cómo ponerte la mascarilla. Cribas de posibles empleados/as de alto riesgo. FFP2. Sin válvula.
- Horas y más horas de reuniones. ¿Cómo lo hacemos? Hay que proteger.

Volvieron poco a poco del ERTE, antes de entrar se formó a todo el mundo por grupos. Tras navidades se cribó el 100% de la plantilla con test antígeno. Si se tenía contacto estrecho con un posible positivo (posible, no confirmado) el personal se quedaba en casa, con permiso retribuido y se iniciaba un rastreo con PCR pagadas por la empresa.

Todo este esfuerzo les ha permitido tener un mínimo índice de contagios. Parar un brote y concienciar a todo el personal de la importancia que implica la prevención. Y a veces, el confiar en la intuición.

<https://www.hi-lex.com/location-hles>

PHOENIX SERVICIOS INDUSTRIALES Y MEDIOAMBIENTALES



Decálogo Plan de Contingencia COVID-19. Medidas de prevención/ protección de carácter general

Con este título queremos resumir todas las acciones que se han estado llevando a cabo desde la Semana 05/2020 hasta la actualidad en el centro de trabajo de Phoenix Services, situado en el interior de Acerinox Europa (Palmones-Cádiz), para hacer frente a la pandemia producida por el nuevo coronavirus SARS-COV-2 (COVID-19).

Dichas acciones se han encaminado a proteger tanto al personal de Phoenix Services como al personal de sub-contratas que viene a trabajar a nuestro centro de trabajo de la posible exposición al virus, mediante el análisis de las tareas o actividades realizadas en las que pueda haber riesgo de exposición a este agente biológico.

De esta forma, queda revisado lo que ha sido un año de pandemia en nuestro centro de trabajo, sin dejar de lado los riesgos industriales que, dado que trabajamos en un entorno industrial, son los que tenemos presentes en nuestro trabajo del día a día.

<https://www.phoenix-services.com/>



RESIDENCIA PIRINEOS

Diseño módulo exterior para visitas a residentes



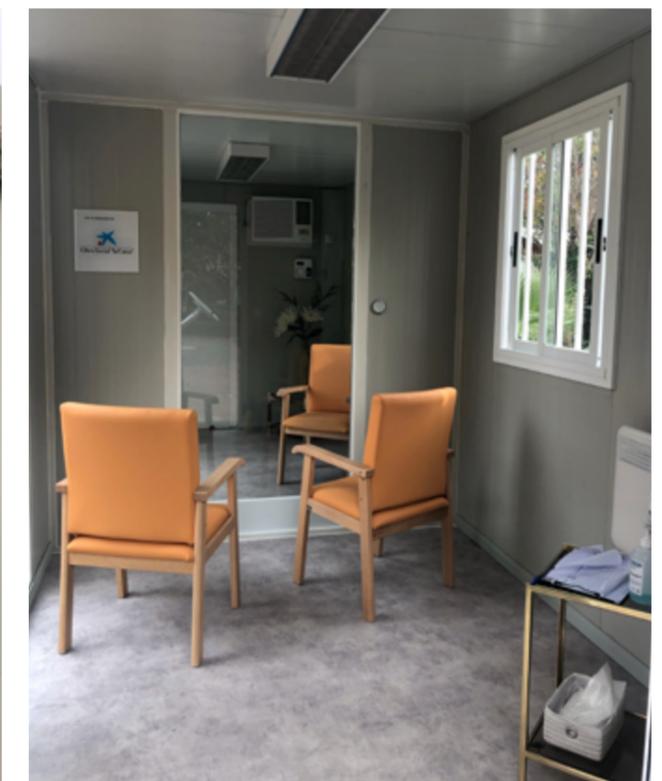
Residencia Pirineos innova un módulo exterior, que permite las visitas a familiares de manera segura y respetando todas las medidas preventivas.

Desde el comienzo de la pandemia una de las principales preocupaciones del sector de las residencias ha sido que las visitas que recibían sus ancianos no supusieran un peligro para ellos. Los centros tuvimos que implantar planes de contingencia y protocolos con múltiples medidas de higiene y distanciamiento, pero, sin embargo, la transmisión comunitaria existente en el exterior nos hizo pensar en otras opciones que ofreciesen mayor protección. Teniendo dentro de sus objetivos, evitar el deterioro cognitivo de las personas mayores permitiendo que sus familias y amigos pudieran visitarlos, sin riesgo de seguridad para familias, trabajadores y residentes.

Durante el verano, las residencias hacen uso de los espacios abiertos como jardines, terrazas o patios exteriores permitiendo las visitas, pero el invierno, la bajada de temperaturas y cierta estabilidad climatológica, hacen estos escenarios inviables.

Un módulo exterior acristalado con dos espacios independientes, accesible para personas con discapacidad, sellados, evitando la transmisión por aerosoles y con un sencillo sistema de comunicación a través de un interfono, cuenta además con ventilación natural, calefacción y filtros Hepa.

<https://residenciapirineos.es/>



RURAL GRUPO ASEGURADOR

Certificado del Compromiso de Seguros RGA en la prevención y minimización de los riesgos provocados por el COVID-19



El compromiso mostrado por Seguros RGA en el cumplimiento de las medidas de prevención frente al Covid-19 ha permitido obtener el sello "Garantía Madrid" por sus "buenas prácticas" y su compromiso en realizar los mejores esfuerzos en la adopción de las medidas necesarias para preservar la salud de empleados y clientes.

Este identificativo de "Garantía Madrid" ha transmitido seguridad a sus empleados en cuanto a las medidas preventivas realizadas en sus instalaciones, seguridad que se ha visto plasmada en el resultado de "0" contagios en la compañía: la incidencia de la enfermedad en su platilla ha venido por contagios en el ámbito social y familiar.

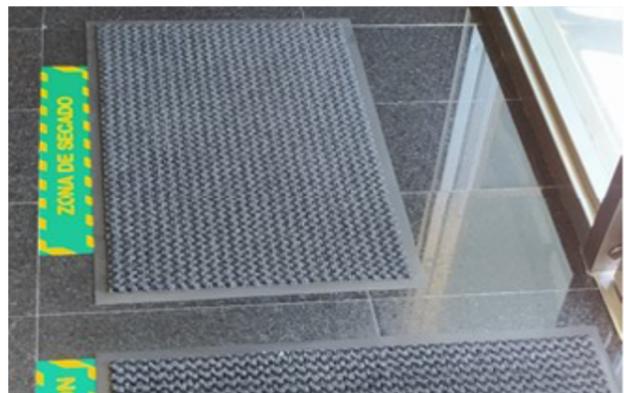
Para llegar a este resultado en Seguros RGA se han acometido diferentes acciones que tuvieron por objetivo:

- Proteger la salud de los trabajadores y reducir el riesgo de transmisión del Coronavirus.

El Comité de Empresa, el Departamento de Gestión de Personas, y el propio médico han estado muy pendientes de la situación de la pandemia, en general y en particular, en su incidencia en la compañía, analizando la situación semanalmente para poder ir dando pasos y cambiar aquello que hubiera que modificar.

- Asegurar la continuidad de su actividad y de la prestación de servicios, en un escenario de contingencia que pudiera impedir o limitar la adecuada dedicación de los empleados a sus labores ordinarias.

<https://www.segurosrga.es/>



SAVIA PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS



El aspecto psicosocial como innovación en nuestra Savia proyectos tras la llegada del Covid y la nueva normalidad

Las circunstancias derivadas del COVID19 les obligaron a redefinir, entre otros, su actividad, sus clientes, su forma de trabajo, su equipo.

En Savia Proyectos tuvieron que hacer una REESTRUCTURACION para poder seguir adelante.

Todos estos cambios en un entorno excesivamente incierto podían crear factores de riesgo psicosocial como los siguientes:

- Inexistente o inadecuado apoyo social entre el personal de la empresa
- Relaciones interpersonales malas o de poca calidad
- Relaciones personales inexistentes (aislamiento)
- Exposición a conflictos interpersonales, situaciones de violencia, discriminación o conductas inadecuadas

El equipo humano de SAVIA es el mayor activo que tiene la empresa. Por lo que para que estos y otros factores de riesgo psicosocial no afectaran a la salud física, psíquica o social de los trabajadores y trabajadoras tomamos la decisión de llevar a cabo las siguientes acciones que favorecieran el bienestar emocional:

1. Políticas en sensibilización e igualdad
2. Horarios y distribución del trabajo
3. Políticas FORMACION de empleados
4. Cambio en la forma de Dirección
5. Posibilidad de hacer propuestas y aportar ideas

Queda mucho por hacer pero las acciones mencionadas han creado un ambiente laboral estable y que apuesta por el PROYECTO de SAVIA.

<https://saviaproyectos.com/>

UAV NAVIGATION

...no hemos parado de trabajar...

UAV Navigation S.L. es una empresa tecnológica del sector aeronáutico sita en San Sebastián de los Reyes, Madrid. En la actualidad cuenta con 25 empleados.

Desde el inicio de la pandemia se han mentalizado de la importancia de evitar los contagios tanto en el ámbito familiar como en el laboral, ya que cada puesto de trabajo es único y es clave, ya que son una PYME.

A diario acuden a la oficina entre 4 y 5 personas. Por su trabajo, 3 de ellos se comportan como un grupo burbuja.

Todos y cada uno de los empleados mantienen el siguiente criterio para acceder a la oficina:

- Anotar la presencia en el calendario
- Mantener la distancia de seguridad
- Utilizar el gel hidroalcohólico antes de acceder a las instalaciones
- Abrir las ventanas y la puerta principal para que la oficina esté ventilada en todo momento
- Metacrilato entre los puestos de trabajo más próximos de las personas que acuden a diario a trabajar
- Permanecer siempre con la mascarilla en la oficina.
- Cuando el personal de UAV Navigation ha asistido a alguna reunión fuera de la oficina, ha asistido con el resultado de una PCR negativa.

<https://www.uavnavigation.com/>



UTE ABI CORREDOR NORTE

Protocolo de actuación frente al coronavirus COVID-19

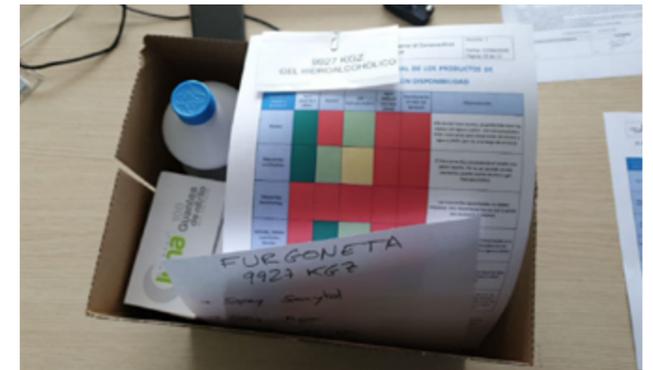
UTE ABI Corredor Norte ha implantado una serie de medidas higiénico-sanitarias y organizativas con el fin de reducir las probabilidades de contagio por el coronavirus, así como emitir las pautas de actuación ante un posible caso positivo en el ámbito del proyecto de conservación y mantenimiento de las instalaciones de enclavamientos, sistemas de protección del tren, control de tráfico centralizado, sistemas auxiliares de detección, telecomunicaciones fijas, GSM-R e instalaciones de protección y seguridad del Corredor Norte-Noroeste de Alta Velocidad. Tramos: Valladolid – León y Venta de Baños Burgos.

Se ha hecho hincapié en el incremento de la limpieza, la utilización de productos virucidas, jabones de manos, geles alcohólicos, mascarillas, equipos de ozono, mantenimiento de la distancia de seguridad interpersonal, etc.

Con el fin de minimizar el contacto entre trabajadores, los turnos finalizan 5 minutos antes y comienzan 5 minutos después de la hora fijada, de forma que exista un margen de 10 minutos que impida la concurrencia de más trabajadores de los estrictamente necesarios.

Se adopta el teletrabajo para el personal que pueda implementarlo, limitando los trabajos presenciales en los centros de trabajo en la medida de lo posible. Se favorece la utilización de herramientas como VPN, teleconferencias y llamadas telefónicas en detrimento del contacto personal.

El uso de forma compartida, de los vehículos de empresa, se ha restringido en la medida de lo posible y siempre cumpliendo las diferentes restricciones comunicadas por las autoridades sanitarias.



Noviembre 2021

Publicación Especial

VI Edición Premios Innovación y Salud

Mutua Universal, Mugenat,
Mutua Colaboradora con
la Seguridad Social, núm. 10

www.mutuauniversal.net