



Objetivos conseguidos en prevención de riesgos laborales

**Empresarios y trabajadores implicados
en un objetivo común**

Comunidad Autónoma de Aragón



Objetivos conseguidos en prevención de riesgos laborales

**Empresarios y trabajadores implicados
en un objetivo común**

Comunidad Autónoma de Aragón

Título

Objetivos conseguidos
en prevención de riesgos laborales

Edita

Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral

Depósito legal

Z-2.371-2005

Diseño, maquetación e impresión

Tipolína, S.A.
Isla de Mallorca, 13
50014 Zaragoza

En su continuo esfuerzo en la lucha contra la siniestralidad laboral, el Departamento de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Aragón inició años atrás una línea de trabajo que permitiría poner al alcance de nuestras empresas las experiencias más valiosas en materia de prevención de riesgos laborales. Frutos de la nueva línea emprendida han sido el Programa «Buenas prácticas compartidas en prevención de riesgos laborales» y la publicación «Experiencias empresariales en prevención de riesgos laborales», que se presentó el pasado año. En ésta, doscientas empresas aragonesas exponían sus iniciativas en la materia, brindando así la oportunidad de que cualquier firma aragonesa dispusiera de las experiencias acumuladas en gestión preventiva por empresas de tamaño y actividad similares a la suya.

En esta ocasión, la obra que se presenta llega algo más lejos. Cuarenta empresas aragonesas relatan de qué forma han logrado consumir períodos significativos, al menos un año o cientos de miles de horas de trabajo, sin sufrir accidentes con baja. Logros más que estimables que demuestran que, aun en empresas con riesgos, la gestión preventiva bien enfocada puede lograr la «utopía» del cero accidentes de trabajo.

Es sabido que logros tan significados en prevención de riesgos laborales requieren la estrecha colaboración de la empresa y de toda la plantilla. Por ello, esta publicación recoge las experiencias y actuaciones tanto de la estructura como de los trabajadores, marcando un precedente de participación conjunta en una obra de este tipo.

Algunas firmas han declinado el ofrecimiento de participar en esta publicación, a pesar de haber logrado objetivos equivalentes, por razones de modestia o discreción, que hemos de entender. Esperamos que en próximas ocasiones podamos contar con sus experiencias, pues merecerán toda nuestra consideración. A pesar de esto, el interés de la obra es indudable y, a buen seguro, habrá de contribuir a instaurar sistemas preventivos eficaces en nuestras empresas, condición necesaria para desterrar la lacra de la siniestralidad laboral.

EDUARDO BANDRÉS MOLINÉ
Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Las formulaciones preventivas del tipo «Cero Accidentes de Trabajo» no siempre son aceptadas. El objetivo se antoja una meta utópica o bien demasiado alejada del momento que atraviesa la empresa. En ocasiones, incluso suscita recelos en torno al modo de alcanzarlo. Será preciso, por tanto, que empresarios y trabajadores, conjuntamente, declaren que es posible. Que se pueden consumir largos períodos de tiempo sin accidentes de trabajo con baja. Que se ha logrado y de qué modo se ha conseguido.

En estas páginas los empresarios y trabajadores nos hablan de un esfuerzo compartido que les ha llevado a cientos de miles de horas de trabajo sin accidentes; quizá, hasta un millón. O hasta el año sin accidentes; quizá, hasta más de diez años. Nos hablan desde empresas de gran tamaño y también desde empresas de veinte trabajadores.

Estas declaraciones conjuntas son incontestables. El objetivo es, pues, viable.

→ ÍNDICE

ACE, AUTOMOTIVE GROUP	11
AIRTEX PRODUCTS, S.A.	15
ALCOA TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS, S.L.	18
AL-KO ESPAÑA, S.A.	21
ARAGONESAS (GRUPO)	24
ARAGONESAS INDUSTRIAS Y ENERGÍA, S.A.	26
AISCONDEL-MONZÓN.	27
ARBORA & AUSONIA	28
AUXILIAR DE LACADOS, S.L.	33
BECTON DICKINSON, S.A.	35
BIEFFE MEDITAL, S.A.	38
BODEGAS SAN VALERO, S.A. (Grupo BSV)	41
BRILÉN, S.A.	43
CALEFACCIÓN Y SANEAMIENTO ANETO, S.L.	46
CALZADOS YAKU'S, S.L.	47
CARGILL ESPAÑA, S.A.	49
CEMEX ESPAÑA	52
COMERCIAL SALGAR, S.A.	55
DANA AUTOMOCIÓN, S.A., INDUSTRIAS SERVA	57
DANIEL AGUILO PANISIELLO, S.A.	61
DESARROLLO QUÍMICO INDUSTRIAL, S.A.	63
ENDESA GENERACIÓN, S.A.	66
FAURECIA AUTOMOTIVE ESPAÑA, S.A.	70
FMC FORET	73
GENERAL MOTORS ESPAÑA, S.L.	76
HIDRO NITRO ESPAÑOLA, S.A.	79
JESÚS BENAVENTE, S.L.	82
KIMBERLY-CLARK CORPORATION	84
MANIPULADOS EL PORTAZGO, S.L.	87
MANUFACTURAS GRACIA, S.L.	90
OMYA CLARIANA, S.L.	92
ORTAS, S.L.	94
PRETERSA PRENAVISA ESTRUCTURAS DE HORMIGÓN, S.L.	96
PRODUCTOS METALEST, S.L.	99
RED ELÉCTRICA	101
RESOLUTION IBÉRICA PERFORMANCE PRODUCTS, S.A. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS - Group)	104
RONAL IBÉRICA, S.A.U.	107
TAILORED BLANK ZARAGOZA, S.A.	110
TATE & LYLE	112
TIPOLÍNEA, S.A.	115
VALEO TÉRMICO MOTOR	117
ZARDOYA-OTIS, S.A.	120

ACE AUTOMOTIVE GROUP

527 trabajadores

D.ª PILAR BUDE PÉREZ

Directora General y Consejera Delegada

D. LUIS JAVIER ROYO AZNAR.

Responsable de Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales

OBJETIVOS CONSEGUIDOS

- Disminuir año a año el número de accidentes, planteando como objetivo no superar el índice de frecuencia obtenido el año anterior. Record sin accidentes con baja de 145.000 horas.
- Mejora de los procesos de fabricación haciendo especial hincapié en la ergonomía. Diversificamos las operaciones e incrementamos las minitareas fuera de línea para disminuir los movimientos repetitivos.
- Adaptación del puesto al operario colocando rampas de elevación en las líneas de montaje.
- Formación.

OBJETIVOS

Los objetivos en prevención de riesgos laborales son establecidos y aprobados por Dirección teniendo en cuenta las revisiones de seguridad y salud laboral que se han realizado, los riesgos laborales identificados, requisitos legales, la política de prevención de riesgos laborales y los accidentes, incidentes y no conformidades.

Los objetivos serán referentes a todos los departamentos y secciones de la empresa en los que se hayan detectado riesgos laborales relevantes, son revisados mensualmente por el responsable de prevención y de forma anual por la dirección.

POLÍTICA DE MEJORA. COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Tanto la empresa como los trabajadores suscriben la siguiente política de mejora continua. El objeto de la Mejora Continua es el de integrar a todos los trabajadores en la idea de la participación para la mejora constante de la situación de la empresa, entendiéndose por trabajadores a todos los empleados de ACE, S.A., ya sean directos o indirectos.

Aprovechando el contacto diario Mando Intermedio-Operario se comenta la situación del sistema de trabajo referente a: sus problemas, sus soluciones, sus propuestas de acción.

Todo ello se recoge en los documentos siguientes:

A) Hoja de propuesta de solución de problemas.

B) Hoja resumen «Hoja registro lista programa de mejora continua».

- En el documento A) el trabajador anotará el problema junto con la posible solución si la conoce; este documento se entregará al mando intermedio.
- La comisión de mejora continua se reúne semanalmente para analizar las propuestas citadas y revisar las propuestas que ya existían anteriormente, registrando el estatus de las propuestas en el documento B).

Situaciones que puedan presentarse ante el planteamiento de un problema:

–Mando y operario, teniendo capacidad para ello, resuelven el problema e informarán al resto de su equipo y a otros posibles afectados de la solución adoptada.

–Mando y operario se ven desbordados en su capacidad por:

- Se exceden de sus atribuciones.
- No saber cómo resolver la situación.
- Afectan a «otros»: compañeros y mandos de otros relevos, etc.

- Pueden tener consecuencias futuras.
- No tienen medios necesarios.

En estos casos el proceso a seguir es:

a) Resolución del problema por vía horizontal:

- Equipo interdependiente. (Ej: Encargado + Coordinador del SGPR).
- Mando más otros mandos intermedios afectados. (Ej: Encargado Corte + Encargado Preparación).

b) Comunicación a la comisión de Mejora Continua; ésta decidirá las acciones más convenientes a realizar frente al problema planteado.

Se distinguen 3 líneas de resolución:

- Poner en marcha las acciones convenientes que a juicio de la Comisión de Mejora Continua resuelvan el problema.
- Llevarlo, el representante de la Comisión de Mejora Continua implicado, a su Jefe inmediato superior (Responsable de Departamento).
- Otras vías.

OTROS MEDIOS DE COMUNICACIÓN INTERNA

Existe en el área de planta industrial un buzón de sugerencias, en el cual se pueden exponer de forma libre las propuestas que se desee. Este buzón lo recoge semanalmente el Equipo de Mejora Continua, quien estudia cada una de las sugerencias. Dicho buzón está a disposición de cualquier persona que proponga un mejor comportamiento en seguridad y salud laboral para su lugar de trabajo.

Además, cuando se considere necesario, se podrán realizar encuestas que permitan un conocimiento del nivel de sensibilización sobre prevención de los riesgos laborales de los trabajadores y la potencien, así como distribuir informes o realizar charlas para informar a los diversos departamentos de la empresa de los aspectos relacionados con los riesgos en seguridad y salud en su trabajo y la importancia de su buen comportamiento personal.

SISTEMAS DE MOTIVACIÓN DE LA PLANTILLA

Las propuestas recogidas y estudiadas por la Comisión de Mejora en los dos semestres anuales serán candidatas dos veces al año a tres posibles bonificaciones económicas, estableciéndose dos grupos de premios para las propuestas de Mejora:

- Semestral, cuyo objetivo es premiar la calidad de las propuestas recibidas.
- Premios de campaña, con objeto de premiar la participación en el programa de mejora.

IMPLICACIÓN DE LOS MANDOS INTERMEDIOS

Los mandos intermedios realizan reuniones periódicas con el médico de empresa y se evalúan uno a uno los casos derivados de un accidente de trabajo y de una enfermedad profesional.

Coordinación del sistema de mejora continua.

MEJORAS MÁS SUSTANCIALES REALIZADAS

Propuesta de mejora realizada por una trabajadora en la que se mejora el encintado de una tramada sin afectar a las cotas que marca plano.

Propuesta de mejora realizada por una trabajadora en la que se usa el equipo informático de control como soporte visual para posicionar una etiqueta. Antes suponía flexionar el cuello para observar la posición correcta.

ACE AUTOMOTIVE GROUP

D. DANIEL BERNAL VALIENTE

Delegado de Prevención

CONSENSO ENTRE EMPRESA Y TRABAJADORES

A través de las reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud Laboral, se establece una relación de consenso entre Empresa y trabajadores a la hora de establecer acciones para mejorar el clima preventivo. Esto, unido a las reuniones semanales que se realizan con los delegados de prevención, los representantes de la empresa y el médico de la empresa, hace que se pueda establecer un control en aquellos puestos en los que puede haber una tasa de accidentes alta. Por parte de la empresa se toman las acciones correspondientes para disminuir el riesgo y por parte del médico de empresa se establecen controles periódicos en la mutua para que el proceso de recuperación sea adecuado a la lesión que ha sufrido el trabajador.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Todos los trabajadores de ACE participamos activamente en el Programa de Mejora Continua. Aprovechando el trato diario con nuestros mandos intermedios exponemos los problemas, las soluciones y las propuestas de acción.

El Equipo de Mejora Continua recoge las propuestas del buzón semanalmente, las estudia y pone en marcha varios frentes de actuación:

- Poner en marcha las acciones convenientes que a juicio de la Comisión de Mejora Continua resuelvan el problema.
- Llevarlas al representante de la Comisión de Mejora Continua, implicando a su Jefe inmediato superior (Responsable de Departamento).
- Otras vías.

Las propuestas recogidas y estudiadas por la Comisión de Mejora en los dos Semestres anuales son candidatas dos veces al año a tres posibles bonificaciones económicas establecidas en dos grupos de premios:

- Premiar la participación en el programa de mejora.
- Premiar la calidad de las propuestas recibidas.

PERCEPCIÓN POR PARTE DE LA PLANTILLA

Existe una percepción positiva por parte de la plantilla ante las medidas que se ponen en marcha a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral de ACE, si bien existen asuntos puntuales en el trabajo diario que exigen la colaboración inmediata por parte de ciertos departamentos de la empresa. Esta comunicación es directa a los responsables de área y éstos lo comunican al departamento técnico, quien realiza las correcciones necesarias o bien informa de la imposibilidad de llevarlas a cabo.

DIFICULTADES A SUPERAR

Cuando una persona se incorporaba al trabajo tras una enfermedad profesional, se volvía a incorporar al mismo puesto. Antes suponía un problema el establecer rotaciones en los puestos de trabajo debido a la especialización de cada persona al puesto de trabajo. En la actualidad se dispone de un plan de polivalencias en el que existen varias personas especializadas en varios puestos. Esto ha sido posible gracias a la formación que cada trabajador ha recibido en cada puesto de trabajo. Actualmente las investigaciones de los accidentes, las reuniones semanales anteriormente citadas, los estudios ergonómicos realizados en las cadenas de montaje, las optimizaciones en los procesos de fabricación y las recomendaciones que el médico da

a los responsables de producción cuando un trabajador se incorpora tras sufrir una lesión, hace que el número de enfermedades profesionales disminuya.

SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS

Si bien no existen evidencias documentales por parte de los trabajadores de ACE, las quejas o sugerencias verbales se llevan a las reuniones ordinarias del Comité de Seguridad y Salud Laboral y se les da la solución pertinente.

AIRTEX PRODUCTS, S.A.

49 trabajadores

D. JOSÉ GUINDA GARCÍA

Director General y Consejero Delegado

D. JOSÉ ANTONIO CAMPO MAZCARAI

Director de Desarrollo de Nuevos Productos

Airtex ha conseguido 1547 días sin accidentes de trabajo en planta desde el 27/07/2000 hasta el 20/10/2004.

La política de Prevención de Riesgos Laborales de Airtex Products establece como objetivo el mantenimiento de cero accidentes y la mejora de las condiciones de trabajo con el fin de elevar los niveles de seguridad, salud y bienestar de todos los trabajadores. Para ello se decide:

- Integrar la prevención en los sistemas de gestión para facilitar acciones de mejora continua y el cumplimiento de la legislación aplicable.
- Extender las responsabilidades, actividades de participación, consulta, información y formación a todos los niveles de la empresa, incluyendo subcontratistas.
- Promover la formación y sensibilización de los empleados y colaboradores.

Los objetivos desde el inicio de la actividad preventiva se han basado en:

- a) Actualizar el sistema de prevención a la legislación vigente.
- b) Implantar las acciones de mejora detectadas en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y la evaluación de los equipos de trabajo.
- c) Formación a todos los trabajadores en materia preventiva, de acuerdo con el puesto de trabajo y las tareas asignadas.
- d) Integrar la gestión y la cultura de la prevención dentro de las actividades de gestión de la empresa.
- e) Política de cero accidentes.

La actividad preventiva se inició en el año 1995, con mediciones de ruido e iluminación, que se han continuado revisando de acuerdo con los objetivos marcados por la legislación vigente.

La evaluación inicial de riesgos se realizó en julio de 1998, con actualizaciones en septiembre del 1999, febrero del 2002 y julio del 2004.

La adecuación de equipos de trabajo de acuerdo con el RD 1215/97 se certificó con fecha de mayo/1999, y se ha ido actualizando con la incorporación de nuevos equipos en diciembre del 2001 y abril del 2003.

La formación en prevención se comenzó en 1997 con curso de Nivel Básico para el Representante de la Dirección y el Delegado de Prevención. A partir de 1999 se imparte formación específica a todo el personal. Actualmente la formación, según el puesto de trabajo y las responsabilidades asignadas, incluye formación básica, específica del puesto de trabajo y actuaciones en situaciones de emergencia. Todo el personal que se incorpora recibe información y formación adecuada a su puesto de trabajo.

El plan de evacuación se revisó en el 2001. Durante la implantación se realizaron las siguientes acciones: formación en situaciones de emergencia, incluyendo situaciones controladas con fuego real, y simulacros de evacuación de la empresa. La implantación terminó en el 2004.

La coordinación de actividades empresariales con contratistas se desarrolló a partir del 2002, mediante la firma de un protocolo de prevención de Riesgos Laborales.

La revisión de instalaciones (normativas), como instalación eléctrica y condensadores evaporativos (legionella), está incorporada en las operaciones de mantenimiento preventivo de la empresa.

El método organizativo elegido ha sido contratar un servicio de prevención ajeno desde el inicio, coordinando las actividades con un representante de la Dirección y los Representantes de los Trabajadores.

Para la implantación de los cambios organizativos necesarios se ha implicado a toda la organización desde el inicio, mediante actividades de información y formación.

Las adecuaciones e implantación de acciones de mejora se han realizado mediante equipos interdisciplinarios con capacidad de decisión y representación de todas las actividades implicadas.

Con la ayuda del servicio de prevención ajeno se realiza un plan para la implantación de las mejoras detectadas, asignándose un equipo responsable para su puesta en marcha. Este equipo incluye representantes de todas las actividades afectadas.

El parque de máquinas se ha renovado totalmente desde el año 1994, y la adquisición de nuevas máquinas se realiza incluyendo especificaciones de seguridad.

Las adaptaciones de máquinas se han incluido dentro de las operaciones habituales de mantenimiento.

Existe un bonus anual a repartir entre toda la plantilla desde 2003 con el objetivo de cero accidentes.

A partir del 2005 se ha incorporado al programa de sugerencias la detección de las situaciones de riesgos. Este programa incluye una recompensa económica para las mejores ideas presentadas.

Se han incluido indicadores de prevención de riesgos laborales como indicadores de gestión de la empresa.

Las acciones de mejora se revisan periódicamente y se realiza un informe de seguimiento.

Periódicamente se mantienen reuniones con los contratistas principales para analizar si han existido hechos significativos que puedan afectar a la seguridad en el puesto de trabajo y para coordinar acciones de mejora.

Auditoría interna bimensual de limpieza, orden y seguridad.

Informes anuales del Servicio de Prevención Ajeno sobre siniestralidad laboral, evaluación y vigilancia de la Salud, Memoria y Programación anual del Servicio de Prevención.

Los mandos intermedios participan activamente en la detección de riesgos potenciales y en las actividades de mejora. Un alto porcentaje ha realizado el Curso básico de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores han colaborado participando en equipos de implantación de mejoras o mediante el programa de sugerencias.

Se realizan de manera continua y sistemática pequeños cambios que mejoran las condiciones de seguridad en el trabajo.

AIRTEX PRODUCTS, S.A.

D. JAVIER NUÑO TORRES

D. CARLOS LOZANO BELTRÁN

D. ANDRÉS AMELLA CALVO

Delegados de Personal

Inicialmente y reunidas ambas partes (Empresa y Delegados de Personal), se decidió la implantación de medidas de seguridad en las zonas que inicialmente parecían de mayor riesgo (zona de mecanización).

A posteriori se implantó la utilización en dicha zona de gafas, botas, tapones (opcionales) y guantes de protección.

Inicialmente el personal fue bastante reacio a la utilización de estas medidas básicas de prevención por:

- Cansancio o dificultad para la utilización de gafas.
- Cansancio en la utilización de calzado con protección.
- Utilización de guantes que no eran adecuados para cada tarea.

Tras este inicio, se fue suministrando material más adecuado a las necesidades de cada persona. Un ejemplo de este punto fue el incorporar gafas de protección graduadas para aquellas personas que lo necesitaban.

La dirección nombró a un responsable de Riesgos Laborales que conjuntamente con el Delegado de Prevención comienzan a gestionar la Política de Riesgos Laborales.

Conjuntamente comenzaron a trabajar en varios ámbitos, como por ejemplo:

- Formación a todos los trabajadores.
- Evaluación de los puestos de trabajo.
- Auditorías internas de Orden y Limpieza (5S).

Las expectativas generadas por estas últimas medidas conllevan la mejora general de los distintos puestos de trabajo, como por ejemplo:

- Se mejora la iluminación general en planta.
- Se incorporan dispositivos de aspiración de polvo en máquinas.
- Se incorporan condensadores de aire para mejorar la temperatura ambiente.

Recientemente, se ha implantado un sistema de sugerencias (incentivado económicamente), de alcance para toda la plantilla, para prevenir posibles desviaciones observadas por los propios trabajadores.

Uno de los puntos importantes tratados y acordados entre empresa y trabajadores fue la constatación por escrito de un acuerdo en el año 2003, por el que se comprometen a conseguir el objetivo de no siniestralidad. Para conseguir este objetivo la empresa aporta un bonus anual, prorrogable en los próximos años.

RESULTADO

Como consecuencia de la aplicación de las medidas de protección y vigilancia se consigue un record histórico de 1547 días sin accidentes.

CONCLUSIONES

Para la consecución de los objetivos planteados es importantísima la implicación de la empresa. Cuando la empresa (como en nuestro caso) facilita todos los medios para la prevención, los trabajadores utilizan estos recursos al 100% por ser los primeros interesados en obtener siniestralidad cero.

ALCOA TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS, S.L.

204 trabajadores

D. FRANCISCO RUBA ALAMAÑAC

Director

D. RAMÓN BOTÍN GONZÁLEZ

Jefe Servicio Calidad, Salud, Seguridad y Medio Ambiente

La Fábrica de Alcoa Transformación de Productos, S.L. en Sabiñánigo (Huesca) ha alcanzado el 4 de abril de 2005 los 2000 días sin accidentes con baja. Esto significa 1.850.000 horas trabajadas y casi 5 años y medio.

El valor de Alcoa en medio ambiente, salud y seguridad es: «trabajamos de forma segura en un modo que proteja y promueva la salud y el bienestar de los individuos y el medio ambiente». El objetivo de Alcoa es Cero Accidentes para siempre. Esta meta fue planteada desde la adquisición de Inespal por parte de Alcoa en febrero de 1998.

La fábrica de Sabiñánigo se dedica a la laminación de aluminio para su transformación posterior como embalaje alimentario o farmacéutico, así como a la fusión y colada de tochos de aluminio para extrusión. Cuenta con una plantilla de 204 personas y sus procesos principales son fundición, laminación, corte, tratamiento térmico, embalaje y expedición.

En 1993 obtuvo la certificación ISO 9002 y en 2002 la ISO 9001:2000. En el año 2001 obtuvo la certificación ISO 14001:1996 y en Febrero de 2005 la ISO 14001:2004. En 2001 ganó el Premio Aragón a la excelencia empresarial, otorgado por el IAF. También ha sido galardonada con el premio PREVER.

La clave para haber logrado la mejora en seguridad y el largo periodo sin accidentes con baja es el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad de Alcoa. Se trata de un sistema compuesto por 5 elementos (Organización, Compromiso, Medición, Formación y Comunicación) y 4 herramientas (Prácticas de Control de Riesgos de Salud, Ídem de Seguridad, Controles de prácticas de trabajo y Gestión de incidentes).

En la fábrica de Sabiñánigo el sistema se traduce en los siguientes elementos:

- Muy fuerte compromiso de todos miembros de la dirección (Director general, Jefes de departamento y Mandos intermedios). Este compromiso lleva asociados objetivos medibles de seguridad y salud entre los objetivos de desempeño anuales departamentales e individuales.
- Clara alineación con dichos objetivos de todos los trabajadores, con involucración y participación activa de miembros del comité de empresa, delegados de prevención y promotores de seguridad y salud (operarios con especial formación en seguridad y salud que redactan y actualizan las instrucciones de trabajo seguro de cada una de las tareas).
- Gran cantidad de formación, información y comunicación a través de los distintos mecanismos establecidos: grupos de trabajo, campaña anual de seguridad, boletín trimestral de fábrica, reunión mensual de comité estratégico de medio ambiente, salud y seguridad, reuniones mensuales de comités tácticos, realización de 5 propuestas de mejora (sugerencias premiadas) por empleado y año, realización de IFE's (notificaciones de riesgos, casi incidentes o incidentes sin lesión realizadas por cualquier miembro del personal).
- Uso de la «prima variable» para personal de convenio colectivo que incluye la accidentalidad entre sus factores.

Se puede concluir que la totalidad de la plantilla participa en alguna actividad relacionada con seguridad y salud.

Se efectúan importantes inversiones (unos 750.000 euros en 2004) para programas de protección de máquinas, sistemas de prevención y detención de caídas (líneas de vida, barreras,

pasamanos, puntos de anclaje, etc.), mantenimiento y mejora de equipos móviles (carretillas, puentes grúa), dispositivos ingravidos ergonómicos de manipulación de cargas, mobiliario y dispositivos ergonómicos para trabajos con pantallas, separación de equipos móviles y vías peatonales, equipos de protección individual para metal fundido, trabajos con equipos eléctricos y general para talleres.

Se emplean numerosos sistemas de motivación para estimular la participación: Sugerencias premiadas, premio a los mayores notificadores de IFE's en la campaña de seguridad, cenas de reconocimiento a grupos de trabajo, participación en el boletín de fábrica, etc.

Para alcanzar los resultados es fundamental su seguimiento, lo cual se realiza mediante la técnica Asat («herramienta Alcoa de auto evaluación»). Se trata de un cuestionario de preguntas, que se va actualizando cada 2 años. Las respuestas deben ser positivas en todas las preguntas para obtener la valoración de «bueno». Cada 3-4 años expertos de otras fábricas de Alcoa realizan una auditoría basada en dicha técnica Asat, debiéndose establecer un plan de acciones si se detectan desviaciones.

No siempre ha sido un camino fácil lograr una baja tasa de accidentalidad. En Alcoa trabajan numerosas empresas subcontratadas, como los transportistas o contratistas de obras y servicios, a los que hay que dar una formación rigurosa de acuerdo con un protocolo interno específico de Alcoa. En función de los trabajos a efectuar, se les debe dar formación sobre los llamados 4 puntos críticos de Alcoa: «Acceso a espacios confinados», «Prevención de caídas», «Trabajos con equipos móviles» y «Procedimiento de energía cero» (también llamado procedimiento de bloqueo, etiquetado y prueba).

La fábrica dispone de Servicio de Prevención propio. Para asuntos médicos y de higiene industrial, la fábrica cuenta con Servicio Médico propio dotado de enfermería, y además con la colaboración de la Mutua de Accidentes.

ALCOA TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS, S.L.

D. JOSÉ MIGUEL LACARTA BERGES
Presidente del Comité de Empresa

El Comité de Empresa de Alcoa Sabiñánigo (Huesca), durante la negociación de los últimos acuerdos alcanzados, siempre ha buscado la seguridad y salud de todos los trabajadores con el objetivo de reducir los riesgos al máximo. Mediante las medidas adoptadas por ambas partes, los resultados han sido satisfactorios.

El papel del Comité de Empresa y Delegados de Prevención para conseguir la colaboración de la plantilla, se ha llevado a cabo conjuntamente con la participación de todos los trabajadores, realizándose diferentes charlas y reuniones; así mismo se intercambiaron experiencias con las diferentes fábricas del grupo Alcoa en materia de Seguridad y Salud.

La participación de los trabajadores ha sido muy positiva. Uno de los factores más importantes ha sido la formación y el sistema de sugerencias e IFE's (notificación de riesgos), con los cuales se han mejorado constantemente los puestos de trabajo mediante inversiones en los mismos.

Las dificultades que han debido superarse han sido muchas para llegar a conseguir este resultado, una de las más importantes ha sido el cambio de mentalidad; así mismo la adaptación a todas las prendas de seguridad, que ha sido muy costosa (zapatos, guantes, casco, gafas, tapones para los oídos, etc.)

La percepción por parte de los trabajadores ha sido excelente, se han mejorado los puestos de trabajo en materia de Seguridad, Higiene, Ergonomía, etc, por lo tanto existe un grado de satisfacción alto.

El seguimiento por parte de la plantilla es total y mediante los Delegados de Prevención, Promotores de Seguridad y Comité de Empresa, es continuado, teniendo presente que nunca se debe bajar la guardia.

AL-KO ESPAÑA, S.A.

60 trabajadores

D. CARLOS AGUILAR DOMÍNGUEZ

Gerente

D.ª MIEKE VAN MAL

Responsable Gestión Calidad – Coordinadora de Prevención

AL-KO ESPAÑA, S.A. tiene implantado un Sistema de Gestión de la Calidad desde el año 1996. En el año 2002 ya nos certificamos según la norma ISO 9001: 2002.

En la Política de la Empresa, que se revisa anualmente por la Dirección, está definido con claridad que para nosotros es importante que el personal de la Empresa tenga el mayor nivel de seguridad en el desempeño de sus actividades laborales en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En los objetivos que se establecen anualmente se ha incluido el objetivo de siniestralidad cero, habiendo logrado desde el año 2003 un período sin accidentes laborales con baja de más de 100.000 horas trabajadas.

La Prevención de Riesgos Laborales y la Vigilancia de la Salud han sido subcontratadas a un Servicio de Prevención Ajeno.

Se realiza periódicamente la evaluación de riesgos laborales y, de acuerdo con el resultado, se planifica la prevención, estableciendo las acciones correctivas relativas a las desviaciones constatadas.

También se realiza la evaluación específica de los puestos de trabajo, a raíz de la cual se planifica igualmente la prevención. En algunos casos ha sido necesario realizar un estudio de ergonomía.

Todos los accidentes, tanto con baja como sin baja, son investigados por miembros del Comité de Seguridad y Salud, con la participación del empleado accidentado y su superior y, si la situación lo requiere, se comunican las posibles acciones de mejora a los jefes del área donde ha tenido lugar el accidente, ya que ellos son los responsables de implantar las mejoras. La Dirección recibe mensualmente el informe correspondiente a estos accidentes.

La revisión de la implantación de las medidas de mejora se realiza en la reunión trimestral del Comité de Seguridad y Salud.

En el plan de formación de la Empresa está incluida la sensibilización y la formación relativas a temas de seguridad, que se va llevando a cabo periódicamente. Naturalmente, dicha formación tiene lugar en el horario laboral.

Se entrega a todo el nuevo personal una información de acogida. Además es informado específicamente de los riesgos generales, así como de los de su puesto de trabajo y recibe los EPI's necesarios, dejando constancia con su firma que ha comprendido las explicaciones y recibido los EPI's.

El personal procedente de las ETT's también recibe la formación e información adecuada relativa a los trabajos para los cuales ha sido contratado y debe firmar que ha comprendido dichas informaciones.

Asimismo se solicita a las empresas concurrentes que su personal haya recibido la formación en riesgos laborales y que lleven los EPI's y dispositivos de protección generales necesarios para realizar su trabajo con seguridad en nuestra Empresa. Por nuestra parte, nosotros informamos de los riesgos específicos que puedan encontrar sus operarios en la Empresa.

AL-KO España, S.A. es filial del Grupo Internacional AL-KO KOBER, A.G., con sede central en Alemania. La Central ha establecido para todas las empresas del Grupo un sistema interno de Seguridad, Orden y Limpieza (SOS), que consiste en la ejecución de auditorías trimestrales por parte de los Delegados del Comité de Seguridad y Salud. El informe de auditoría es evaluado en la reunión del Comité de Seguridad y Salud, y la Dirección de la Empresa recibe copia del mismo.

Aunque en nuestra Empresa no se utilizan grandes cantidades de productos químicos, han sido establecidas las fichas de seguridad de todos ellos.

En todos los centros de trabajo se encuentran, unidos a los métodos de trabajo y las instrucciones de autocontrol, las normas de seguridad específicas.

AL-KO ESPAÑA, S.A.

D. JOSÉ LUIS CALVO BRAVO

D. ROBERTO LACÁMARA TRAIN

Delegados de Prevención de Riesgos Laborales

Después de tomar conciencia del nivel de accidentes de años anteriores y, considerando que pasamos una gran parte de nuestras vidas en el entorno laboral, el Comité de Empresa y en nuestro caso, los Delegados de Prevención, nos pusimos en marcha con el objetivo de reducir esta tasa de accidentes.

Para ello intentamos escuchar todas las necesidades y sugerencias de nuestros compañeros, haciendo un seguimiento personal y muy cercano a cada uno de ellos. Si hemos conseguido estos resultados, ha sido gracias al gran esfuerzo y concienciación de nuestros compañeros, ya que a la mínima situación de riesgo no dudan en comunicárnoslo, y nosotros, dentro de lo posible, utilizamos las medidas que están a nuestro alcance.

A pesar de todo ello, no hay que olvidar que, aun siendo baja la cota de accidentes, no hay que descuidarse y trabajar en el día a día, ya que está en juego la salud e integridad física de cada uno de nosotros. Para lo cual se necesita una concienciación de todas las partes, trabajadores y empresario, siendo todos uno y considerando que el resultado obtenido es beneficioso para ambas partes.

ARAGONESAS (GRUPO)

369 trabajadores

D. JESÚS COLLANTES VIVANCOS

Director General

D.ª MARÍA ÁNGELES ZAMORA PINILLA (AISCONDEL)

D. CARMELO URIETA ASENSIO (ARAGONESAS)

Jefes de Prevención Sanitaria

D. RAFAEL MANCHO GUERRERO (AISCONDEL)

D. ANTONIO MUÑOZ LORIENTE (ARAGONESAS)

Jefes de Prevención Técnica

El Grupo Aragonesas, dentro del que se incluyen los centros de Aragonesas: Industrias y Energía de Sabiñánigo (237 trabajadores) y el de Aiscondel de Monzón (132 trabajadores), viene desarrollando, desde hace años, una Política Preventiva encaminada a la reducción de accidentes, y basada en la mejora continua, obteniendo en los últimos años los siguientes resultados:

N.º de accidentes con baja ocurridos en los últimos 5 años:

	2000	2001	2002	2003	2004
Sabiñánigo	3	0	1	0	1
Monzón	0	0	1	1	1

En el año 2004 se han obtenido unos índices de frecuencia y de gravedad de:

	IF	IG
Sabiñánigo	2,75	0,03
Monzón	4,31	0,16

Las tasas de accidentes han sido:

	2002	2003	2004
Sabiñánigo	4,5	0	4,7
Monzón	7,5	7,6	7,7

Como hitos de días sin accidentes con baja, se han conseguido los siguientes:

Sabiñánigo alcanzó 878 días sin accidentes con baja a fecha 02-10-04. Actualmente se está en los 300 días.

Monzón registró los siguientes: en 2002 consiguió 1.111 días sin accidentes con baja y en 2004 llegó a 534 días.

La consecución del objetivo de reducción de accidentes se ha logrado tras la realización de múltiples acciones a lo largo de los últimos años. Entre ellas destacamos las siguientes:

- Decidida vocación de la Alta Dirección en materia de seguridad.
- Participación en organismos relacionados con la prevención (COASHIQ, FEIQUE, EURO CHLOR)
- Adhesión al Compromiso de Progreso, en el cual, de los 6 Códigos de Conducta, 5 se refieren a Prevención (Seguridad y Salud en el trabajo, Seguridad en los procesos, Seguridad en la distribución, Tutela de producto y Comunicación y respuesta ante emergencias). Se pasan auditorías anuales.
- Adhesión al Programa de Prevención de Riesgos Laborales del Gobierno de Aragón.
- Declaración del año 2000 como Año de la Prevención, con la realización de diversas actividades (concursos, formación, elaboración de carteles, etc).

- Puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en el año 1999.
- Edición del nuevo Manual de Prevención y del Manual de Procedimientos.
- Programa anual de auditorías internas y cruzadas de seguridad.
- Plan anual de formación en Prevención.
- Evaluaciones de Riesgo de los distintos puestos de trabajo.
- Elaboración de los informes de seguridad y Planes de autoprotección.
- Control específico de las contratatas.

Asimismo, se dispone de un Servicio de Prevención propio Mancomunado de las empresas del Grupo, contando en cada centro de trabajo con la siguiente estructura:

- Técnico superior en Prevención de Riesgos (Seguridad e Higiene).
- Técnico nivel intermedio en Prevención de Riesgos.
- Técnico nivel básico.
- Medico especialista en Medicina del Trabajo.
- ATS.
- Técnico nivel intermedio responsable de las contratatas.

Por otro lado, todo el personal de la plantilla de nuestros centros de trabajo tiene integrada en su responsabilidad, tal y como se indica en su descripción de puesto de trabajo, la gestión de la Prevención.

Existe un presupuesto anual para la gestión de la Prevención en sus distintas especialidades y que, en los casos particulares de los centros de Sabiánigo y Monzón, asciende a la cantidad de 500.000 y 300.000 euros, respectivamente.

Se realizan campañas de concienciación para todos nuestros trabajadores, tales como la Semana de la Prevención, con concursos para los trabajadores y los familiares. De aquí se obtuvieron una serie de dibujos (realizados por los hijos de los trabajadores) que se han utilizado para la elaboración de carteles de seguridad, que se han editado y colocado en todos nuestros centros. En este año 2005 está previsto realizar otra campaña a lo largo del segundo semestre.

Se realiza anualmente un plan de formación, en el cual están implicados todos los niveles de la organización, de tal forma que cada persona puede impartir o recibir formación.

Se realiza análisis de los accidentes e incidentes de los que se derivan planes de acción y mejora; y ante cualquier accidente, se produce una comunicación urgente a Dirección General.

Se comentan, con todos los trabajadores, los accidentes e incidentes ocurridos en nuestros centros para aprender de la experiencia, informando de ellos en los correspondientes informes mensuales, con seguimiento estadístico de los mismos y de las medidas o acciones correctoras.

Es fundamental la colaboración y participación de los trabajadores en el día a día de la Prevención, tanto en las acciones de mentalización y control, a través del Comité de Seguridad y Salud, como de un continuo programa de sugerencias establecido desde hace varios años.

La mayor dificultad encontrada para lograr nuestros objetivos de Prevención ha sido la concienciación de los trabajadores, tanto propios como de contratatas, con los cuales se está trabajando más incisivamente en los últimos años, con el fin de mejorar día a día los índices de accidentalidad y, sobre todo, concienciarles de que la salud es un bien propio que deben conservar y gestionar ellos mismos en primera instancia.

ARAGONESAS INDUSTRIAS Y ENERGÍA, S.A.

D. JOSÉ M. ESCUDERO CORZÁN

D. LUIS F. SUSÍN OLIVÁN

D. JAVIER BORDETAS CAJAL

Representantes de los Trabajadores

Tradicionalmente ha existido un consenso entre Aragonesas y los representantes de los trabajadores en este centro, al considerar la Seguridad como una de las piedras angulares sobre la que debe descansar el futuro de una empresa. Las reglamentaciones del sector y las características de los materiales y equipos con que se trabajan así lo exigía.

El consenso no se ha basado en firma de acuerdo alguno sino en el apoyo práctico por parte de los representantes de los trabajadores a los objetivos expresados, tanto desde las organizaciones sectoriales como desde las instituciones (ej.: Programa DGA «cero accidentes»).

Así pues, el papel de los representantes de los trabajadores ha sido el de colaborar con las iniciativas indicadas, dejando constancia de su presencia activa en cuantas actuaciones se les ha invitado a través de los órganos de representación y participación de los trabajadores reconocidos en la legislación vigente (Delegados de Prevención, Comité de Seguridad y Salud, etc.). Sus actuaciones han consistido en proponer, día a día, a la Dirección de la empresa la mejora paulatina de las condiciones de trabajo, así como la optimización de los procesos productivos contribuyendo eficazmente al progreso para, no solo cumplir con la normativa, sino, además, prevenir situaciones no contempladas en ella.

La participación de los trabajadores ha sido interiorizando las consignas de seguridad, realizando sugerencias para la mejora continua y participando activamente en los programas de formación y en los sistemas de participación.

La sistemática de aporte de sugerencias preventivas incluye varios niveles:

- A nivel global: concurso de sugerencias.
 - A través de la cadena de mando: sugerencias recogidas en las reuniones de seguridad, en las inspecciones de puesto de trabajo y en la investigación de accidentes e incidentes.
 - A través de los Delegados de Prevención: que las plantean en el Comité de Seguridad y Salud.
- Las dificultades que se han encontrado radican básicamente en:
- Bajo índice de comunicación de incidentes.
 - Conformismo con situaciones existentes.
 - Autocomplacencia en los resultados.
 - Falta de recursos económicos.

La percepción en la plantilla de las mejoras de las condiciones de trabajo es que, en algunas ocasiones, se podrían obtener mejoras más eficaces si se acelerara la asignación de recursos a las propuestas realizadas por parte de los trabajadores.

El seguimiento de los resultados se realiza a través de la información, por parte de la empresa, del cumplimiento de los planes, de los resultados obtenidos y de las evoluciones de los índices fijados para el seguimiento de los objetivos.

Los trabajadores consideramos que los resultados obtenidos, con ser importantes, podrían mejorarse si todos nos mentalizamos de que la seguridad en el trabajo resulta la forma de actuar más progresista y rentable a cualquier nivel.

Esta misma mentalización debe extenderse a las empresas de contratas mediante la información, coordinación y el control adecuado de los riesgos, así como la participación en la investigación de los accidentes e incidentes, exigiéndoles los mismos estándares de seguridad que pretendemos para nosotros mismos.

AISCONDEL-MONZÓN

D. SANTIAGO COSTA FERRER

D. ANTONIO DELMÁS MUR

D. JOSÉ ANTONIO TURMO LÓPEZ

Delegados de Prevención

Mencionar en primer lugar que el modo en que se ha conseguido el consenso entre empresa y trabajadores es un hecho ya histórico que proviene de la política establecida desde los inicios de dicha actividad industrial en Monzón. Este legado, lejos de quedarse estancado, ha ido adaptándose a los tiempos, siendo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales una conciliación más al sistema de gestión de la prevención establecido, siendo éste un nuevo proyecto con un objetivo común en todas los órganos de la empresa.

El papel desempeñado por los representantes de los trabajadores ha sido el de apoyar, incentivar y proponer acciones para el mantenimiento y mejora de la gestión de la prevención. Un ejemplo de ello es el acuerdo en impulsar en la fábrica el programa cero accidentes de trabajo o el de compromiso de progreso establecido por la Federación de Industrias Químicas, siendo catalizadores en transmitir la obligación de responsabilidad personal en la prevención que debemos aceptar todos los trabajadores.

El parte de comunicación de riesgos es una herramienta desarrollada ya hace siete años en el seno del Comité de Seguridad y Salud, siendo un vehículo de participación de todos los trabajadores en las comunicaciones de riesgo derivadas de las condiciones de seguridad, medioambientales o del trabajo. Estos partes de comunicación de riesgos han servido para promover muchas actuaciones de mejora.

Se pueden definir varios foros en donde aportar sugerencias de mejora; ya sea mediante el concurso establecido por la dirección de la empresa, las sugerencias de los trabajadores trasladadas en el Comité de Seguridad y Salud o las sugerencias establecidas en la investigación de accidentes, incidentes, mediciones de las condiciones medioambientales o de evaluaciones de la carga u organización del trabajo.

Las dificultades que han existido, y en cierta manera permanecen, se centran en la apatía que aún generan ciertos temas preventivos en cuanto a compromisos personales, si bien el interés general en la formación e información es una baza que debe cultivarse. Por otro lado, la escasa comunicación de incidentes por conformismos en situaciones ya consideradas como consolidadas es un inconveniente que debe solventarse por todos los niveles de la organización.

Los índices que reflejan el estado de la prevención y los objetivos anuales en prevención están divulgados a todos los niveles. El seguimiento de dichos índices se difunden a todos los trabajadores mediante carteles en la entrada de la fábrica, estadísticas mensuales en los tableros o en las actas del Comité de Seguridad y Salud.

Somos conscientes que nuestra situación actual es sólo una caricatura de lo que pretendemos, que entendemos que queda mucho camino por recorrer, no conformándonos con los estándares actuales. Para ello, entendemos que la rapidez en acometerse muchas de las mejoras propuestas es un handicap a superar y el reflejo más importante en la percepción de cómo se emprenden las cuestiones relacionadas con la prevención.

Esperamos que esta breve descripción de algunas de las actuaciones que se llevan a cabo y de los defectos que encontramos en este reto en el que estamos comprometidos, sea de utilidad para conseguir ese preciado trofeo que es el aseguramiento de la salud de los trabajadores.

ARBORA & AUSONIA

300 trabajadores

D. JUAN MIGUEL RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ-PACHECO

Director

Actuaciones desarrolladas en A&A Mequinzenza para asegurar las condiciones de trabajo y conseguir un «clima preventivo» eficaz por parte de la empresa:

OBJETIVOS CONSEGUIDOS

- Objetivo de planta: Índice de frecuencia <10.
- Mayor periodo sin accidentes con baja: desde Junio 1999 hasta Abril de 2000: 416.548 horas.
- Durante los últimos tres años, 2002, 2003 y 2004, han existido periodos de 286.890, 163.667 y 164.331 horas trabajadas sin accidentes con baja respectivamente.

TIEMPO TRANSCURRIDO ENTRE LA FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y SU CONSECUCCIÓN

El objetivo irrenunciable en seguridad de A&A en Seguridad es 0 accidentes. Es un objetivo constante desplegado desde dirección y se sustenta en la política de que la seguridad es lo primero.

Nuestro índice de frecuencia se ha mantenido en los últimos años por debajo de 10 y el índice de gravedad se ha reducido significativamente desde niveles de 0,26 en 2000 a 0,02 que mantenemos desde Abril del 2004. Estos resultados son reflejo del trabajo continuo desarrollado en la planta. Trabajamos con sistemas de seguridad corporativos desde 1992 y con los de PRL desde 2000.

MÉTODOS O SISTEMAS SEGUIDOS Y SUS ETAPAS DE DESARROLLO

- Hasta 2000: sistema de elementos clave de seguridad, higiene y medio ambiente con filosofía americana. Puntos fuertes del sistema:
 - Política de A&A con un compromiso muy importante en Seguridad.
 - Liderazgo en Seguridad demostrado desde el director de planta e implementado a todos los niveles.
 - Involucración de todo el personal de planta en temas de Seguridad.
 - Integración del sistema de seguridad en todos los departamentos.
 - Calidad de sistemas de seguridad implantados.
 - Capacidad técnica en seguridad de los recursos destinados a seguridad, higiene y medio ambiente.
 - Mejora continua.
- Desde 2000: Además del sistema de elementos clave de seguridad, higiene y medio ambiente, implantación de servicio de prevención de riesgos laborales de A&A siguiendo las directrices de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En esta implantación fuimos la primera empresa en conseguir el nivel de excelencia en la auditoria externa realizada en 2001.

RECURSOS HUMANOS IMPLICADOS DIRECTAMENTE EN LA POLÍTICA DE MEJORA CONTINUA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La empresa facilita la más alta cualificación a los recursos que directamente gestionan la prevención de riesgos. Se dispone de técnicos superiores en seguridad, higiene y ergonomía.

Además, existe formación interna en sistemas seguridad técnica. El sistema de involucración en los sistemas de seguridad incluye:

- Soporte de liderazgo: director de planta.
- Área de seguridad, higiene y medio ambiente: Ingenieros y técnicos asociados a los sistemas.
- Responsables de seguridad, higiene y medioambiente en las distintas áreas: coordinadores.
- Personas con rol de seguridad asignado en cada área: operarios de línea.
- Soporte de Servicios médicos.

INVERSIONES REALIZADAS

Las inversiones y gastos específicos en seguridad e higiene rondan los 200.000 euros anuales. Esto no incluye los costes de los elementos de seguridad que por defecto la compañía exige para las nuevas instalaciones. Estos elementos abarcan:

- Elementos para el aislamiento de energías (Lock-outs eléctrico, neumático e hidráulico).
- Bloqueo de protecciones de máquinas por enclavamiento para evitar operaciones con máquina en marcha.
- Automatización de las operaciones más penosas, especialmente en lo que concierne a movimientos repetitivos y manipulación manual de cargas.

SISTEMAS DE MOTIVACIÓN PARA LA PLANTILLA

- Existe un sistema según el cual los empleados pueden proponer mejoras en sistemas, procesos o tecnología. Se premian aquellas propuestas que eviten un riesgo de seguridad de carácter alto o reduzcan notablemente un riesgo medioambiental.
- En las entradas de la Planta hay unos tablones con información específica de Seguridad. Cuando un departamento consigue alcanzar determinados días sin accidentes se publica un reconocimiento público a todos los empleados de dicho departamento.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO DE RESULTADOS Y DE CONTROL/AUDITORÍA INTERNOS

- Reuniones:
 - Reuniones diarias de revisión de resultados: incidentes e incidencias de seguridad.
 - Reuniones mensuales de revisión de resultados con la dirección.
 - Reuniones mensuales de revisión de resultados en los departamentos.
- Auditorías:
 - Auditorías internas anuales de PRL.
 - Auditorías internas anuales de revisión de elementos clave del sistema. Cada tres años la auditoría es realizada por auditores americanos; la nota obtenida sirve de ratio comparativa entre todas las plantas de la empresa.
 - Auditorías externas de PRL cada 5 años.
 - Auditorías certificación ISO 14001.

IMPLICACIÓN DE LOS MANDOS INTERMEDIOS

- Todo el personal tiene objetivos de seguridad específicos.
- Existen objetivos de seguridad para cada área y departamento.
- Las dificultades para conseguir los criterios de éxito en seguridad o las desviaciones respecto a objetivos se analizan por el equipo de seguridad, los jefes de departamento y los responsables en las áreas, y se toman medidas correctivas que se despliegan a todo el personal.

LA COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

- Se realizan reuniones de seguridad en cada área.
- La detección de defectos de seguridad se realiza por parte del personal de líneas.
- La investigación de incidentes se realiza con la persona implicada y los responsables del área.
- Los estudios ergonómicos se realizan con el personal implicado.
- El comité de seguridad y salud es informado de forma puntual sobre los planes de acción, mediciones higiénicas, estudios ergonómicos, incidentes destacables, nuevos proyectos, nuevos sistemas, campañas o estrategias que se van realizar, etc.
- Los trabajadores participan en la elaboración de procedimientos y, mensualmente, reciben las formaciones planificadas.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS MEJORAS MÁS SUSTANCIALES REALIZADAS

- Instalación de sistema de aspiración de polvo en áreas afectadas.
- Automatización de los finales en las líneas de producción.
- Semi-automatización en operaciones de manipulaciones manuales de cargas que ha supuesto una mejora ergonómica en este puesto de trabajo.
- Instalación del 2º tanque contra incendios debido al aumento de la capacidad de la planta. Se ha construido una nueva sala de carga de baterías que cubre las necesidades de la planta.
- Se ha renovado el parque de carretillas que asegura el buen estado de los equipos.
- Obtención del certificado de excelencia en PRL en 2001.
- Se realizó la Evaluación de Riesgos inicial de todos los puestos de trabajo en 2001. Se ha revisado la evaluación cada año.
- Certificación ISO 14001 para el Sistema de Gestión Medioambiental de la planta en 2002.

ARBORA & AUSONIA

D.^A NURIA GODIA CABOS

D. CARLOS CABISTAÑ CUCHI

D. ISMAEL ARBIOL BERTOLI

Delegados de Prevención

MÉTODOS Y SISTEMAS DE SEGURIDAD DESARROLLADOS EN A&A MEQUINENZA POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

–Modo en que se estableció el consenso entre la Empresa y los trabajadores.

- Mediante la creación de jefes de seguridad por zonas y el establecimiento de reuniones trimestrales.
- Creación específica del Rol de Seguridad en todos los Departamentos y la realización de reuniones diarias.
- Los jefes de seguridad se reúnen con su zona de trabajo correspondiente y discuten los sistemas de seguridad diariamente.

–Papel de los representantes de los trabajadores para conseguir la colaboración de la plantilla.

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

–Participación de los trabajadores en el sistema.

- Asistencia a reuniones por áreas con aportación de nuevas ideas por parte de los trabajadores.
- Realización de los sistemas de seguimiento (bos-sistema de observación de comportamientos- y feed-back-sistema de refuerzo de comportamientos-) siguiendo el calendario establecido por el departamento de Seguridad e Higiene mensualmente.
- Denuncias por parte de los trabajadores de zonas o tareas con riesgo de seguridad.
- Investigación conjunta por parte de la Empresa y los trabajadores de los accidentes e incidentes.
- El Comité de Seguridad y Salud en reuniones bimensuales recibe información y participa en las mejoras, mediciones e implementaciones, incidentes y accidentes, proyectos, sistemas y estrategias para la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes en toda la planta.
- Participación por parte de los trabajadores en la realización de procedimientos escritos, prácticas seguras.
- Realización de las formaciones de seguridad por parte de todos los trabajadores mensualmente.

–Sistema de aportes y sugerencias preventivas.

- Mediante un sistema de seguimiento de comportamientos (Bos y feed-back) por Departamentos y una vez al turno.
- Participación periódica en reuniones para aportar nuevas ideas en inspecciones a realizar.
- Un sistema informático donde se denuncian las anomalías de seguridad

–Dificultades a superar.

- Dificultades para la formación, despliegue y comunicación por los diferentes turnos y jornadas de trabajo realizados en planta.
- Mentalización de los trabajadores sobre la política de prioridades de la Empresa. Ante todo y sobre todo Seguridad.
- Implementación de nuevos equipos de protección de seguridad.

–Percepción por parte de los trabajadores de las mejoras llevadas a cabo.

- Los trabajadores asimilan de forma continua y con el día a día las nuevas implementaciones aplicadas y los comportamientos seguros y corrigiendo los inseguros mediante los sistemas mencionados anteriormente.

–Seguimiento de resultados por parte de los trabajadores.

- A partir de la adjudicación de Roles para todos los Departamentos se realiza un seguimiento en reuniones diarias de los incidentes y accidentes en la Empresa.
- Seguimiento por parte de los trabajadores de los tabloneros con información específica de seguridad, haciendo hincapié de los días sin accidentes por Departamentos y generales, distribuidos en diferentes puntos de la planta.

AUXILIAR DE LACADOS, S.L.

32 trabajadores

D. EDUARDO JADRAQUE SALINAS

Gerente

Una de las prioridades de la empresa es garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores y, por ello, la dirección se ha implicado plenamente en la Prevención de Riesgos Laborales. Para ello, las principales acciones llevadas a cabo han sido:

- Contratación de un Servicio de Prevención Ajeno, con el que hay una estrecha colaboración y al que se le hacen las consultas pertinentes para conseguir mejorar las condiciones de trabajo. Las actividades de este Servicio de Prevención Ajeno se complementan con la colaboración de un Representante de la empresa.
- Elaboración de una estructura de responsabilidades.
- Elaboración y puesta en práctica de protocolos para realizar una coordinación con empresas ajenas que desempeñan trabajos en nuestras instalaciones.
- Planificación de las mejoras planteadas en las evaluaciones de riesgos, informando a los trabajadores de los riesgos específicos de cada puesto y proporcionándoles los equipos de protección necesarios, observando su correcta utilización.
- Adecuación de los equipos de trabajo a las prescripciones del Real Decreto 1215/97.
- Se investigan todos los accidentes, emitiéndose el correspondiente informe de investigación tanto si es con baja como sin baja. Se valora también cualquier incidente que se produzca en nuestras instalaciones, adoptándose las medidas pertinentes para que no vuelva a ocurrir.
- Vigilancia de la salud mediante reconocimientos médicos iniciales y periódicos.
- Formación específica e información de todas las cuestiones referente a la seguridad, concienciando a los trabajadores de que también ellos tienen que estar implicados en la materia preventiva. Se les insiste en que para evitar accidentes, no solo es importante que la empresa dote a las máquinas de medidas de seguridad, sino que hay muchos aspectos a tener en cuenta, entre otros, tener unos hábitos correctos de trabajo y mantener el puesto de trabajo ordenado y limpio.
- Se tienen en cuenta las sugerencias y opiniones en materia de seguridad de nuestros trabajadores, ya que el que mejor conoce el trabajo y el riesgo que conlleva es el que lo realiza todos los días. Está demostrado que las imposiciones no favorecen a nadie y tanto los trabajadores como la empresa perseguimos el mismo objetivo: 0 accidentes.

Por último, nos gustaría reflejar que la implantación de todas estas actividades no sería posible sin la implicación efectiva de nuestros mandos intermedios que realizan una extraordinaria labor de seguimiento y control.

Con esta política hemos conseguido más de dos años sin accidentes de trabajo y seguiremos con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo.

AUXILIAR DE LACADOS, S.L.

D. LUIS PERALES ÁNGULO

Delegado de Prevención

La plantilla de la empresa está implicada en el proyecto común de conseguir «0 accidentes de trabajo», y para ello no dudamos en colaborar con la empresa, aportando ideas y cumpliendo las normas de seguridad por el bien de todos. Somos los primeros interesados, ya que repercute en nuestra propia salud personal.

Estamos concienciados de que los propios trabajadores somos un eslabón importante en la Prevención de Riesgos Laborales. Nuestras aportaciones son muy valiosas, pues somos los que estamos toda la jornada donde puede estar el riesgo, aunque a veces éste sea un poco complicado de detectar por ser algo habitual dentro del trabajo diario. Hemos tenido que cambiar algunos hábitos de trabajo, tarea que no ha sido fácil para algunos trabajadores que tenían unas costumbres adquiridas a lo largo de su vida profesional.

La utilización en el trabajo diario de los medios de protección ha contribuido también a mejorar las condiciones de trabajo.

Se investigan todos los accidentes que se producen, aunque sean sin baja, para intentar corregir cualquier fallo por pequeño que éste sea.

Gracias a la colaboración entre la empresa y los trabajadores y a las mejoras aplicadas, hemos conseguido entre todos, que desde el año 2001 se haya ido reduciendo anualmente el porcentaje de siniestralidad, consiguiendo alcanzar en el año 2004 el objetivo «0 accidentes».

Lo que ahora es importante es seguir manteniéndonos en estas cifras y para ello seguir participando en el proyecto de la misma forma (tanto la empresa como nosotros) y no pensar que todo el trabajo está realizado.

BECTON DICKINSON, S.A.

475 trabajadores

D. MARCOS CALUCHO VILLAS

Director de Planta

D. ÁNGEL HERNÁNDEZ GALICIA

Coordinador de Seguridad y Medio Ambiente

BD es una empresa dedicada a la fabricación de productos del entorno de la medicina, y especializada en los productos del tipo desechable. La Planta que BD tiene en Fraga (Huesca) está dedicada a la fabricación de jeringuillas y agujas hipodérmicas estériles de un solo uso, de la que es líder mundial. Actualmente la planta tiene una superficie cubierta de 47.280 m² y cerca de 500 empleados.

BD Fraga fabrica dichos productos desde 1979, habiendo crecido desde los 100 millones de unidades/año iniciales hasta los más de 7.000 millones programados actualmente, ofreciendo un producto de alta calidad y bajo costo, muy bien valorado por el mercado sanitario.

BREVE HISTORIA DE LA PREVENCIÓN EN BD

La creciente gráfica de accidentes que tenía inicialmente la Planta hizo acometer en 1988 una fuerte «Campaña Sin Accidentes con baja laboral» para mejorar la seguridad de los puestos de trabajo y fomentar la cooperación de los trabajadores en ese objetivo, con metas de 250.000, 500.000 y de un millón de horas sin accidente. Se consiguió que los accidentes menguaran drásticamente y dos años después se consiguió la meta anual de Cero Accidentes, que ya se mantuvo hasta alcanzar en 1993 un primer Millón de Horas Sin Accidentes. El record de tiempo sin bajas laborales había pasado de 4 meses a 4 años.

Con la rotura de la campaña y siguiente relajación hubo algunos accidentes, pero se contraatacó y se alcanzó otro millón de horas sin accidentes en 1998. Desde entonces se sigue manteniendo viva dicha Campaña, luchando por el tercer millón, pero con la fuerte evolución técnica, de producción y de plantilla, casi 200 nuevos puestos de trabajo en 3 años, han estado creciendo los accidentes, aunque el índice de frecuencia se mantiene controlado. Además, se ha superado 3 veces la cantidad de 400.000 horas sin accidentes de baja laboral, 4 veces las 200.000 horas y 12 veces las 100.000 horas.

El personal de BD Fraga sigue aspirando con ansia a conseguir la meta de Cero Accidentes y se está estudiando un nuevo enfoque a la Campaña para alcanzarlo, convencidos de que necesitamos algún cambio sobre la línea actual para luchar contra la idea conformista de que existen accidentes inevitables.

BASES DE LA SEGURIDAD DE BD FRAGA

Tanto en los inicios de la Campaña Sin Accidentes como los años siguientes, la mejora del nivel de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales (PRL) de la Planta de BD Fraga se ha basado en las siguientes bases:

- Voluntad manifiesta de dirección a favor de trabajar de forma segura, plasmado en la política de seguridad, en los objetivos anuales de PRL expuestos en los numerosos tabloneros de anuncios de la planta y en el apoyo y dialogo con el Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (Comité SSMA).
- Tener un Comité de Seguridad y Salud activo, proponiendo mejoras y realizándolas, con gran participación de los trabajadores. Presidido siempre por el Director de Planta, está formado por los tres Delegados de Prevención preceptivos, varios representantes de Dirección y varios representantes adicionales de los trabajadores para cubrir todos los sectores de la Planta. Dentro del Comité SSMA se intercambia toda la información y se acuerda la gestión de PRL de la Planta, siendo el foro de seguimiento de los resultados, de los temas pendientes y donde se acuerdan las nuevas actuaciones.

- Entre los puntos del orden del día de todas las reuniones figuran:
 - Informe de Dirección sobre nuevos proyectos e instalaciones.
 - Informe del Servicio de SSMA sobre lo realizado desde el anterior Comité y novedades en PRL.
 - Formulación de los Objetivos Anuales de Mejora Continua en PRL, su seguimiento y estado.
 - Informe de las secciones de Planta, aportando sugerencias y posibilidades de mejoras en sus áreas.
 - Programación y plan de actuación de las mejoras sugeridas por las secciones y de cómo seguirlas.
 - Análisis detallado de riesgos de todos los puestos de trabajo y plan de correcciones y mejoras.
 - Cumplimiento global de la legislación y normativa sobre seguridad y salud.
 - Formación a los empleados (todos niveles) en seguridad y prevención de riesgos laborales.
 - Campaña permanente Sin Accidentes, bien informada, a los trabajadores. Incentivos complementarios.
 - Investigación detallada de todos los accidentes, incluso los pequeños, analizando sus causas directas, los defectos de gestión y su no repetibilidad y planificando las medidas correctivas y preventivas adecuadas.
 - Asesoramiento activo y dinámico del Servicio de Prevención Ajeno contratado.
 - Implicación de los mandos intermedios: investigación accidentes, medidas correctoras y preventivas...
 - Comunicación plena de todo lo referente a seguridad y salud: actas del Comité en los tablores, memos, explicaciones dentro del Comité de lo hecho, proyectos de la empresa, inversiones, Boletín de Seguridad, datos campaña accidentes, Programa Cero accidentes, buzón sugerencias, rondas de supervisión...
 - Los trabajadores tienen plena facilidad de comunicar sus ideas, sugerencias y reivindicaciones a todos los niveles de dirección. La potenciación de las comunicaciones ha posibilitado un clima favorable a la prevención de riesgos laborales.
 - Charla informativa-formativa de 2 horas a toda persona de nueva incorporación a la empresa, presentándole la Planta y la Empresa, sus características y el proceso productivo. Se hace una introducción general en los conceptos de Seguridad, higiene y salud laboral, prevención de accidentes de trabajo. Se les informa sobre la Campaña Sin Accidentes y otros programas, sobre la importancia de la PRL de Planta, sobre el Comité SSMA... Se les forma sobre los riesgos y características de seguridad de sus puestos de trabajo y generales de Planta, el Plan de emergencia y evacuación, manipulación de cargas, ruido, productos químicos..., etc.
- Para la gestión de la PRL se dispone de 3 técnicos superiores en PRL y se tiene concertado el Servicio de Prevención Ajeno de las cuatro especialidades. Se realizan actuaciones específicas de concienciación y motivación, como:
- Publicación periódica de un Boletín de Seguridad y Medio Ambiente de Planta, con información de seguridad de interés para los trabajadores.
 - Adhesión al programa «Objetivo Cero Accidentes de Trabajo» del Gobierno de Aragón, adaptando su filosofía a nuestra forma de trabajo. Los Jefes de Equipo realizan una Autoevaluación Semanal de las condiciones de trabajo de sus áreas, cumplimentando un listado con los riesgos determinados en la evaluación de riesgos de área, y en las secciones se exponen los Calendarios de Prevención con los accidentes ocurridos y las horas acumuladas sin accidentes.
 - Sorteo de varios premios: un viaje para dos personas por cada tres meses sin accidente, televisores, home-cinemas, cámaras de vídeo y fotos sorteados anualmente entre todos los trabajadores por la Campaña Sin Accidentes,...
 - Reuniones de trabajo entre el Servicio de SSMA y los Delegados de Prevención.

BECTON DICKINSON, S.A.

D.^A MARGARITA GARCÍA RICART

D.^A MARÍA PILAR BERENGUER ANDRÉS

D. JAVIER VILLAS GRAU

Delegados de Prevención

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Representación:

La aportación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales se realiza:

- A través de los Delegados de Prevención, elegidos de entre los representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa.
- A través del Comité de SSMA, donde, además de los delegados, participan otros representantes de los trabajadores para que todas las secciones de la Planta estén representadas.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN

La Planta cuenta con 3 Delegados de Prevención, el número que le corresponde según lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para el número de trabajadores que tiene la Planta.

Los Delegados de Prevención han sido elegidos de entre los miembros del Comité de Empresa y han recibido la formación necesaria para el desempeño de su cargo.

Las actuaciones de los Delegados son:

- Participación activa en el Comité de SSMA.
- Reuniones periódicas con el Servicio de Seguridad. Se realizan como mínimo trimestralmente, e incluyen:
 - Revisión del estado de la Planta, en cuanto a Seguridad y Medio Ambiente.
 - Entrega de informes, evaluaciones de riesgos, fichas de máquinas... por parte del Servicio de Seguridad.
 - Investigación de los accidentes ocurridos en la Planta. Propuesta de posibles medidas correctoras.
 - Análisis de la Campaña Sin Accidentes. Aporte de sugerencias para intentar mejorar la campaña con el fin de alcanzar el objetivo de Horas Sin Accidentes.

De todas las reuniones se levanta acta con las decisiones tomadas.

COMITÉ DE SSMA

En él participan, además de los tres Delegados de Prevención, otros dos operarios, de forma que todas las secciones de Becton Dickinson Fraga se encuentren representadas.

Todos los trabajadores participantes tienen voz y voto dentro del Comité.

La base se encuentra en el aporte de sugerencias por parte de las secciones: se indica qué se puede mejorar en cada una de las secciones y se acuerda un responsable y un plazo de ejecución. Ello hace que el 80% de las mejoras propuestas se ejecute.

Se levanta acta de todas las reuniones realizadas, haciéndose pública en todas las secciones para que los operarios puedan leerla.

BIEFFE MEDITAL, S.A.

390 trabajadores

D. SANTIAGO CASTÁN PIEDRAFITA

Director General

D.ª TERESA IGLESIAS LACASTA

Coordinadora Prevención de Riesgos y Medio Ambiente

Bieffe Medital, S.A. tiene en su Misión y como parte de su Razón de Ser:

«Mejorar y hacer más seguros nuestros procesos productivos, siendo respetuosos con el medio ambiente en un entorno de participación y trabajo en equipo».

Como visión o dónde quiere llegar:

Ser «una planta segura, un gran sitio para trabajar y una planta de las más admiradas».

Desde el principio todos los trabajadores, representados por el Comité de Empresa y por los delegados de prevención, han participado en la definición de estrategias y objetivos, habiendo firmado en marzo de 2.000 la Política de Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo. En ella nos comprometemos a la protección y respeto del medioambiente, la salud y la seguridad de sus empleados desarrollando nuestras actividades de forma que se minimice cualquier riesgo de daño al medioambiente o a las personas.

Bieffe Medital, S.A. en su Plan Estratégico vigente tiene establecido un objetivo global de «Tener un comportamiento de Mejor Ciudadano», como factor crítico de éxito, asumir su «Responsabilidad Pública» y como estrategia de detalle, conseguir la Excelencia en Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Para alcanzar la excelencia tenemos establecido un Modelo de Gestión de la Seguridad Salud y Medio Ambiente que persigue 0 accidentes y 0 incidentes medio ambientales. Se ha conseguido alcanzar un periodo de 250.000 horas sin accidentes.

Este modelo, que tiene los cimientos basados en el compromiso, el plan estratégico, una organización fuerte y comprometida que asegure la comunicación fluida y continua así como la formación de todos los trabajadores, es la base principal del sistema de gestión.

Las estrategias se materializan en una serie de herramientas y programas que nos ayudan a conseguir nuestras metas, y en el desarrollo de indicadores que nos permitan medir el progreso realizado en el cumplimiento de estos objetivos.

–Para conseguir el compromiso y participación activa de todo el personal se han creado grupos de trabajo específicos con personal de todos los departamentos y niveles dentro de la planta, para solucionar problemas o mejorar aquellas áreas en las que se necesita más atención. Las sugerencias de estos grupos se han implantado y han sido valoradas muy positivamente por todos los trabajadores, habiéndose obtenido mejoras sustanciales, por ejemplo en el área de ergonomía.

–Se ha mejorado la formación y la comunicación, asegurando que todo el personal tenga la formación necesaria y reciba información adecuada a través de reuniones periódicas de la Dirección y responsables de Medio Ambiente y Seguridad con toda la plantilla para comunicación de objetivos e indicadores, además mediante la publicación de una agenda semanal para conocer el día a día de la planta.

–Se ha diseñado un programa de comunicación de incidentes y riesgos, basado en el programa «Objetivo Cero Accidentes de Trabajo», que se ha denominado CIPA. «Comunica Incidentes para Prevenir Accidentes», permitiendo actuar de forma preventiva, versus los tradicionales enfoques de actuación una vez ocurridos los accidentes.

–Programa de sugerencias: IDEA.

–Análisis de riesgos no generalista, sino basado en tareas y promoviendo los análisis, evalua-

ciones y recomendaciones para el trabajo seguro y haciendo que la evaluación de riesgos sea un proceso de trabajo vivo y actualizado día a día con participación de todo el personal.

En conjunto, lo más difícil ha sido el promover el cambio cultural hacia una cultura de la seguridad, habiendo resultado una herramienta clave nuestro programa de seguridad basado en el comportamiento y en el reconocimiento y recompensa del trabajo seguro. El programa llamado SAFETY IMPACT, que invita a todos los trabajadores a reconocer comportamientos seguros y recompensarlos, ofrecer consejos y observarnos unos a los otros para aprender a evitar cualquier situación de riesgo en el trabajo diario, ha sido muy bien valorado por todo el personal y se ha conseguido una reducción significativa en los accidentes ocurridos.

Para medir nuestros progresos, hemos establecido un sistema de indicadores que, además de los comúnmente utilizados (días perdidos, número de accidentes...), se han incluido indicadores que permitan medir la mejora continua, valorando la prevención frente a indicadores de tipo reactivo. Ejemplos de estos indicadores son las horas de formación impartidas en materia de prevención de riesgos, % de comportamientos seguros observados, incidentes investigados en 24 horas, número de incidentes comunicados...

Todos estos indicadores y objetivos han sido incluidos en el Bonus de Producción anual para todos los trabajadores.

Para concluir el ciclo, existe un fuerte programa de auditorías, tanto internas como externas, para asegurar el funcionamiento del programa. Entre estas últimas se incluyen las que certifican nuestro sistema de gestión del medio ambiente frente a la norma ISO 14.001, y las que han llevado a la obtención de la certificación OSHAS 18.001 para nuestro sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en el mes de abril de 2.005.

Creemos firmemente que no hay nada que una empresa no pueda conseguir teniendo el equipo de gente apropiado, formado y motivado, con objetivos claros. El mejor equipo hace que las cosas sucedan.

BIEFFE MEDITAL, S.A.

D.ª EVA MAYOR ANAYA

D. PEDRO AZÓN ARGAIZ

Delegados de Prevención

La participación de los trabajadores en Bieffe Medital se lleva a cabo de diversas maneras, y todo el personal puede formar parte de los distintos equipos de trabajo y actividades de seguridad llevados a cabo en la planta.

A través de las reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud, se llegó al consenso de los objetivos a alcanzar, y se revisan cada año, siempre teniendo en mente llegar a tener cero accidentes y cero incidentes medioambientales.

Durante el año se crean grupos de trabajo para llevar a cabo distintas actividades, como evaluaciones ergonómicas, evaluaciones de riesgo de tareas específicas, etc. y en todos los casos se cuenta con participación de trabajadores de las secciones implicadas.

Tanto los trabajadores como los representantes de los trabajadores estamos implicados en el programa Safety Impact, un equipo creado con voluntarios de todas las secciones, que trata de promover y recompensar comportamientos seguros y mejorar la concienciación de toda la plantilla en temas de seguridad.

Otras formas de participación son el programa CIPA, en el que todo el mundo puede comunicar cualquier problema o riesgo que se observa, y el programa IDEA para comunicar sugerencias.

La mayor dificultad que tuvimos en un principio fue la escasa participación de los trabajadores, pero insistiendo mediante charlas de formación e información, y con el sorteo de un premio entre los participantes se ha conseguido la participación de casi todos los trabajadores. En el último año se ha conseguido una paga de beneficios para todos los trabajadores, en la que se incluyen estos indicadores como valoración para la cuantificación de la paga.

Toda la plantilla podemos seguir los resultados mediante los gráficos y la información emitida en los tabloneros de anuncios de EHS y también se informa en las reuniones trimestrales que realiza la empresa.

En general, los trabajadores hemos comprobado que la empresa tiene en cuenta nuestras sugerencias y que gracias a ello y a la colaboración se han ido mejorando las condiciones de trabajo, expresándolas en las CIPAS, en los grupos de ergonomía, en el programa Idea, etc. Se han conseguido importantes mejoras en los últimos años.

BODEGAS SAN VALERO, S.A. (Grupo BSV)

70 trabajadores

D. JOSÉ MANUEL GUTIÉRREZ RUBIO

Gerente Grupo BSV

D. RODOLFO SALAS BUENO

Jefe Producción y Prevención Riesgos Grupo BSV

Desde la adhesión al programa «Objetivo cero accidentes de trabajo» nuestra empresa ha comenzado un plan de remodelación, modernización y capacitación que, además de llevarnos a una mejora de nuestra calidad de los productos, ha logrado una mejora en el tema de seguridad.

Para ello nos planteamos el objetivo de descender nuestros accidentes en un 15% de forma anual y disminuir la gravedad a nivel de leve en los que puedan suceder y, de momento, lo estamos logrando.

A día de hoy llevamos 100.000 horas de trabajo consecutivas sin accidentes de trabajo, lo cual queremos y deseamos seguir incrementando.

El tiempo transcurrido desde la formulación de los objetivos y la obtención de resultados ha sido casi inmediato. Nuestra empresa en los últimos años, culminando el pasado año, ha realizado una modernización y cambio físico en el cual nos planteamos que, además de estas mejoras, debíamos tomar como una medida prioritaria mejorar la seguridad en los diferentes puestos de trabajo.

No se ha seguido ningún método particular ya que en el diseño de las nuevas instalaciones (recién inauguradas en el pasado mes de septiembre) se proyectó con todos los avances tecnológicos de todo tipo y con todas las medidas necesarias en todos los aspectos.

La implicación en la mejora de condiciones de trabajo se ha fraguado desde la dirección, que ha apostado desde un principio por la reducción de estos accidentes, desde hace mucho tiempo, como una de las prioridades de esta empresa.

La inversión ha rondado el 6,5 % del proyecto común de toda la remodelación de la empresa. Aunque la inversión ha sido grande, la rentabilidad es obvia ya que desde la finalización de todas las reformas no hemos sufrido ningún accidente, lo que permite una estabilidad de la plantilla en los puestos de trabajo sin tener que realizar rotaciones forzosas, lo que conllevaría a una reducción de rendimiento de trabajo. También se ha generado un ahorro en los costes que siempre se producen en toda baja laboral.

Continuamente se realizan sugerencias que se analizan y se estudian para seguir mejorando, ya que no hay que decir nunca que ya tenemos todo solucionado, siempre surgen pequeñas mejoras que evitan riesgos.

Debido a que es una cooperativa, la mayor parte del personal son directa o indirectamente socios por lo que están totalmente implicados en los resultados de la empresa y eso ayuda a la hora de la auto-motivación, desde los mandos intermedios al resto de trabajadores y, ni que decir tiene tal como se ha mencionado, la dirección, la cual es la máxima interesada e implicada.

Solamente se encontró una pequeña dificultad, la cual a base de empeño y muchas ganas de todas las partes se ha logrado superar, y han sido las costumbres, queremos decir «las malas costumbres» adquiridas con el tiempo y los años. Para poder asesorarnos y saber las carencias reales que teníamos en temas de seguridad contratamos una empresa externa que nos guiara en las medidas a tomar, ya que estas malas costumbres te hacen entrar en una rueda en la que nos vamos introduciendo todos y vemos cosas ilógicas como normales, por lo que la ayuda externa ha sido necesaria.

Con esto, hemos logrado nuestro objetivo en el año 2004 y seguiremos mejorando para que cada año se vaya cumpliendo y de esta forma conseguir que en este 2005 nuestra empresa siga con el anhelado Cero Accidentes.

BODEGAS SAN VALERO, S.A. (Grupo BSV)

D. FRANCISCO MUÑOZ LUSILLA

D.^A ESTHER PASCUAL RODRÍGUEZ

D. ALBERTO MOYA SALAS

Representantes de los Trabajadores Grupo BSV

Para conseguir obtener los resultados actuales de nivel de baja o nula accidentabilidad hubo un concienciamiento por nuestra parte debido al interés que la empresa muestra en el aspecto de ir mejorando medidas de seguridad para evitar riesgos.

Nosotros como representantes de los trabajadores somos los transmisores de todos los temas tanto de la dirección hacia nuestros compañeros como de las inquietudes de nuestros compañeros a la empresa y por lo tanto hemos intentado transmitir ese compromiso de la empresa en los aspectos de seguridad para despertar el interés de todo el personal en apoyar las medidas y con ello beneficiarnos nosotros.

Creemos que todo el personal en general estamos convencidos de que la seguridad es esencial sobre todo por nuestra salud, la cual es el principal objetivo para nosotros.

Las sugerencias propuestas por cualquier trabajador de la empresa son transmitidas, generalmente, a través de los representantes de los trabajadores y presentadas a la parte de dirección implicada, las cuales son tomadas bastante en cuenta.

En definitiva, todo el conjunto de la plantilla estamos convencidos de que las mejoras realizadas y el interés mostrado por todos los trabajadores de esta empresa han llevado a lograr estos buenos resultados actuales y seguiremos mostrando ese interés por nuestra salud y por el bien del conjunto de la empresa.

BRILÉN, S.A.**322 trabajadores****D. JUAN ANTONIO CEJALVO GORDÓ***Director de Fábrica***D.ª OLGA ABADÍAS LÓPEZ***Técnico de Prevención*

El objetivo conseguido en el año 2004 ha sido más de 250.000 horas trabajadas sin accidentes con bajas.

A final del año 2002 el número total de accidentes con baja fue de 15 y no se logró superar las 60.000 horas trabajadas sin accidentes.

A principio del año 2003 BRILEN propuso el siguiente objetivo:

–Reducción del número de accidentes con baja en un 50%.

–100.000 horas trabajadas sin accidentes con baja.

A final del año 2003 el resumen fue el siguiente:

–100.000 horas trabajadas sin accidente con baja.

–7 accidentes con baja.

A final del año 2004 el balance es:

–250.000 horas trabajadas sin accidente con baja

–3 accidentes con baja.

Los métodos o sistemas seguidos y sus etapas de desarrollo, han sido:

La realización de una Planificación Preventiva a partir de evaluaciones de riesgos, inspecciones de seguridad, y un estudio de sugerencias por parte del personal de fábrica, necesidades observadas a partir de las reuniones con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, que nos permiten realizar una campaña preventiva importante.

Por otro lado se realiza la investigación de todos los accidentes e incidentes ocurridos en fábrica y un control y seguimiento de las medidas tomadas, con el fin de evitar que se repitan dichos accidentes y eliminar los posibles riesgos no detectados con anterioridad.

Dentro de la campaña preventiva hay que incluir la información y la planificación formativa anual dirigida a todo el personal de fábrica según necesidades de su puesto de trabajo y las charlas formativas en temas de prevención de riesgos que se dan a todo el personal de nuevo ingreso.

Un objetivo planteado es adaptar el Sistema Cero Accidentes de Trabajo a las necesidades de los distintos departamentos que conforman la fábrica, ya que se ha observado que no podemos seguir el mismo sistema en todas las áreas, sino que necesita una personalización por parte de dichos departamentos para sacar un mayor rendimiento al método.

Hemos comenzado con una de las plantas de Hilado donde el objetivo marcado es bajar el nivel de Accidentalidad. Para ello se programaron unas Charlas Formativas cuyo temario estaba centrado en los riesgos existentes en el Departamento. Eran charlas compuestas por grupos de 3 ó 4 personas y cuyo objetivo final era una comprensión de los riesgos y medidas preventivas necesarias y un coloquio participativo donde los trabajadores exponían sus dudas y sugerencias para mejorar la seguridad. De las propuestas obtenidas se crea una planificación donde se da una prioridad a las conclusiones obtenidas.

A partir de dichas reuniones se crea un programa de inspecciones y controles de seguridad a realizar, etc.

El siguiente paso será implantar el Programa en el resto de Departamentos.

Los recursos humanos implicados directamente en la política de mejora continua de las condiciones de trabajo, son:

- Un Servicio de Prevención Ajeno.
- Departamento de Prevención.
- Servicio Médico de empresa, el cual presta una atención personalizada a las personas que integran la actividad laboral diaria.
- Delegados de Prevención, que participan activamente en las mejoras.
- Líneas de Mando en cumplimiento con la Política de Seguridad Integrada.

Se realiza un proyecto de inversión para todos los proyectos, incluidos los temas de seguridad, que son estudiados y aprobados por el Departamento de Contabilidad y Dirección.

El sistema de motivación para la plantilla ha sido buscar un incentivo interno donde el trabajador se sienta integrado en la Política Preventiva de la Empresa, con sus sugerencias y observaciones.

Los componentes de la Brigada Contra Incendios tienen una remuneración por los servicios que prestan a la fábrica.

El seguimiento se hace desde el Departamento de Prevención de manera continuada en colaboración con los Delegados de Prevención y el CSSL. Existe una planificación preventiva donde se marca una fecha de ejecución para llevar a cabo las acciones preventivas o correctoras, y un responsable para realizar dicha acción.

Se realizan inspecciones internas de las distintas áreas de fábrica y, en caso de detectar anomalías o puntos mejorables, se estudian posibles soluciones y prioridades para llevarlas a cabo.

Brilén S.A. entiende que la seguridad debe integrarse en todos los ámbitos de actuación de la empresa y para ello precisa que todo el personal que presta sus servicios en la empresa asuma sus funciones y responsabilidades en materia de seguridad. Para ello y para que exista una implicación de los mandos intermedios se ha formado a 12 Técnicos de Planta con el Curso de Nivel Básico de PRL durante el año 2005.

Los trabajadores han participado en las evaluaciones de riesgos realizadas a lo largo del año 2004 al igual que en la toma de decisiones de temas relacionados con prevención, seguridad, emergencias.

Las mejoras más sustanciales realizadas serían:

- Mejoras de seguridad a nivel de ingeniería en temas de producción o edificios.
- Formación del personal de planta.
- Formación de las Brigadas Contra Incendios.
- Modificación del Manual de Prevención de Brilén.

Una de las dificultades planteadas es la organización del tiempo, ya que en Brilén se trabaja a turnos y es complicado a la hora de analizar incidentes, organizar formación, etc.

Se ha contado con la colaboración de una empresa externa de asesoramiento en temas de Prevención para la modificación y actualización del Manual de Prevención e implantación de la nueva Política Preventiva.

En este punto se ha de incluir también el tema formativo, donde se han buscado empresas externas conocedoras de la materia a impartir.

BRILÉN, S.A.

D. VÍCTOR ARNAL TORRES

D. LORENZO CUELLO CIPRÉS

D. MIGUEL ÁNGEL SUBÍAS TRICAS

Representantes de los Trabajadores

Tras el incremento de los índices de Accidentalidad a finales del año 2002 la empresa y los trabajadores llegaron a la conclusión de que era necesario un cambio en la política preventiva de la empresa con el fin de conseguir una reducción de dichos índices.

El papel de los representantes de los trabajadores para conseguir la colaboración de la plantilla y el cumplimiento de las medidas de seguridad ha sido la integración de éstos en la política de seguridad de la empresa de modo que asesoran a la plantilla pero también se aseguran de hacer cumplir las medidas de seguridad.

Los trabajadores comentan con los responsables de sus departamentos o bien con los Delegados de Prevención sus quejas o ideas de mejora para sus puestos de trabajo. De estas ideas en ocasiones se realizan modificaciones de condiciones que no habían sido identificadas con las evaluaciones de riesgo.

El sistema de aporte de sugerencias preventivas realizadas por los trabajadores se realiza mediante una comunicación directa y personalizada.

Una de las mayores dificultades que se ha tenido que superar es cambiar el concepto de Seguridad que tenía el personal ya que en un principio no se veía como un beneficio sino como un problema o un estorbo. Es un trabajo lento y que requiere paciencia y tiempo para empezar a apreciar hoy día los resultados.

Los resultados obtenidos son comunicados en las actas del Comité de Seguridad y Salud Laboral, o bien mediante las Actas del Comité de Empresa.

Brilén S.A. entiende que la seguridad debe integrarse en todos los ámbitos de actuación de la empresa y para ello precisa que todo el personal que presta sus servicios en la empresa asuma sus funciones y responsabilidades en materia de seguridad. Durante el año 2005 se ha formado a 12 Técnicos de Planta con el Curso de Nivel Básico de PRL.

Los trabajadores han participado en las evaluaciones de riesgos realizadas a lo largo del año 2004, al igual que en la toma de decisiones en temas relacionados con prevención, seguridad, emergencias...

Breve descripción de las mejoras más sustanciales realizadas:

- Mejoras de seguridad a nivel de ingeniería en temas de producción o edificios.
- Formación del personal de planta.
- Formación de las Brigadas Contra Incendios.
- Modificación del Manual de Prevención de Brilén.

Una de las dificultades que se han planteado es la organización del tiempo, ya que en Brilén se trabaja a turnos, y es complicado a la hora de analizar incidentes, organizar formación, etc. Se ha contado con la colaboración de una empresa externa de asesoramiento en temas de Prevención para la modificación y actualización del Manual de Prevención e implantación de la nueva Política Preventiva.

En este punto se ha de incluir también el tema formativo, donde se ha buscado empresas externas concededoras de la materia a impartir.

CALEFACCIÓN Y SANEAMIENTO ANETO, S.L.

29 trabajadores

D.^A MARTA SOLER CORRAL

Administradora

D. JOSÉ LUIS MARTÍNEZ ROCHE

Delegado de Personal y Delegado de Prevención

Calefacción y Saneamiento Aneto, S.L. es una empresa del sector de la construcción dedicada a la realización de instalaciones de fontanería, calefacción, gas y anti-incendios en obra nueva a nivel nacional. A pesar de pertenecer a un sector con una elevada siniestralidad laboral, durante los años 2002 y 2003 no se registraron en la empresa accidentes de trabajo con baja médica lo que supone un total de más de 120.000 horas de trabajo consecutivas.

Dos aspectos importantes para la empresa, y que a nuestro juicio contribuyen a minimizar las probabilidades de sufrir accidentes de trabajo, son la estabilidad de la plantilla y mantener una comunicación fluida y permanente con todos y cada uno de los trabajadores con objeto de conocer puntualmente sus necesidades, tanto personales como profesionales. Consideramos que ambos factores son determinantes a la hora de crear un buen entorno laboral, lo que se traduce en una plantilla motivada y participativa.

Debido a la confianza existente por parte de la empresa en sus trabajadores y a las circunstancias especiales de los centros de trabajo en los que operamos, los trabajadores son gestores de sus propios recursos, disponiendo de libertad a la hora de comprar sus materiales y determinados equipos de trabajo. Así, junto con los equipos de protección individual necesarios para llevar a cabo las distintas tareas de su puesto, cada trabajador utiliza los equipos y materiales con los que se siente más cómodo, circunstancia que mejora las condiciones de seguridad de los trabajos que se realizan.

Objetivos fundamentales de la empresa en materia preventiva son la información y formación continuas de sus trabajadores. Todos los trabajadores poseen conocimientos generales en prevención de riesgos laborales así como formación específica sobre los riesgos de su sector y puesto (cargas, trabajos en altura, trabajos de soldadura, etc.), formación que periódicamente va actualizándose según se detectan nuevas necesidades o surgen nuevas oportunidades.

Aunque no existe un sistema documentado establecido para que los trabajadores aporten sugerencias preventivas éstos lo hacen verbalmente bien a su delegado de prevención o bien directamente a nuestro encargado en obra. Todas las sugerencias transmitidas son analizadas para estudiar su idoneidad y en caso de considerarse procedentes actuar al respecto.

Estas sencillas prácticas son la base de la gestión preventiva que se lleva a cabo en Calefacción y Saneamiento Aneto, S.L. que la empresa desarrolla con la ayuda de un servicio de prevención ajeno con el que tiene contratada la actividad preventiva.

CALZADOS YAKU'S, S.L.

26 trabajadores

D. PASCUAL GASCÓN ROY

Gerente

El principal objetivo por parte de nuestra empresa en cuestión de riesgos laborales era conseguir que la siniestralidad fuera cero.

Desde el año 2.000 mantenemos reuniones trimestrales con nuestro asesor en temas de Riesgos Laborales.

Las etapas para el desarrollo de nuestro objetivo han sido:

- a) La evaluación de los riesgos laborales en el trabajo.
- b) La planificación de la actuación preventiva.
- c) La formación de los trabajadores.
- d) La información, participación y consulta de los trabajadores.
- e) Los controles periódicos.
- f) El seguimiento de la siniestralidad.
- g) Las medidas para actuaciones en caso de emergencias.
- h) Los controles del entorno ambiental y la vigilancia de la salud, en particular la de los trabajadores especialmente sensibles.

Se establecen reuniones entre el empresario y el delegado de prevención para ocuparse de que los lugares y equipos de trabajo se encuentren en las condiciones adecuadas, que los trabajadores tengan la información suficiente en relación a los procesos de trabajo en los que participan y principalmente, que se disponga de los medios de protección necesarios y se haga un uso adecuado de los mismos.

Las inversiones realizadas se centraron en la compra de mascarillas y gafas especiales para los trabajadores que manipulan el pegamento y equipos de protección para los puestos de montaje y pegado.

Se protegieron todas las máquinas, según recomendación del SPA.

Se encargaron estudios de todos los productos químicos que se utilizan en la fabricación.

La motivación de la plantilla se logra a través de charlas con los trabajadores

El seguimiento de los resultados lo realiza la empresa externa trimestralmente.

Hay muy buena comunicación entre los trabajadores, los mandos intermedios y la empresa externa, destacando la predisposición de todos con respecto a este tema.

Como mejora más significativa destaca el hecho de no tener ningún accidente desde hace más de tres años.

La dificultad mayor se encontró al inicio de las reuniones de riesgos laborales, ya que nadie tenía conciencia de un tema tan importante, los criterios de actuación, y todo lo relativo con la implantación de las actividades preventivas.

Con nuestro Servicio de Prevención Ajeno mantenemos reuniones trimestrales, y es el que planifica las actividades preventivas.

CALZADOS YAKU'S, S.L.

D. MIGUEL ÁNGEL SANCHO GASCÓN

Delegado de Prevención

El consenso entre la empresa y los trabajadores se estableció gracias al SPA que es el que dirige las acciones en el tema de Riesgos Laborales y es quien nos indica las acciones a realizar.

Como representante de los trabajadores, tengo que reconocer que tengo todo tipo de colaboración por parte de todos, tanto trabajadores como empresario.

La participación de los trabajadores es total, ya que acuden a todas las reuniones.

Las sugerencias de los trabajadores se presentan todas en las reuniones entre empresa, trabajadores y SPA.

Las dificultades han sido varias, el conocimiento de las máquinas nuevas, adaptarse a trabajar con nuevos productos (pegamento, disolventes) y seguir todas pautas marcadas por los encargados en riesgos laborales.

Las mejoras se aprecian en la falta de bajas laborales.

El seguimiento es continuo por parte de los trabajadores, ya que son ellos los que indican las mejoras a realizar en sus puestos de trabajo.

CARGILL ESPAÑA, S.A.

29 trabajadores

D. MIGUEL ÁNGEL JIMÉNEZ DEL RINCÓN

Plant Manager

Descripción de las acciones realizadas por la empresa en el tema de Seguridad Laboral.

ORGANIZACIÓN

La fábrica de Zaragoza pertenece al grupo Cargill España, S.A. con implementación en todo el territorio español y con más de 500 trabajadores, por lo cual dispone de Servicio de Prevención Propio.

Este Servicio de Prevención ha asumido las siguientes especialidades:

–Seguridad en el Trabajo.

–Higiene Industrial.

Tenemos subcontratadas con un Servicio de Prevención Ajeno las restantes especialidades:

–Medicina en el Trabajo

–Ergonomía y Psicología Aplicada

Además cada centro de trabajo tiene constituido un Comité de Seguridad formado por 3 ó 4 personas entre los cuales siempre está el Delegado de Prevención de la Planta.

Antes de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Cargill España, S.A. por política interna de la empresa ya tenía hecha una evaluación de riesgos por puestos de trabajo. Fue revisada por técnicos especialistas del Servicio de Prevención Ajeno, corroborando la idoneidad de la mencionada evaluación.

OBJETIVOS

Uno de los principales objetivos de CARGILL, a nivel mundial, es lograr cero accidentes con o sin baja laboral y por ello dicho objetivo se incluye, a su vez, como objetivo personal en el PMP (Performance Management Plan) de todos los empleados. En otras palabras: todos los empleados, del primero al último tienen objetivos personales en Seguridad.

La empresa hace un seguimiento de Siniestralidad a nivel mundial con periodicidad mensual. Se publican las estadísticas y hacemos benchmarking interno y externo. A fecha 31/03/05 en lo que acontece a la Planta de Zaragoza nuestro último accidente con baja fue el 20/05/2000 y llevamos desde entonces un total de 1669 días y 374938 horas trabajadas sin siniestralidad laboral.

ACCIONES DE SEGURIDAD

Todo el Programa se basa en un Plan de Seguridad Anual acordado con el Comité de Seguridad de la Planta. Se realiza a principio del año fiscal. Como acciones más importantes podrían figurar:

–Mínimo de dos Auditorías de Seguridad de la planta, realizadas muchas veces por personal de otras plantas. Se demanda una puntuación superior al 95%.

–12 Reuniones mensuales de Seguridad.

–6 Reuniones del Comité de Seguridad.

–Plan de Formación en Seguridad a empleados que este año ha incluido el curso SAFE START.

–Al menos un simulacro de Emergencia

–Celebración del Día Nacional de la Seguridad. Siempre se hace el 28 de Abril coincidiendo con el Día Nacional de Seguridad en España.

- Seguimiento y cumplimentación del sistema de mejora continua denominado Gestión de Casiacidentes. Se hace especial énfasis en que los empleados detecten y denuncien actos inseguros, más que situaciones inseguras. El Gerente de Planta tiene como objetivo la cumplimentación del 80% de casiaccidentes reportados.
- Revisión mensual de Sistemas Críticos, elementos críticos de seguridad, sistema de alarmas y elementos de seguridad en maquinaria.
- Exámenes específicos de Salud para todos los empleados.
- Mediciones de polvo, ruido e iluminación en los puestos de trabajo.

INVERSIONES

Como norma, la empresa da siempre como prioridad máxima a todas las inversiones y trabajos de mantenimiento que tengan que ver con la Seguridad.

De los últimos siete proyectos de inversión, tres lo eran como mejoras de Seguridad.

SEGUIMIENTO

Cada final de ejercicio hay que hacer una Memoria de Seguridad en la cual deben explicarse las acciones realizadas a lo largo del ejercicio. Sirve para comprobar la realización del Plan de Seguridad. Se exige al Gerente de planta un mínimo de cumplimiento del mismo del 85%.

CARGILL ESPAÑA, S.A.

D. JESÚS SENAO GALLEGO

Delegado de Personal

PAPEL DE LOS TRABAJADORES

Realizamos el apoyo y concienciación en las medidas de Seguridad y la participación en la gestión de Seguridad a través del Comité de Seguridad de la Planta, integrado por 5 personas, 4 de ellas con formación específica en Seguridad (Curso básico de Prevención). En este ejercicio 05/06 dicho Comité ha elaborado, conjuntamente con el Plant Manager, el Plan de Seguridad Anual y se cuenta con un presupuesto de 6000 euros para acometer pequeñas mejoras en seguridad. También dos miembros del Comité participan activamente en las Reuniones de Seguridad mensuales mediante la gestión y exposición de dos de ellas.

PROGRAMA DE APOYO Y MEJORA CONTINUA

Todos los trabajadores participamos en el Programa de Casi-accidentes, de modo que informamos de situaciones que podían haber sido peligrosas, tanto por actos inseguros como por condiciones inseguras.

DIFICULTADES QUE HAN DE SUPERARSE

Evidentemente, en los inicios se han debido superar las típicas barreras en cuanto a mentalización del personal en involucrar la Seguridad como parte de todas las tareas cotidianas. Ha habido que recordar en reiteradas ocasiones la necesidad de utilizar los EPI's necesarios en cada fase de la producción (quién no ha escuchado alguna vez que el casco produce dolor de cabeza, que hace que se te caiga el pelo, que con los guantes no se tiene el mismo poder de agarrar, etc.).

La percepción por parte de la plantilla de mejoras es evidente, sobre todo cuando se intenta explicar a ajenos que no se tienen accidentes desde hace 5 años y está muy claro que, debido a inversiones en Seguridad, muchas de ellas como consecuencia de casi-accidentes y sugerencias aportadas por los trabajadores, se han eliminado con el paso del tiempo la práctica totalidad de condiciones inseguras.

Es también notorio el aumento de formación en seguridad de la plantilla al haber recibido cursos específicos de Seguridad, como Safe-start, Programa stop, Primeros auxilios...

El seguimiento de resultados se hace a través de informaciones de la evolución de casi-accidentes en el tablón de anuncios, la adecuación mes a mes del panel de tiempo pasado sin accidentes, y de la exposición de accidentes ocurridos en otras fábricas, tanto de la empresa como de otras empresas del sector, que se estudian y evalúan en cuanto a causas básicas en diferentes Reuniones Mensuales de Seguridad.

CEMEX ESPAÑA

153 trabajadores

D. LUIS A. FERNÁNDEZ CRUZ

Director de Fábrica

D.ª SILVIA CLUSELLA FERNÁNDEZ

Técnico de Seguridad

Cemex España, S.A. Planta de Morata de Jalón, ha logrado el objetivo anual marcado por las directrices del grupo Cemex a nivel mundial, habiendo conseguido la meta de «Cero Accidentes» a lo largo de los años 2002 y 2003.

En el año 2004 tuvo lugar un único accidente con baja, de escasa relevancia (índice de gravedad: 0,10). Actualmente se ha rebasado ya, con creces, 1 año sin accidentes incapacitantes, posicionándose como una de las mejores fábricas del grupo en materia de accidentes (índice de accidentalidad 6,99 en el año 2004).

Todo accidente y/o incidente ocurrido en fábrica se notifica e investiga, siguiendo nuestro procedimiento interno que amplía la legislación vigente, de manera que se obtienen medidas correctoras de aplicación inmediata en nuestras instalaciones.

Cabe destacar que en nuestra fábrica, a lo largo de los años 2002 y 2003, se ejecutó el proyecto de puesta en marcha de una nueva línea de producción de clinker (molienda de crudo, horno e instalación de preparación de combustible), con presencia puntual de más de 250 trabajadores diarios, incluyendo el personal de nuestra plantilla.

Aualmente se elabora un plan de mejoras en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuya inversión se aprueba anualmente.

Para establecer el plan de actuaciones, se detectan las mejoras y/o las modificaciones a realizar para mejorar la seguridad y la prevención en las instalaciones. Se ha implantado un programa de Observaciones Preventivas, en las que intervienen trabajadores de todas las áreas de actividad de la fábrica, que proponen mejoras basadas en su experiencia laboral diaria, que se analizan con profundidad y, en función de resultados, se actúa.

Así mismo, en la reunión diaria entre Dirección y Jefes de Departamento se tratan todos los aspectos de seguridad que afecten a la organización del trabajo diario, así como las mejoras a realizar. Todos los asistentes proponen prácticas seguras que, una vez estudiadas en la reunión, transmiten a sus subordinados mediante breves charlas antes del comienzo de las tareas planificadas.

Las mejoras a efectuar se detectan a través del personal, de los Jefes de Departamento y de Dirección.

Las inversiones realizadas para la mejora de las condiciones de trabajo, así como de las condiciones higiénico-sanitarias, han sido varias a lo largo de muchos años. Como ejemplo destacamos:

- La reducción de ruido y temperatura, con el montaje de una pantalla térmico-acústica frente a los satélites de uno de los hornos de producción de clinker.
- La reducción de emisión de partículas inertes, con el montaje de un cajón que permite la caída del clinker a la nave de almacenamiento de una manera más cerrada y controlada.
- La mejora de los accesos a todos los puntos de la instalación de la fábrica.
- La constante actualización y entrega de los EPI's de última aparición en el mercado, que hayan podido significar mejoras sustanciales en la operativa de la fábrica.
- La adecuación de todas las máquinas y equipos de trabajo en base al RD 1215/97, consiguiendo de esta manera mejoras de cierta relevancia.

Cada año se celebra la semana de la Seguridad y la Salud Cemex (formación en PRL, simulacros de emergencia y evacuación, vídeos,...) y se convoca un concurso de ideas seguras, con un premio para el ganador.

El Comité de Seguridad y Salud, así como el Comité de Prevención de la planta, se reúne trimestralmente para tratar los asuntos más relevantes para el desarrollo de la actividad de manera segura y preventiva.

Nuestro Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales está sometido a la auditoría legal, alternada con la auditoría interna, de manera que todos los años se audita.

Anualmente, se lleva a cabo un control higiénico-sanitario, por parte de un SPA, que consta de una medición de ruido y otra de polvo de sílice en los puestos donde es pertinente.

En fábrica está establecido un sistema totalmente integrado, desde los operarios hasta Dirección, que permite la implicación constante de los mandos intermedios, así como una comunicación fluida entre todos los departamentos.

CEMEX ESPAÑA

D. EMILIO ROY JOVEN

D. LUIS DEZA MAINAR

D. JUAN L. JIMÉNEZ PODEROS

Representantes de los Trabajadores

Este escrito tiene como objetivo aportar nuestras experiencias y vivencias como Representación Social del Comité de Seguridad y Salud/Comité de Prevención de la empresa Cemex España, S.A. Planta de Morata de Jalón, y como portadores de la palabra de nuestros compañeros de trabajo, para conseguir el máximo objetivo de la Compañía: «Cero Accidentes».

La labor diaria de la plantilla, así como de la dirección de fábrica, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, permite que las condiciones de trabajo en nuestro centro sean consideradas la base principal de nuestra seguridad. Cemex España, S.A. lleva a cabo un Plan de Formación anual que permite que todos los trabajadores estén constantemente informados y formados en cuanto a nuestra seguridad se refiere. La mejor seguridad es aquella que te permite trabajar correctamente y a la vez pensar en cómo mejorar día a día.

En la planta de Morata, en buena parte, la seguridad depende de cada uno de nosotros. Los equipos de protección individual, así como los colectivos, nos dan una protección adecuada a los riesgos del trabajo diario, medios en los que la compañía no escatima ningún gasto. En todo momento tenemos a nuestra disposición los recursos materiales y formativos necesarios para fomentar nuestro interés y concienciación. Un buen ejemplo de ello es la renovación del atuendo del personal de nuestra fábrica, de manera que se ha conseguido:

–Mejorar el material textil de las prendas de trabajo.

–Se ha mejorado la política de renovación obligatoria de EPI's a sugerencia de la mayoría del personal de la fábrica.

–Se han mejorado los EPI's de fábrica, de manera que todo el personal tiene a su disposición los últimos modelos del mercado y los avances más novedosos.

–En la metodología de trabajo para el personal que usa las carretillas de fábrica, se ha logrado acreditar a todos ellos, de manera que antes del uso de las máquinas deben presentar su formación/autorización, mediante el carné correspondiente al responsable de los trabajadores.

Como en cualquier empresa, hay situaciones difíciles de superar, pero con el esfuerzo en equipo y con el apoyo de dirección, se consiguen solventar en el menor tiempo posible. La empresa proporciona todos los medios necesarios para que, tanto los Delegados de Prevención como nuestros compañeros que forman el resto de la plantilla, tengamos la plena confianza para lograr nuestros propósitos laborales con el mejor «Clima Preventivo» posible.

Con el programa de Observaciones Preventivas y con las distintas campañas anuales que se llevan a cabo, conseguimos transmitir a la empresa todas las sugerencias preventivas que puedan plantearse en fábrica. Cualquier trabajador puede dar o exponer su opinión con respecto a cualquier situación que se dé en fábrica. La empresa estudia y valora cada una de ellas y razona, con detalle, su posible o no viabilidad.

Es intención de todo el personal de fábrica transmitir nuestra plena confianza en la Compañía y agradecer los esfuerzos y logros conseguidos a lo largo de los años.

COMERCIAL SALGAR, S.A.

34 trabajadores

D. MARIANO TENA ALIAGA

Administrador

La gerencia de Comercial Salgar, S.A., empresa de 34 trabajadores en la actualidad, está muy implicada en la política de Prevención de Riesgos Laborales. La empresa tiene una clara estructura de responsabilidades.

Las actuaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, llevadas a cabo por la empresa, junto al Servicio de Prevención Ajeno, son hasta el momento:

Estudio de los riesgos de los diferentes puestos en el centro de trabajo, informando a los trabajadores de los riesgos y proporcionando los EPI'S necesarios en cada puesto.

Para la empresa es importante el bienestar, seguridad y salud de los empleados, así como de los autónomos y trabajadores de otras plantillas que ejercen su actividad en nuestro centro de trabajo colaborando en los fines de la empresa. Para ello, se han elaborado y puesto en práctica los protocolos para realizar una coordinación con las empresas que colaboran con nosotros.

Con el Servicio de Vigilancia de la Salud se realizan reconocimientos periódicos y reconocimientos iniciales con la intención de evaluar la adecuación entre cada puesto de trabajo y trabajador.

Se investigan todos los accidentes que tienen lugar en nuestras instalaciones. Se realiza el análisis del accidente y se comentan las acciones de mejora a adoptar para evitar la repetición del mismo. Se intenta la consecución del «objetivo cero accidentes en el trabajo», que se ha logrado en diversos años. En nuestro caso la mayoría de los accidentes en los últimos años fueron por sobreesfuerzo. Se impartieron charlas y la información necesaria para que los trabajadores sepan como tienen que manejar y manipular las cargas. En los últimos años se han sustituido las traspaleas manuales por traspaleas electrónicas para evitar que los trabajadores tengan que hacer un mayor esfuerzo al tirar de los palets con el material.

Los trabajadores reciben la información necesaria para su puesto de trabajo en materia de seguridad e higiene.

Agradecemos a los integrantes de la plantilla a todos los niveles, su implicación y su labor para la consecución de los objetivos.

COMERCIAL SALGAR, S.A.

D. FERNANDO VERA MARTÍN

Delegado de Prevención

Los trabajadores de Comercial Salgar, S.A., en colaboración con la dirección de la empresa, estamos implicados en la aplicación de la Ley de Riesgos Laborales.

Uno de los objetivos prioritarios es evitar accidentes y la consecución de «objetivo cero accidentes en el trabajo». Para ello, se hace un análisis y estudio del accidente para ver las causas y evitar otros posteriores.

No todo ha sido fácil, dentro de la plantilla nos hemos encontrado en algún caso con falta de cultura preventiva y poca receptividad a la formación, sobre todo por los fijos en plantilla, a los que les cuesta cambiar. En estos momentos hemos avanzado bastante y hemos conseguido reducir el número de accidentes.

Por parte de la empresa, tenemos todo el apoyo necesario, se compra el material de prevención para los puestos y se realizan las inversiones necesarias para todas las adaptaciones y modificaciones.

DANA AUTOMOCIÓN, S.A., INDUSTRIAS SERVA

250 trabajadores

D. JOAQUÍN MARTORI PÉREZ

Gerente

D.ª LAURA AMBROJ SANCHO

Responsable de Prevención

Nuestro objetivo siempre es y será el cero accidentes. No obstante, conscientes de la dificultad que esto implica, medimos nuestros índices de siniestralidad mensualmente y nos comparamos con los resultados más satisfactorios que hemos tenido. Hasta ahora, nuestros mejores números han sido: llegar a un índice de incidencia de 8,03.

Gracias a ello hemos superado las 100.000 horas de trabajo sin accidentes con baja, siendo el resultado 700 veces mejor que el de las empresas de nuestro mismo CNAE.

SECRETOS PROFESIONALES

Nuestro primer secreto ha sido la gran implicación de todo el personal. Esto lo hemos conseguido con un gran interés y esfuerzo por parte de la Dirección y con el apoyo y empuje del Comité de Seguridad y Salud.

El segundo ha sido la mejora continua en todos los campos: Seguridad, Higiene, Ergonomía, Psicología Aplicada y Vigilancia de la Salud. Para hacer posible estos dos puntos hemos apostado y sufragado la formación del personal con mayor influencia, siendo actualmente 38 técnicos básicos, 6 técnicos intermedios y 2 técnicos superiores (46 técnicos en una plantilla de 250).

ACTUACIONES DE BASE

A continuación, destacamos aquellas actuaciones que a nuestro juicio han contribuido a nuestros resultados de manera más decisiva.

- 1997: Realización de la Evaluación de Riesgos puesto por puesto, Plan de Mantenimiento Preventivo, Plan de Auditorías de Orden y Limpieza y la incorporación de una persona para que llevase el tema de prevención.
- 1998: Realización de la Guía de Prevención para todo el personal y elaboración e implantación del Plan de Prevención.
- 1999: Proyecto Maquinaria 2000: Todos los equipos que no cumpliesen la legislación R.D. 215/97 fueron puestos fuera de servicio en el año 2000.
- 2000: Galardón Prel a la Cultura Preventiva y Premio a la Excelencia Empresarial en Aragón. Elaboración de las mejores instrucciones en los puestos de trabajo.
- 2001: Estudio de mejoras en el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud. La Agencia Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo nos galardonó las buenas prácticas en prevención de riesgos y Mención Honorífica a la Gestión Preventiva Diploos.
- 2002: Revisión e implantación del sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales junto con los Delegados de Prevención.
- 2003: Auditorías de Prevención en otras empresas de la multinacional, evaluación de riesgos ergonómicos puesto por puesto, así como revisión desde el punto de vista de vigilancia de la salud.
- 2004: Revisión de todos los puestos respecto al R.D. 1215/97, Implantación de ideas de mejora en prevención y solución del problema de atrapamientos en remachadoras pequeñas de pedal.

ACTUACIONES PERMANENTES

En todos estos años haciendo prevención nos hemos dado cuenta de que no sólo es importante «hacer», sino que el personal «esté convencido de que es lo mejor para el trabajador y para la empresa». Esto se demuestra con el compromiso visible y lo vemos en la práctica con diferentes actuaciones: campaña de carteles, reuniones de seguridad, calendario verde, análisis de accidentes y resolución de problemas en grupos, exposición de actas de reunión, tarjeta de Seguridad para visitantes, artículos de prevención, ideas de mejora, grupos Six Sigma, Lean Manufacturing, encuestas de satisfacción, simulacros, asistencia a seminarios, visita a otras empresas, auditorías, comportamientos seguros fuera del trabajo, campañas prevención del tabaquismo...

DIFICULTADES

Problemas..., hemos tenido todos los del mundo... Los vamos gestionando con la constancia necesaria para encontrar el mejor camino.

AYUDA EXTERNA

La colaboración de Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral con la Dirección de la Empresa y con nuestros Mandos Intermedios fue fundamental para seguir en el camino adecuado y también contamos con la participación del Servicio de Prevención Ajeno y la Mutua de Accidentes que nos ayudan con la realización de estudios y con otros servicios prestados.

DANA AUTOMOCIÓN, S.A., INDUSTRIAS SERVA

D.^ª INMACULADA REBLA JORDAN

Representante de los Trabajadores

La adaptación de las normas del mercado (ISO 14.001, EMAS, etc.) y la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y todos los reglamentos que la desarrollan motivaron la iniciativa conjunta entre la Dirección de la Empresa y la Representación Sindical para su cumplimiento en nuestro centro de trabajo.

Conscientes los delegados de que nuestra participación era pieza fundamental para el desarrollo de la actuación preventiva, a través del Comité de Seguridad y Salud iniciamos junto con la empresa la implantación de un Sistema de Gestión en materia de Prevención de Riesgos Laborales para el cual se establecieron objetivos, metas y recursos.

Nuestro principal objetivo, el de reducir la siniestralidad en la empresa, era el fundamental. Los delegados tuvimos claro desde el primer momento que nuestra función primordial no era la de ejercer de aprendices de Técnicos, sino la de incidir claramente en la Política Preventiva que se tenía que desarrollar en nuestra Empresa y paralelamente actuar como auténticos representantes de los trabajadores incidiendo en lo concreto, puesto que los trabajadores quieren soluciones a los problemas claros como pueden ser: ruidos, calor, stress, dolores de espalda, enfermedades profesionales, etc.

Rápidamente nos dimos cuenta que si queríamos obtener resultados, en materia de seguridad y salud, era imprescindible la colaboración de todos los trabajadores. Para conseguir su colaboración necesitábamos tres herramientas fundamentales: información, formación y participación. Esto se está llevando a cabo continuamente y creemos que con resultados satisfactorios.

El CSS recopila, gestiona y canaliza la información puntual de todos los incidentes, accidentes y sugerencias aportadas por los trabajadores. Esto nos lleva a tomar medidas preventivas para solucionar problemas que en ocasiones pasan inadvertidos y nos ocasionan accidentes y enfermedades profesionales. Todo esto se hace llegar a la plantilla. Se establecen calendarios verdes, campañas, procedimientos de trabajo, actas, etc.

Dentro del Plan de Prevención, hemos establecido un programa de formación por medio de cursos específicos, charlas para prevenir enfermedades profesionales, de problemas musculares, de ergonomía, etc.

La participación de los trabajadores en la Evaluación de Riesgos de sus puestos de trabajo hace que éstos se vinculen de una manera muy directa en la Prevención y se establece un sistema de sugerencias donde trimestralmente se premia la mejor idea sobre prevención.

El camino recorrido no ha sido fácil pero ¿quién dijo que lo fuera? Ha habido dificultades para todos, en un primer momento, por la interpretación de la Ley de Prevención de la anterior Dirección de la Empresa que entendía la aplicación de una forma autoritaria al margen de los Delegados, responsabilizando a los trabajadores de todos los problemas de accidentes. Posteriormente por la complejidad que entraña el compatibilizar prevención y producción (quitar o reducir tiempos en las máquinas con mayor índice de accidentes, etc.). Tampoco podemos olvidar la falta de educación en materia de prevención de riesgos laborales que sufre nuestra sociedad y que en muchas ocasiones nos lleva a la total incomprensión por parte de todos los elementos que componen el complicado entramado de una empresa (Dirección, Mandos Intermedios, Mutuas, Servicios de Prevención, Trabajadores, etc.) y que poco a poco todos tenemos que conseguir que cambie radicalmente, en beneficio de la salud de todos.

Sin embargo, creemos que somos objetivos cuando afirmamos que el trabajo que se ha desarrollado en estos últimos años por parte de todos ha sido positivo. Y que en el conjunto de los trabajadores de nuestra empresa existe ahora una percepción de la mejora en las condiciones de trabajo y que se transmite en el día a día.

Para terminar, pensamos que ha sido fundamental que los Delegados de Prevención, con el constante apoyo del Comité de Empresa, fuésemos conscientes de la necesidad de aunar esfuerzos con los medios que disponíamos, tanto nosotros como la Empresa, para conseguir una empresa más segura y mejor para todos.

Si consideráis que nuestras experiencias y resultados son un éxito y que son válidos para otros, es nuestra obligación darlos a conocer y así conseguir una transferencia de experiencias en una materia tan compleja y que en muchas ocasiones pasa desapercibida por la sociedad.

DANIEL AGUILO PANISIELLO, S.A.

35 trabajadores

D. SEVERINO VERGE CALVET

Director

En la fábrica de Dapsa-Alfajarín hemos conseguido estar 1 año y 6 meses sin ningún accidente. Ya hace años que conjuntamente el Gerente de la empresa, el Servicio de Prevención y el Delegado de Prevención de la empresa, estamos trabajando para conseguir eliminar los accidentes en nuestra fábrica.

En principio nos marcamos un objetivo modesto de mejora que nos llevara progresivamente a conseguir el 0 accidentes. Para ello nos planteábamos la reducción de los accidentes en un 10% de un año al siguiente. El trabajo, como he dicho conjunto, nos llevó no sólo a conseguir el objetivo sino a superarlo. En 2004 ya conseguimos el 0 accidentes.

¿CÓMO LO CONSEGUIMOS?

–Se implantó un Sistema de Gestión que fue auditado en el 2001 y que se elaboró con los siguientes objetivos: control de todos los parámetros que pudieran influir en la seguridad y salud de nuestros colaboradores, integración de la prevención en la estructura de la empresa y mejora continua.

–Cuando un año se conseguían los objetivos de reducción de accidentalidad se obsequiaba a todo el personal con un regalo siempre relacionado con la seguridad. Así, regalamos, previo a su requerimiento legal, un chaleco de alta visibilidad, una linterna y un extintor para el coche.

–Cursos de formación continua a todo nuestro personal en los que aparte de la charla formativa, se escuchaban los problemas que observaban los colaboradores y sus sugerencias.

–Finalmente, algo muy importante y que antes ya hemos mencionado: La colaboración estrecha Empresa - Servicio de Prevención - Delegado de Prevención. Cuando una empresa es pequeña, muchas veces, los recursos económicos para solucionar todas las deficiencias no llegan a la velocidad que todos deseáramos. En una situación de este tipo, es primordial la información a todo el personal para que sea consciente de esta situación. Esta transparencia y el hecho de ver como día a día Gerencia con la colaboración del Servicio de Prevención hacen lo posible para mejorar las condiciones de trabajo, comporta el establecimiento de un clima de confianza que permite una mejora continua y que se dirijan todos los esfuerzos hacia un objetivo establecido siempre de común acuerdo.

Un ejemplo de que la suma de los esfuerzos lleva a la consecución del objetivo es el siguiente. En nuestra empresa, había un puesto de trabajo que era ergonómicamente deficiente y que comportaba un gran esfuerzo para el personal que trabajaba allí. Éramos todos conscientes que la solución, para una planta pequeña como la nuestra, era cara y difícil de conseguir. Ese año, de común acuerdo, se volcaron todos los esfuerzos en conseguir que para el año siguiente, nuestra empresa madre nos dotara de presupuesto para adecuar dicho puesto de trabajo. Hoy el trabajador ha pasado de alimentar manualmente en una máquina cajas de grandes dimensiones apiladas a diferente altura, a controlar a un equipo que las alimenta.

Creemos evidentemente que para controlar los accidentes y las enfermedades profesionales es necesario la inversión en medidas preventivas y de protección pero también creemos que es tan o más importante la existencia de un clima laboral sano y una total transparencia.

DANIEL AGUILO PANISIELLO, S.L.

D. VICENTE MOLINA GARCÍA

Delegado de Prevención

El logro conseguido en la bajada de accidentes laborales en la factoría de Dapsa-Alfajarín, según nuestro entender, es básicamente por los cursos que se están dando periódicamente de formación a toda la plantilla y además en cada incorporación de personal se le da también formación para prevención de riesgos laborales; no tiene más misterio y hacer un seguimiento constante para evitar dentro de lo posible cualquier tipo de riesgo.

DESARROLLO QUÍMICO INDUSTRIAL, S.A.

40 trabajadores

D. FERNANDO CORBI ECHEVARRIETA

Director Fábrica

D. SAÚL PIEDRAFITA LÓPEZ

Técnico de Prevención

DEQUISA pertenece al Grupo francés TOTAL dentro de su División ARKEMA en la que se sitúa la actividad agroquímica, CEREXAGRI, que fabrica productos que se utilizan en la agricultura, como fungicidas.

La peligrosidad de los productos que se manejan hacen que la fábrica de Sabiñánigo esté clasificada como Seveso II.

Desarrollo Químico Industrial S.A. (DEQUISA) ha conseguido, el pasado 2 de octubre de 2004, alcanzar 13 años sin ningún accidente de trabajo con baja (el último accidente con baja ocurrió el 02/10/1991). Está ya en el horizonte, para ser alcanzado próximamente, UN MILLÓN de horas trabajadas sin ningún accidente.

La plantilla, compuesta por 40 trabajadores, ha sabido mantener durante todos estos años una actitud muy positiva de cara a la Seguridad. Su principal virtud es hacer de esa actitud un acto reflejo, que condiciona las reacciones de todos los trabajadores, de manera que éstas sean seguras y sin riesgo para las personas y las instalaciones.

MÉTODOS O SISTEMAS SEGUIDOS

- Desde su creación, DEQUISA ha tenido como una de sus prioridades la Seguridad, habiendo sabido inculcar a toda la plantilla el sentimiento de su importancia. La plantilla actual está compuesta en un buen número por aquellos primeros trabajadores.
- El método seguido es la evaluación inicial y periódica de riesgos en los puestos de trabajo. Existe el convencimiento por parte de todos de que para poder prevenir, la primera fase es conocer los riesgos y tenerlos valorados en cuanto a la probabilidad de que ocurran y la gravedad de sus consecuencias.
- A partir de la evaluación de riesgos, se confeccionan los sucesivos Planes de Mejora, a tres años, con el objetivo de eliminar los riesgos, o rebajar su categoría, o utilizar los equipos de protección individual o colectiva que sean precisos. Estos Planes de Mejora están perfectamente definidos en cuanto a recursos necesarios, responsabilidades, plazos, etc. haciéndose además, un seguimiento en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- El Comité de Seguridad y Salud, a pesar de que no es obligatorio por ser menos de 50 empleados, es un arma importante para la fábrica, porque a sus reuniones, además del Director y resto de técnicos, asisten el Delegado de Prevención, representante de los trabajadores y dos empleados invitados, de forma rotatoria.

PUNTOS FUERTES

- Implicación de la Dirección y de todos los niveles directivos.
- Soporte del grupo TOTAL.
- Intercambio de experiencias con otras empresas del Grupo.
- Formación y mentalización de todos los empleados.
- Análisis de todos los incidentes ocurridos en la planta.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

–Planta con muchos años de funcionamiento (año 1962). La dificultad estriba en que, a pesar de su continua evolución y puesta al día, siempre quedan restos que indican los años que tiene.

Mantener la Seguridad en una planta que trabaja de forma continua, 24 horas/día, 330 días/año.

VENTAJAS

–Llevar muchos años trabajando en Seguridad.

–Mucha experiencia y conocimiento en los distintos puestos de trabajo.

–Al ser una Planta clasificada según el R.D.1254/99 y cumplir con esta normativa legal: estudio de Seguridad, planes de autoprotección, análisis cuantitativo de riesgos, sistema de gestión de Seguridad etc., hace que sea una planta más segura.

DESARROLLO QUÍMICO INDUSTRIAL, S.A.

D. ENRIQUE GIL CASAJÚS

Delegado de Prevención

Anteriormente a la aplicación de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos laborales, la política de nuestra empresa era la Seguridad de cada trabajador por encima de todo.

Una vez publicada y desarrollada esta Ley, se ha seguido trabajando en este campo, manteniendo el Comité de Seguridad y Salud, aunque por nuestro tamaño (menos de 50 trabajadores) la empresa no estaba obligada a ello. Este Comité trabaja día a día en la mejora de las condiciones de trabajo con el fin de conseguir que no haya accidentes de trabajo.

El principal papel del Delegado de Prevención es hacer que los trabajadores sean los primeros en defender su Seguridad y Salud. Para ello se les informa de sus derechos y obligaciones. De la misma manera, se informa al trabajador de las obligaciones que en este punto debe cumplir la empresa.

Los trabajadores aportan todas aquellas sugerencias que en cada puesto de trabajo vean oportunas para el buen funcionamiento de su Seguridad y Salud. También participan en la formación (charlas, películas, consejos etc...) que la empresa pone a su disposición a lo largo de todo el año.

Asimismo, cuando un trabajador aprecia que tiene algún peligro en su puesto de trabajo que pudiera dar lugar a algún accidente o incidente, dependiendo de la posible gravedad del hecho a corregir, o bien se informa directamente a los mandos para su corrección inmediata o se tramita al Delegado de Prevención para que informe de la sugerencia y se tomen las medidas oportunas en las reuniones trimestrales de Prevención.

Los componentes de estas reuniones son los mandos de Dirección, el Delegado de Prevención y uno o dos invitados del resto de la plantilla

También se informa de cada incidente de Seguridad del que se realiza una investigación en la que se analizan las causas y posibles consecuencias del hecho. De ello se informa a todo el personal a través de los tabloneros de anuncios preparados al efecto.

Una de las dificultades que han debido superarse es concienciar al trabajador de la utilización de los equipos de protección individual (EPI), sustitución de lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo, evaluar los riesgos que no se puedan evitar y combatir los riesgos en su origen.

Por otra parte, la plantilla puede observar que la empresa toma todas las medidas que cree convenientes para la Seguridad de cada trabajador y que forma parte de la mejora de las condiciones de trabajo.

Día a día vemos que el resultado es satisfactorio, pues vamos a hacer próximamente UN MILLÓN de horas sin accidentes con baja, con 40 trabajadores en plantilla.

ENDESA GENERACIÓN, S.A.

Unidad de Producción Térmica Teruel

228 trabajadores

D. FLORENCIO ALONSO ALBORNOZ

Director de la Unidad

D. ARTURO VERA REMARTÍNEZ

Responsable de Prevención y Seguridad

OBJETIVOS

- Una plena integración de la Prevención en todos los niveles de la Línea Jerárquica.
- Alcanzar con los Delegados de Prevención en el seno del CSS una relación directa, efectiva.
- Lograr un elevado grado de Coordinación con las Empresas contratistas.

MÉTODOS Y SISTEMÁTICA SEGUIDA

En cuanto a los métodos seguidos para alcanzar dichos objetivos, se puede indicar que:

- La plena integración de la Prevención en todos los niveles de la Línea Jerárquica se ha alcanzado entre otros por:
 - La existencia de un sistema de Comunicación de Riesgos.
 - La investigación de accidentes e incidentes que realizan los Jefes de Servicio y de Departamento con la colaboración de la Unidad de Prevención Técnica y en la que, además, participa también algún Delegado de Prevención.
 - Una vez a la semana, en las reuniones de Dirección, se informa a todos los Responsables de los diferentes Departamentos y Secciones de aquellos aspectos que en materia de Prevención son interesantes.
- Relación directa con los Delegados de Prevención.

El CSS es el foro a través del cual se canaliza la participación e información en materia preventiva. La Secretaría del CSS recae de manera permanente en uno de los Delegados de Prevención que forma parte del CSS, lo cual es una garantía de transparencia. En materia de Prevención de Riesgos, los Delegados de Prevención entran en contacto habitualmente con cualquier Responsable de la UPT Teruel para sugerir o buscar soluciones a aquellos temas que surgen en el trabajo diario.
- Lograr un elevado grado de Coordinación con las Empresas contratistas mediante:
 - Un estricto proceso de control en la acreditación de la empresa.
 - Revisiones de Mantenimiento Programadas y reuniones periódicas con los Jefes de obra y Técnicos de Prevención de las diversas empresas contratistas.
 - Reuniones diarias con los Jefes de Obra y Técnicos de Prevención de las empresas contratistas presentes en nuestras instalaciones.
 - Como consecuencia de las inspecciones realizadas por los Técnicos de Prevención de la UPT Teruel, se realizan informes semanales. También se realiza un informe final de toda la revisión.
 - En caso de accidentes e incidentes en las empresas contratistas, se aplica el mismo criterio que si fuera de la UPT Teruel.

RECURSOS HUMANOS IMPLICADOS EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Todos los trabajadores de la UPT Teruel. La UPT Teruel cuenta con una Unidad de Prevención Técnica y Médica del Servicio de Prevención Mancomunado de ENDESA, S.A.

INVERSIONES REALIZADAS

Desde un punto de vista económico la inversión realizada en temas relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales en la UPT Teruel, y a modo de ejemplo, supuso en el año 2004 un 4,52 % del total de la inversión realizada.

SISTEMAS DE MOTIVACIÓN PARA LA PLANTILLA

La mejor motivación preventiva es mantener un nivel elevado de información así como una programación formativa variada y sostenida en el tiempo.

Este año se ha iniciado una campaña de sensibilización que variará a lo largo del año en base a las cuatro causas de mayor accidentalidad en toda ENDESA GENERACIÓN, S.A., con un lema común: «una baja en el trabajo también lo es en tu vida».

IMPLICACIÓN DE LOS MANDOS INTERMEDIOS

El mando intermedio es una de las piezas clave para la Prevención en la UPT Teruel y su implicación sin duda no sólo es valiosa sino indiscutiblemente necesaria. Es el responsable directo de aplicar aquellas medidas que son necesarias en las diferentes tareas. Sin su implicación, no tendríamos valores aceptables en los diferentes índices de accidentalidad.

COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Si la aportación de los mandos intermedios es clave en la prevención, la colaboración y participación de los trabajadores aún lo es más. Su contribución comienza por ser el primer eslabón de la cadena, motivo por el cual, se sitúa en la cercanía de los riesgos y de sus soluciones, con su implicación se obtiene la información necesaria para eliminar los riesgos presentes en el trabajo. El uso de la «comunicación de riesgos», como elemento de participación y colaboración de los trabajadores recogido por un procedimiento específico de nuestro Sistema General de Prevención de Riesgos Laborales, es un hecho avalado por el número de comunicaciones recibidas y por las medidas preventivas adoptadas al respecto de dichas comunicaciones.

Por el momento, nuestro récord en días de trabajo sin accidentes con baja es de 664.

ENDESA GENERACIÓN, S.A.

D. JOSÉ FERNÁNDEZ GONZÁLEZ

D. HILARIO MOMBIELA EULZ

D. TOMÁS SALVADOR GALVE

Representantes de los Trabajadores

El desarrollo de un programa de prevención en la empresa precisa de una serie de actuaciones, en todos los ámbitos de la misma, con el fin de mejorar la **calidad de vida laboral**. En Endesa Generación de la Central Térmica Teruel es evidente que la Dirección es la poseedora de las herramientas para que un buen Sistema de Prevención de Riesgos se implante en la empresa, por lo tanto el compromiso y la ejemplaridad de la Dirección debe ser visible permanentemente, pero ese compromiso no descansa únicamente en la dirección sino que desciende hasta la última persona de la empresa.

Nos encontramos, por tanto, ante este compromiso que es asumido por muchos de nosotros y nosotras, que haga posible que en la organización de la actividad laboral prime por encima de las ganancias y otros intereses la salud y prevención integral de los y las que trabajan, conscientes de que con ello también se mejorarán las tareas que se realizan. Se trata por tanto de que prime la cultura preventiva.

En esta labor los representantes de los trabajadores hemos venido trabajando, pasando por intentar establecer el consenso necesario con la Empresa en materias como:

- Fijación de objetivos e indicadores de seguridad.
- La definición de una Política de Prevención de Riesgos Laborales.
- Realización de reuniones periódicas con los responsables de los departamentos para hacer seguimiento de los aspectos de seguridad. Sensibilización e integración de la línea jerárquica.
- Realización de una evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
- Establecer una buena coordinación entre Endesa, Empresas Contratistas y representación de los trabajadores.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS

El balance no puede limitarse a la reacción positiva, pero unilateral de la Dirección de la empresa, sino que el verdadero interés radica en el hecho de que el contenido del mismo sea intercomunicado e incluso co-formulado por los diferentes ámbitos de trabajadores de la empresa, mediante los diversos procedimientos establecidos. Los indicadores que conforman este balance serán útiles tanto como base de partida en la elaboración de un programa de prevención, como para su seguimiento y control.

En este papel fundamental desempeñado por los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales radica la capacidad motivadora para conseguir la colaboración y participación de todas y todos los trabajadores y que en gran medida se está logrando en esta Central Térmica (Andorra-Teruel).

SUGERENCIAS Y APORTES PREVENTIVOS

Un aspecto muy importante que asegura un buen funcionamiento de un Sistema de Prevención de Riesgos es el conocimiento de todos los accidentes /incidentes que se producen en el centro de trabajo.

Habitualmente se producen pequeños incidentes en la empresa y es el conocimiento de estos pequeños incidentes pero grandes en número los que pueden permitir mejorar a una empresa el Sistema de Prevención de Riesgos.

Un profundo análisis y estudio de los mismos, cerrando el círculo de actuación, es decir:

- Análisis de los incidentes
- Propuestas correctoras desde el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Ejecución de las propuestas correctoras con participación de ambas partes y como eje principal los propios trabajadores.
- Estudio y seguimiento de los resultados.

Cuando este ciclo de actuación se cumple, la percepción de las mejoras realizadas por parte de los trabajadores mejora significativamente.

El seguimiento de resultados se «plasma» en las actas y documentos de trabajo del Comité, de los cuales se traslada la información a los tabloneros para conocimiento de toda la plantilla de trabajadoras/es.

FAURECIA AUTOMOTIVE ESPAÑA, S.A.

483 trabajadores

D. JOSÉ ANTONIO ZÚÑIGA

Director de Planta

D. FERNANDO PÉREZ FERNÁNDEZ

Director de Recursos Humanos

D. JOSÉ LUIS QUINTANA CABREJAS

Responsable de Prevención de Riesgos Laborales

D. IGOR GIL GONZÁLEZ

D. CÉSAR LUIS GIL ROYO

D.^A SONIA RUIZ MARTÍNEZ

Delegados de Prevención

La planta de Faurecia comienza su actividad en Tarazona en el año 2001, con la fabricación de componentes plásticos como sistemas de interior de vehículos.

Entre los objetivos de FAURECIA AUTOMOTIVE ESPAÑA, en su planta de Tarazona, se encuentran la mejora continua de las condiciones de trabajo de todas las personas que desarrollan su actividad profesional en nuestra planta, así como un estricto respeto por el medio ambiente, todo ello desarrollado en la política HSE (Health, Safety & Environment).

Para alcanzar dichos objetivos, Faurecia adopta criterios fundamentales en cuanto la mejora de la seguridad y el medio ambiente, implantando las herramientas de gestión adaptadas a las necesidades de la planta así como los recursos humanos suficientes para asegurar dichos objetivos.

Dichas herramientas, se pueden resumir en tres grupos fundamentales:

- Implantación de un Sistema de Gestión HSE.
- Potenciar los sistemas de comunicación interna a todos los niveles.
- Fomentar la participación activa de todos los trabajadores.

IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN HSE

Como base para una correcta gestión de la prevención de riesgos laborales, industriales y medioambientales, Faurecia Tarazona, diseña e implanta un Sistema de Gestión HSE, basado en los estándares internacionales OHSAS 18001 e ISO 14001, con el objeto de gestionar los riesgos laborales e industriales así como los posibles impactos medioambientales que la planta genera debido a sus actividades, productos y servicios.

La integración de los dos estándares en uno sólo (Sistema de Gestión HSE), es una de las claves para conseguir el éxito.

El empleo de herramientas de evaluación de riesgos laborales y evaluación de aspectos e impactos medioambientales, con metodologías propias, así como un seguimiento exhaustivo de las acciones resultantes, contribuye a minimizar los riesgos de forma planificada y continua en el tiempo. En los últimos cuatro años, las evaluaciones son revisadas periódicamente volviendo a evaluar después de cualquier modificación de las condiciones de trabajo (cambios de Layout, nuevas tecnologías, nuevos equipos...). Dentro de este grupo de herramientas, destacar la utilización de la metodología de investigación de accidentes e incidentes con la cual se investigan todos los accidentes e incidentes que ocurren en la planta. La metodología comprende herramientas de investigación, como son «5 Porqués», «Ishikawa» y «PDCA».

Mediante procedimientos de control operacional, se ejerce un control en aspectos como:

- La adecuación de equipos de trabajo (según Real Decreto 1215) , tanto nuevos equipos, como a los que se realizan modificaciones por motivos ergonómicos, de producción u operativos, evitando así modificaciones incontroladas.

- Se establecen criterios de seguridad, ergonomía y medio ambiente en fase de proyecto y previo a la implantación de nuevos proyectos, con la participación de la función de HSE en todos ellos. Los criterios utilizados son tanto normativa Europea (Directiva de máquinas, normas UNE- EN..., Española (Real Decreto 1435, Real Decreto 1215, Notas técnicas de prevención del INSHT, etc...) y procedimientos internos del grupo Faurecia.
- Gestión de almacenamiento y manejo de productos químicos en la planta, estableciendo los criterios, previo estudio de las fichas de seguridad de producto y comunicación de los puntos críticos en los puestos afectados.
- Creación de instrucciones de seguridad para bloqueo de máquinas y equipos con riesgo especial de seguridad tanto en actividad normal como de mantenimiento (ejemplo: todas las personas de mantenimiento y operarios expuestos al riesgo de atrapamientos poseen una tarjeta personal con fotografía, con distintos colores en función del colectivo, que utilizan para señalar cualquier bloqueo de máquina tras implantar un bloqueo).
- Gestión de emisiones atmosféricas, donde se describe la forma de llevar a cabo todas las mediciones de contaminantes químicos por emisión tanto a nivel interno de la planta (higiene industrial) como a nivel externo (contaminación ambiental), frecuencia de mediciones, identificación y caracterización de focos, etc.
- Gestión de residuos tanto peligrosos como no peligrosos, almacenamiento y recogida en planta, segregación, valorización o re-aprovechamiento interno de disolventes, y otros RTP's, etc.
- Gestión de las distintas energías (eléctrica, gas, etc.) así como del agua que la planta necesita para sus procesos de fabricación y servicios.
- Gestión de los vertidos que genera la planta al colector municipal, donde se describe como, cuando y quién llevara a cabo las correspondientes mediciones y mantenimiento de los equipos previos al vertido, etc.
- Gestión de las sub-contratas y trabajos de otras empresas en el interior de la planta de Faurecia, donde se describe de que forma se realizará el control de los trabajos de las empresas externas y como se hace la coordinación de actividades empresariales, permisos de trabajo, acreditaciones y autorizaciones, etc.
- Procedimientos operacionales e instrucciones dentro del plan de emergencia, donde se describen los recursos humanos (EPI, ESI, socorristas), técnicos (extintores, BIES, sprinklers, hidrantes, etc.), que integran y participan de forma activa en el plan de emergencia y evacuación.

Mediante procedimientos de comprobación y acción correctora, se controlan los procesos y las actividades de HSE:

- Plan de auditorías (mensuales) de seguridad en todas las unidades de producción de la planta.
- Plan de auditorías de seguridad contra incendios (internas por personal de planta y externas por auditores del grupo).
- Plan de auditorías medioambientales y de sistema de gestión (periodicidad anual).
- Auditorías HSE internas del grupo Faurecia (periodicidad anual).
- Auditorías externas de certificación o seguimiento del sistema de gestión realizadas por entidades de certificación (periodicidad anual).
- Procedimiento de acciones correctoras y preventivas, que permite una vez identificada una no conformidad HSE documentar, evaluar y plantear acciones correctoras o preventivas para cualquier problema HSE.

SISTEMAS DE COMUNICACIÓN INTERNA EN HSE

Todos los procesos anteriormente descritos, generan indicadores, con los cuales la planta mide a lo largo del tiempo la efectividad de la gestión HSE.

Se emplean indicadores que miden los consumos de energías, residuos, impactos de emisiones y vertidos sobre el proceso y sus costes, valorización o reaprovechamiento de materiales, frecuencia y gravedad (días perdidos) de los accidentes, etc.

Todos ellos son comunicados y explicados en los distintos niveles de la organización y con frecuencias adaptadas y planificadas en función del indicador.

En materia de accidentes, el grupo Faurecia emplea un indicador llamado «FR0t» (Frequency Rate Zero) el cual refleja la evolución de la planta en los accidentes que causan baja, en función de las horas trabajadas (contemplando 12 meses) y que es reportado mensualmente al grupo, a la división de negocio, a la dirección de la planta y a todos los trabajadores del centro de Tarazona, mediante la publicación en paneles en el propio puesto de trabajo, con el objeto de que todo el mundo conozca la situación de la planta en materia de accidentalidad.

Otra de las características del sistema es la comunicación, mediante reuniones diarias tanto a nivel directivo como de personal de planta (reunión diaria de operarios con coordinadores), de todos los accidentes y su investigación que se consideren significativos.

FOMENTAR LA IMPLICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN HSE

Desde la dirección de la planta:

- Mediante la formación de muchos de los colectivos de planta, en riesgos de seguridad (carretilleros, trenecistas, manejo seguro de puente grúa, seguridad en productos químicos, criterios de ergonomía, manipulación manual de cargas, primeros auxilios, medidas de emergencia, formación para delegados de prevención, etc.).
- Mediante la información de los resultados de la planta en temas de seguridad y medio ambiente, publicación de indicadores y revista interna de la planta.
- Participación de trabajadores, mandos y técnicos en las investigaciones de accidentes e incidentes y creación de GRP's (Grupos de resolución de problemas).

Desde el Comité de Salud y Seguridad (Delegados de Prevención):

- Transparencia en la información relativa a los problemas de seguridad.
- Participación de los delegados de prevención en las actuaciones del servicio de prevención (mediciones higiénicas, evaluación de riesgos, etc).
- Reactividad ante los problemas de seguridad detectados.

OBJETIVOS CONSEGUIDOS

Fruto de esta gestión han sido las más de 400.000 horas sin accidentes con baja alcanzadas recientemente.

FMC FORET

163 trabajadores

D. JESÚS SABATER RILLO

Director

D. RAFAEL FERRUZ AYO

Técnico de Seguridad

Desde la segunda mitad del año del año 2003 se puso en marcha un plan denominado «Plan de Mejora en Prevención», cuyo objetivo principal era la reducción de la siniestralidad en fábrica de FMC Foret (La Zaida), tanto en el número de accidentes como en la gravedad de los mismos. Año y medio después de empezar a andar con dicho plan, la satisfacción de no tener ningún accidente con baja desde Julio de 2003, con más de 500.000 horas trabajadas es la mayor recompensa que se puede esperar.

El plan estaba apoyado en cuatro pilares básicos:

- Formación en prevención para técnicos y mandos intermedios. Especialmente en investigación de accidentes.
- Difusión de los resultados y avance del plan (gráficos, edición de carteles, etc.).
- Supervisión activa en planta de técnicos y mandos intermedios.
- Programa de seguridad basada en el comportamiento.

Estos dos últimos se vieron plasmados concretamente en la realización de «Observaciones/Inspecciones», utilizando una Guía o Plantilla con el objetivo de identificar condiciones inseguras en los lugares de trabajo y lo que es más importante, pero más dificultoso de percibir, actos o comportamientos no seguros. A partir de las Identificaciones encontradas, la persona que la ha realizado propone las acciones correctoras adecuadas que se encauzan según los procedimientos internos de fábrica en una modificación de las instalaciones, modificación de las instrucciones de trabajo, formación del personal, etc.

Estas inspecciones se llevan a cabo diariamente en cada una de las zonas en las que se ha dividido la fábrica, realizando rotaciones de las mismas, de tal manera que en poco más de un mes se da una «vuelta entera» por todas las instalaciones de fábrica. De media se están realizando 40 inspecciones cada semana.

La implicación directa en las mismas de Dirección, Técnicos y Mandos Intermedios fue positivamente completada por la participación del resto de personal que ayudaba a los primeros indicándoles situaciones, hechos, circunstancias, instalaciones, etc. que pudieran ser origen de un riesgo.

La mejor forma de motivar es mediante la formación. En prevención existe el dicho de que «riesgo conocido, es riesgo controlado», ya que de mala manera se pueden poner medios para mejorar o corregir en aquello que se desconoce. De hecho, la formación general en Prevención para mandos intermedios y operarios, las sesiones explicando el objetivo y la metodología a seguir en este «Plan de Mejora en Prevención» han supuesto otro de los pilares básicos de este Plan.

El esfuerzo, tanto humano como económico que todo lo anterior supone, ha sido importante, de ahí que el convencimiento por parte de Dirección de Fábrica de que el Plan era viable y los objetivos conseguibles ha resultado de vital importancia en su éxito y para superar las dificultades encontradas: cambio de mentalidad y actitud necesarias para aceptar estas tareas como parte intrínseca del trabajo y tareas diarias, tratar de enfocar las identificaciones realizadas en los actos y comportamientos inseguros más que en las propias instalaciones, gestión de todas las identificaciones realizadas (priorización de acciones, seguimiento de las mismas, implantación, estadísticas y gráficas de evolución, etc.).

Dejando a un lado los resultados obtenidos en cuanto a accidentalidad, este plan deja como «efecto» secundario la sensación de «vigilancia continua en seguridad» tan necesaria para no bajar la guardia, especialmente con la cada vez más creciente presencia en los centros de trabajo de personal de empresas contratadas de diversas culturas, idiomas y formas de trabajar, lo que supone a la vez una dificultad pero también un reto.

La meta está ahora puesta en tener, al menos, otro periodo de tiempo tan positivo como éste.

FMC FORET

D. DOMINGO BALLESTER BURGUETE

D. JESÚS GARCÍA USÓN

Representantes de los Trabajadores

Todo el esfuerzo invertido vale la pena. Saber que durante este periodo de tiempo ninguno de los compañeros de trabajo con los que compartimos tantas horas ha sufrido ningún accidente con baja, vale la pena. Más de medio millón de horas, son muchas horas.

Por eso, tanto los trabajadores como sus representantes, se pusieron pronto a colaborar en la medida de sus posibilidades con las personas que más activamente participaban en el desarrollo de este «Plan de Mejora en Prevención» que la empresa proponía.

Para el seguimiento del mismo se formó un «Comité de Seguimiento» constituido por el Técnico de Seguridad, dos Mandos Intermedios de diferentes secciones y un Delegado de Prevención cuya misión principal es la de debatir con periodicidad (no siempre con la deseada), la implantación del Plan, Seguimiento de los resultados, fijación de objetivos parciales, etc.

El éxito del Plan, como avalan sus resultados, es incontestable, por eso, y con el afán de mejorarlo y de mantener la «tensión» necesaria en el mismo, hemos propuesto que se incorporen varias mejoras en el mismo, que se resumen a continuación y que esperamos que pronto puedan ser efectivas, tal y como se ha anunciado recientemente:

- En las inspecciones sería bueno que las personas que las realizan fueran acompañadas por un Delegado de Prevención, un trabajador de esa u otra sección.
- Reducir la frecuencia de las mismas para poder dedicar mayor tiempo a la corrección de actos y condiciones inseguras.
- Reducir la rutina en las inspecciones.
- Centrarse todavía más en los comportamientos inseguros.
- Informar aún más detalladamente del estado (en estudio, por implantar, etc.) de las identificaciones realizadas.

Todo lo anterior redundará en una mayor credibilidad del Plan, ya que no basta con que las condiciones de trabajo sean cada día un poco más seguras, si no que, además, los trabajadores, como parte activa de las mismas tienen el deber (y la obligación podríamos decir) de estar totalmente informados y consultados.

Uno de los mayores logros de este plan puede resumirse en el sentimiento de sentirse, más que vigilado, protegido de manera continua, aunque en algunas ocasiones por parte de ciertas personas no haya sido bien entendida esta «protección».

Desde este lado, los trabajadores y sus representantes, estaremos siempre dispuestos a colaborar con la empresa en cualquier Plan de estas características que permita avanzar un escalón más en esta larga escalera que es la Prevención, porque al final de la misma se encuentra la Accidentalidad Cero.

GENERAL MOTORS ESPAÑA, S.L.

8.376 trabajadores

D. ANTONIO PÉREZ BAYONA

Director General de GM España

D. VÍCTOR ALCALDE LAPIEDRA

Departamento de Prevención

General Motors España estableció desde 1995 objetivos específicos en Seguridad y Salud dentro de su Plan de Negocios.

Estos objetivos específicos se concretaron en dos parámetros que, desde entonces se vienen reportando mes a mes a la Corporación, junto con otros objetivos estratégicos del Plan de Negocios. Estos dos parámetros son el número de accidentes con baja por cada 200.000 horas trabajadas y el número de accidentes sin baja por cada 200.000 horas trabajadas.

En 1995, en GM España partimos de una situación de 4,7 accidentes con baja por cada 200.000 horas trabajadas y 88,7 accidentes sin baja por cada 200.000 horas trabajadas. A partir de esta situación, se establecieron objetivos de mejora de un 50% cada 3 años y se pusieron en marcha un conjunto de planes que ayudasen a conseguir estos ambiciosos objetivos.

La situación actual de la compañía es que el año 2004 se cerró con unos resultados de 0,19 accidentes con baja por cada 200.000 horas y 1,43 accidentes sin baja por cada 200.000 horas.

Además de estos objetivos generales, la Corporación estableció un sistema de reconocimiento de logros en base a la consecución en áreas determinadas de 1 millón de horas sin accidentes con baja o 12 meses consecutivos sin accidentes con baja. Aquellas áreas de cualquier compañía de GM en el mundo que consiguen alcanzar alguno de estos logros reciben una carta de reconocimiento firmada por todos los miembros del Consejo de Dirección.

A lo largo de estos años, la planta de GM España o alguna de sus áreas de trabajo ha conseguido 17 cartas de reconocimiento. Es decir, se han logrado 17 periodos de 1 millón de horas o de 1 año consecutivo, en áreas específicas o en el conjunto de la planta, sin sufrir ningún accidente con baja. Es de destacar un área de almacenaje y distribución que lleva en estos momentos más de 4 años consecutivos sin registrar ningún accidente con baja.

Realmente estos resultados no son el fruto de una sola acción aislada, sino de un conjunto de acciones que han propiciado estos logros.

Para General Motors España, las estrategias y acciones que han favorecido la consecución de estos resultados son las siguientes:

Establecimiento de objetivos y despliegue de los mismos hasta los equipos de trabajadores. Cada año se fijan objetivos de accidentes con baja y sin baja para toda la compañía y estos objetivos se despliegan hasta el nivel de equipos de trabajadores, de forma que cada equipo formado por 8-12 trabajadores recibe al comienzo de cada año sus objetivos numéricos de accidentes con baja y sin baja que no deben superar.

Desarrollo de una Cultura de Prevención entre todos los empleados. Con el fin de conseguir la participación de todos los empleados en la consecución de los objetivos, todas las estrategias, procedimientos y sistemas de trabajo en Prevención de Riesgos puestos en marcha han tenido como denominador común el fomento día a día de la Cultura de Prevención de todos los empleados y su involucración y participación en esas estrategias, procedimientos y sistemas de trabajo.

Los puntos siguientes describen brevemente las principales estrategias, procedimientos y sistemas de trabajo.

a) **Cruz Verde.** Cada equipo de trabajo y toda la línea jerárquica de la compañía mantiene actualizado un calendario mensual, en forma de Cruz, en el que cada día sin accidentes en el

grupo «propietario» de esa Cruz es pintado de verde, cada día en el que ha ocurrido un accidente sin baja se pinta de amarillo y cada día en el que ha ocurrido un accidente con baja se pinta de rojo.

- b) **Auditoría de Seguridad en 4 niveles.** A través de la línea jerárquica se realizan auditorías de seguridad a nivel de trabajadores (a días alternos), supervisores (semanales), gerentes (mensuales) y directores de área (semestrales).
- c) **Detección de situaciones de riesgo.** Este procedimiento, de reciente implantación, pretende que cualquier empleado que vea una situación de riesgo, condición insegura o suceso que podría haber generado un accidente, ponga en marcha una medida inmediata de contención, lo informe y proponga una medida definitiva para evitar que vuelva a ocurrir. En 3 meses de funcionamiento se han identificado ya más de 2000 situaciones de posible mejora.
- d) **Análisis de accidentes por la línea jerárquica.** Cuando se produce un accidente con baja o sin baja, la línea jerárquica, con la ayuda de los trabajadores, es responsable de hacer el análisis de lo ocurrido, usando una técnica sencilla de resolución de problemas, y de proponer la medida correctora.
- e) **Calidad a la primera en Prevención y Ergonomía.** Los departamentos técnicos (Ingenierías, Prevención...) hacen una preaceptación de los nuevos equipos, máquinas, métodos de trabajo e instalaciones antes de su llegada a la planta desde el punto de vista de Seguridad y Ergonomía. Posteriormente, se realiza una aceptación por parte de Prevención antes de su puesta en marcha.
- f) **Evaluación de riesgos.** El Departamento de Prevención, junto con la línea jerárquica, mantiene actualizada una evaluación de cada uno de los puestos de trabajo, incorporando en el Plan de Prevención anual medidas para controlar los riesgos detectados en esa evaluación. Asimismo, esta evaluación alimenta una memoria técnica que es considerada en el diseño de futuros puestos de trabajo.
- g) **Mantenimiento preventivo de Seguridad.** En los calendarios de mantenimiento preventivo de equipos, máquinas e instalaciones se incluye la revisión de dispositivos de seguridad, para garantizar que se mantienen las condiciones en las que fueron aceptados.
- h) **Elementos de seguridad y ergonomía en las hojas de trabajo.** Las hojas de Ingeniería que describen el proceso para desarrollar las operaciones de trabajo incluyen elementos de aviso de seguridad y ergonomía que permiten al trabajador conocer los riesgos que puede encontrar durante la realización de la tarea.

Estas estrategias y procedimientos de trabajo, entre otras, están ayudando a mejorar cada día la Cultura de Prevención de los empleados de GM España y, en consecuencia, a reducir el número de accidentes que se producen en el trabajo.

GENERAL MOTORS ESPAÑA, S.L.

D. SERAFÍN GARCÍA IGLESIAS

Portavoz de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud

General Motor España tiene establecido desde 1995 objetivos específicos en materia de Seguridad y Salud dentro de la empresa, en consenso con los representantes de los trabajadores.

Estos objetivos específicos se concretaron en dos parámetros: el número de accidentes con baja por cada 200.000 horas trabajadas y el número de accidentes sin baja por cada 200.000 horas trabajadas.

En 1995, en GM España partimos de una situación de 4,7 accidentes con baja por cada 200.000 horas trabajadas y 88,7 accidentes sin baja por cada 200.000 horas trabajadas. A partir de esta situación, se establecieron objetivos de mejora de un 50% cada 3 años.

La situación de compañía es que el año 2004 se cerró con unos resultados de 0,19 de accidentes con baja por cada 200.000 horas y 1,43 accidentes sin baja por cada 200.000 horas trabajadas.

Para los representantes de los trabajadores, las estrategias y acciones desarrolladas por la empresa para la reducción de accidentes son actuaciones eficaces basadas en los siguientes puntos:

- 1.º Cada equipo tiene un calendario denominado Cruz Verde, en el que cada día sin accidente en el equipo se pinta de color verde, si ha ocurrido un accidente sin baja, de color amarillo y si es accidente con baja, de color rojo.
- 2.º Detección de situaciones de riesgo. Este procedimiento es de reciente implantación y pretende que cualquier trabajador que vea una situación de riesgo, condición insegura o suceso que podría haber generado un accidente, ponga en marcha una medida de contención, lo informe, y proponga una medida definitiva para que no vuelva a ocurrir.
- 3.º Análisis de accidentes. Cuando se produce un accidente con baja o sin baja, la línea jerárquica, con la ayuda de los trabajadores, es responsable de hacer un análisis de lo ocurrido, usando técnicas sencillas de resolución del problema y de proponer las medidas correctoras.
- 4.º Calidad a la primera en Prevención. Los departamentos técnicos hacen una preceptación de los nuevos equipos, máquinas e instalaciones antes de su llegada a la planta desde el punto de vista de Seguridad y Ergonomía. Posteriormente, se realiza una aceptación por parte del departamento de Prevención.
- 5.º Evaluación de Riesgos. El departamento de Prevención mantiene actualizada una evaluación de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo, incorporando en el Plan de Prevención anual cualquier modificación. Asimismo, esta evaluación alimenta una memoria técnica que es considerada en el diseño de futuros puestos de trabajo.
- 6.º Charlas de Seguridad. Hay un procedimiento establecido para la difusión de la charla de seguridad según situación o problema actual en la empresa.
- 7.º Comité de Seguridad y Salud. Ambas partes convienen que el Comité de Seguridad y Salud de carácter paritario, debe ser el foro a través del cual se vigilen, revisen y potencien los procedimientos actualmente establecidos al objeto de lograr el mejor funcionamiento en el campo de la Seguridad, la Higiene, la Ergonomía y la Salud en el puesto de trabajo.

Estas estrategias y procedimientos consensuados entre ambas partes, están ayudando a mejorar cada día la Cultura de Prevención entre todos los trabajadores de GM España y, en consecuencia, a reducir el número de accidentes que se producen en el trabajo.

HIDRO NITRO ESPAÑOLA, S.A.

149 trabajadores

D. ANTONIO MATA BELLOCH

Director de Fábrica

D. VALENTÍN LEDESMA VILLAS

Jefe de Mantenimiento, Ingeniería y Seguridad

Hidro Nitro Española, S.A., empresa dedicada a la actividad de fabricación de ferroaleaciones, dio los primeros pasos en el año 1987 con la implantación de su Sistema de Seguridad Activa, adelantándose casi 8 años a lo que después sería normativa legal por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Este Sistema de Seguridad Activa nos ha dado magníficos resultados en la consecución de los objetivos de reducción de la siniestralidad laboral, mejorando los índices de accidentalidad y ayudando a crear unas mejores condiciones de trabajo y de calidad de vida laboral. Nos ha permitido conseguir 1000 días sin accidentes laborales.

El Sistema de Seguridad Activa de Hidro Nitro Española, S.A. no hubiera dado tan buenos resultados si no hubiese existido un compromiso firme de la Dirección para promover e impulsar la Seguridad junto con la colaboración de todos los responsables jerárquicos, representantes de los trabajadores y operarios en general.

Actualmente Hidro Nitro Española, S.A. posee una cultura preventiva donde predomina una aptitud positiva hacia la prevención.

El Sistema de Seguridad Activa, básicamente, se fundamenta en:

–**La comunicación:** A través de reuniones en cascada programadas, donde se asegura la comunicación de arriba abajo y de abajo arriba, garantizándose una información y formación continua.

–**Análisis y evaluación de riesgos:** A través de reuniones en cascada, de análisis de accidentes e incidentes, partes de comunicación de riesgos y de las auditorías.

–**Auditorías programadas a los distintos puestos de trabajo:** Para ver el grado de eficacia de la implantación del Sistema y para analizar riesgos, actitudes y situaciones peligrosas.

El Sistema de Seguridad de Hidro Nitro Española, S.A. está integrado dentro de la actividad de Producción, de la Política de Calidad y de la Gestión Medioambiental, dándose el mismo tratamiento a la Producción, a la Calidad, al Medio Ambiente y a la Seguridad.

Nuestro Sistema de Seguridad se ha ido actualizando, adecuándose a las exigencias de la Normativa de Protección de Riesgos Laborales, estando actualmente integrado dentro del Plan de Prevención, manteniéndose el compromiso de Dirección, la estructura organizativa, la política y los recursos humanos necesarios.

La dotación presupuestaria es abierta y variable, dependiendo de las necesidades puntuales de ejecución y desarrollo anual del Plan de Prevención.

Desde el convencimiento por parte de la Dirección de que la Seguridad es siempre rentable, no se hacen estudios de rentabilidad pormenorizados.

La motivación de la plantilla comienza al comprobar que en un ambiente de seguridad se trabaja mejor y más a gusto. Existe un plan de sugerencias incentivadas, donde pueden participar todos los trabajadores, excepto el personal directivo.

Los mandos intermedios son elementos esenciales para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, además de su formación técnica, reciben una formación específica de seguridad que les permite realizar funciones de recurso preventivo siendo los principales garantes del cumplimiento y vigilancia de la Prevención en la empresa. Todos han realizado el curso que les faculta para desempeñar funciones del nivel básico en materia preventiva.

Todos los trabajadores reciben una formación general básica inicial sobre Seguridad, Calidad y Medioambiente y una específica del puesto de trabajo de acuerdo con el plan anual de formaciones establecido.

La colaboración y participación de los trabajadores se realiza a través de las reuniones en cascada (participa «todo» el personal) del plan de sugerencias de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud.

Mensualmente se emite una tabla de seguimiento de la Seguridad, donde se contemplan el número de reuniones, auditorías, accidentes e incidentes ocurridos, índices estadísticos, etc., que se envía a todos los mandos para su discusión y análisis en las reuniones en cascada.

El tiempo empleado en reuniones de seguridad supone \leq 1% del tiempo total de trabajo realizado.

En Hidro Nitro Española, S.A. tenemos un eslogan: «Cada operario tiene el nivel de Seguridad que demuestra querer alcanzar».

PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA EN HIDRO NITRO ESPAÑOLA, S.A. – POLÍTICA

- No hay ningún accidente inevitable. La mala suerte no existe.
- Todos los riesgos de una actividad industrial son protegibles. Hay que pensar primero, y actuar después con prudencia.
- La seguridad es tan importante como la producción e imprescindible para conseguir la calidad total.
- La jerarquía es responsable de la prevención de los accidentes.
- La formación del personal para trabajar con seguridad es esencial y, por tanto, objetivo fundamental de la empresa.
- Trabajar sin respetar las consignas de seguridad será considerado falta grave.
- La seguridad es beneficiosa para todos.

HIDRO NITRO ESPAÑOLA, S.A.

D. JUAN JOSÉ SANTISTEVE MARCO

Presidente del Comité de Empresa

- En 1987, una vez confeccionado por Hidro Nitro Española el Plan de Seguridad Activa, se presentó al Comité de Empresa y después al resto del personal de la plantilla. Los objetivos a conseguir eran claros, reducir de forma sustancial el número de accidentes, hasta conseguir el «Cero Accidentes» y mejorar las condiciones de trabajo del personal. La respuesta de los Representantes de los Trabajadores fue de pleno apoyo a esta iniciativa.
- A partir de este momento, el Comité de Empresa animó al resto de la plantilla trasmitiéndole las iniciativas que la Dirección había expuesto con la intención de mejorar las condiciones de Seguridad de todos los puestos de trabajo, pidiendo la colaboración y participación de todos.
- Las reuniones en cascada, en las que todos los trabajadores participan y expresan libremente sus inquietudes, son la plataforma para que sus sugerencias de mejora lleguen a la Dirección de la Empresa y sean estudiadas, dado que el sistema es piramidal en ambos sentidos.
- Además de las reuniones en cascada, los trabajadores pueden aportar su creatividad en cuanto a mejoras participando en un plan de sugerencias incentivadas que premia las ideas tendentes a mejorar la Seguridad, Calidad y Medioambiente.
- Las dificultades que se han detectado son las propias de cualquier proyecto que inicia su andadura y que necesita un periodo de adaptación para lograr la meta deseada.
- La satisfacción que embarga el ver una sugerencia llevada a la realidad anima al grupo y a las personas en particular a seguir aportando sus ideas de mejora.
- Todos los meses el Departamento de Seguridad analiza en una tabla de seguimiento la Seguridad, la cual se expone en los tabloneros de anuncios, para información de todo el personal. Esta información consta del número de reuniones realizadas por las distintas secciones y grupos que las componen, acciones correctoras llevadas a efecto y accidentes e incidentes ocurridos durante este periodo.
- También en las reuniones con el Comité de Seguridad y Salud que se realizan trimestralmente se da cuenta y se comentan las acciones correctoras realizadas: accidentes, incidentes, índices estadísticos, número de reuniones realizadas, etc.

JESÚS BENAVENTE, S.L.

68 trabajadores

D. JORGE EDO ALBÁCAR

Director Técnico

D.ª CRISTINA BRIZ COBO

Responsable del Departamento de Prevención

En el año 1995 se publica en España la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece la obligatoriedad de que las empresas dispongan de servicios de prevención propios o concertados, lo que se desarrolla posteriormente en el Real Decreto 39/1997 que contiene el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La empresa Jesús Benavente, S.L. asume esta responsabilidad mediante la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno.

No queriendo delegar exclusivamente el control de la aplicación del Sistema de Prevención, la empresa Jesús Benavente S.L. decide formar a un miembro de su personal para coordinar con el SPA las actividades dirigidas al cumplimiento de la legalidad vigente en materia de Riesgos Laborales y controlar directamente la protección y la vigilancia de la salud de sus trabajadores.

Desde este momento se comienza a trabajar no sólo en el mero cumplimiento normativo sino también en diversos campos relacionados, haciendo especial hincapié en la formación encaminada a la concienciación de todos los trabajadores sobre la importancia de la aplicación de los principios preventivos en su trabajo cotidiano.

Comienza una etapa intensa de formación en la que todo el personal recibe cursos básicos de prevención relacionados con la actividad que realiza, llegándose al nivel de formar a un Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales y a 2 Técnicos Intermedios. Dicha política de formación ha quedado establecida como un sistema de gestión continua por el que todos los trabajadores de nueva incorporación son instruidos en prevención, los trabajadores antiguos se van actualizando y se produce una adaptación a las nuevas necesidades legislativas, formando, por ejemplo, a varios recursos preventivos.

Todo esto se ha completado con un seguimiento continuo del mantenimiento de la maquinaria en condiciones que permitan trabajar con total seguridad, instalándose progresivamente todas las mejoras necesarias para un trabajo sin riesgos y ergonómicamente correcto.

Gracias principalmente a estos dos factores, formación y mejoras técnicas, se ha conseguido mantener bajo control los índices de siniestralidad, hecho que no hubiese sido posible sin la implicación tanto de Gerencia como de los mandos intermedios, pero, sobre todo, imposible de llevar a cabo sin la colaboración y la responsabilidad demostrada por toda la plantilla de la empresa. Se ha conseguido un periodo ininterrumpido de más de 150.000 horas sin accidentes con baja.

Dificultades ha habido, introducir nuevos sistemas de gestión en cualquier ámbito es laborioso, con el añadido de los costes que esto conlleva, pero las pocas dificultades que ha podido haber quedan diluidas en la compensación que supone para la empresa no tener que enfrentarse a situaciones de gravedad relacionadas con los riesgos laborales, no tanto por las posibles implicaciones punitivas sino por la tranquilidad moral que a cualquier empresa le proporciona el saber que se está realizando un trabajo seguro.

El trabajo continúa, reforzándose el Departamento de Prevención, incrementándose las visitas a obra, participando en iniciativas como el «Plan PYME 10» de la Fundación Laboral de la Construcción, el esfuerzo de implicación en estos temas por parte de nuestras subcontratas, estos son algunos de los caminos ya iniciados y en los que se prevé seguir incidiendo dentro de nuestro programa de mejora continua de la prevención.

JESÚS BENAVENTE, S.L.

D.^ª ELENA GUINDA VILLANUEVA

Delegado de Prevención

En Jesús Benavente, S.L. comenzamos a colaborar con la prevención en la empresa desde el momento en que se empezó a plantear este tema en la misma.

La Dirección y el delegado de prevención hemos mantenido siempre una comunicación fluida que ha permitido que las decisiones tomadas sean consensuadas. De esta manera es más fácil acercarse a la realidad en la toma de decisiones, ya que uno de los riesgos que se corren es que se planifiquen las actividades de prevención desde la teoría, sin tener en cuenta la opinión y la experiencia de las personas que finalmente las van a aplicar.

El hecho de que la empresa Jesús Benavente S.L. no tenga una estructura muy jerarquizada permite la participación de los trabajadores de manera directa, pudiendo aportar las sugerencias que consideren oportunas relacionadas con la mejora de las condiciones de trabajo, situación que se ha mantenido a pesar del crecimiento de la empresa.

La mejora de las condiciones de trabajo se ha ido produciendo de manera paulatina y constante: se realizan con total normalidad las revisiones médicas, los cursos de formación, la entrega y renovación de EPI's, la mejora de las condiciones de la maquinaria, el acondicionamiento de las instalaciones, etc.

Creemos que el camino emprendido es el correcto, que indudablemente se puede y se debe seguir mejorando, con una formación más continua, con un sistema interno de encuestas para chequear la opinión de los trabajadores y darles así una posibilidad directa de participación. Estos y otros temas ya se han planteado y están próximos a ponerse en marcha, siendo conscientes tanto los trabajadores como la Dirección de la empresa de que debemos trabajar en común para lograr unos objetivos que persigan no sólo el descenso del número de accidentes sino también la mejora de unas condiciones que permitan realizar el trabajo de la manera más segura posible.

Todos tenemos claro que la consecución de estos objetivos beneficia a la empresa, pero sobre todo y de manera más directa a los trabajadores, por lo que nuestra concienciación es fundamental y debe ser fruto de la colaboración entre todas las partes implicadas.

KIMBERLY-CLARK CORPORATION

240 trabajadores

D. AGUSTÍN SÁNCHEZ HERNÁNDEZ

Director

D. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ LASHERAS

Jefe Departamento Seguridad y Salud

Kimberly-Clark es una empresa multinacional dedicada principalmente a la fabricación de productos desechables higiénicos y de protección personal. Actualmente tiene presencia en los mercados de más de 150 países y en ella trabajan aproximadamente 65.000 personas repartidas en sus diferentes centros productivos y de distribución. Desde su fundación en 1872, la Corporación siempre ha tenido presente que el principal activo de la Compañía son sus trabajadores y que por tanto deben estar siempre protegidos contra accidentes. No en vano allá por el año 1900, en las Plantas de Estados Unidos, ya se repartía calzado de protección entre sus trabajadores.

Kimberly-Clark, en su centro productivo de Calatayud, se dedica íntegramente a la fabricación de pañales anatómicos desechables para usos infantiles, y desde su adquisición en 1997 ha aprovechado las sinergias culturales de la Compañía para establecer un entorno de trabajo seguro y libre de accidentes. Gracias a ello, la plantilla de 240 trabajadores, consiguió en el año 2004 un record absoluto de 496 días (637.000 horas aproximadamente) sin accidentes con baja laboral.

La Corporación establece anualmente unos objetivos globales a nivel mundial, que cada Centro de trabajo convierte en objetivos locales y planes de acción. Estos planes suelen tener carácter anual, aunque se considera razonable un plazo de entre uno a dos años para observar estadísticamente los resultados esperados.

El sistema de administración de Seguridad adoptado por Kimberly-Clark se conoce como SMART (Safety Management and Administration Rating Tool), bastante próximo a la deroga ISO 81900 EX, y se basa en una serie de instrucciones o directrices sobre las que desarrollar acciones de evaluación y mejora:

- Liderazgo de la gerencia.
- Compromiso de los trabajadores.
- Formación y capacitación del personal.
- Mejora de los procesos y las condiciones laborales.
- Exámenes, mediciones y comprobaciones periódicas.
- Cumplimiento con obligaciones legales.
- etc.

Para manejar el sistema, además de ser una exigencia del mismo, se tiene implementada una estructura de seguridad liderada por la Dirección. Consta de un Departamento de Seguridad formado por 2 técnicos superiores en prevención, un Comité de Seguridad y Salud con 6 miembros electos más otro consultivo, el grupo de mandos intermedios con responsabilidades y objetivos concretos y un colectivo de trabajadores que se encarga en cada equipo de trabajo de labores preventivas tales como asesoría, entrega y control de EPI's, etc.

En los últimos 6 años, se ha realizado una inversión en seguridad de aproximadamente 1,2 millones de euros, principalmente enfocados en la construcción y mejora de protecciones (guardas), instalación de finales de carrera con doble circuitería y de sistemas de «lock-out» en las máquinas que permiten a los operarios acceder a las mismas con seguridad. Está demostrado que la inversión en seguridad redunda positivamente en el aspecto económico, si bien nunca se ha efectuado un estudio de rentabilidad al ser considerada como un objetivo «per-se».

La Planta de Calatayud adoptó en el año 1998 un sistema de retribución en el cual un determinado porcentaje del salario está vinculado a los resultados en seguridad del colectivo. Para conseguir estos buenos resultados es esencial (y por tanto es un objetivo concreto), que toda la plantilla sea sometida, como mínimo, a dos sesiones de adiestramiento y concienciación a lo largo del año. Adicionalmente, se celebran sesiones sobre: primeros auxilios, extinción de incendios, manejo de productos químicos, manipulación manual de cargas, uso de EPI's, etc.

Se tiene implementado un protocolo de auditorías que cubre todas las áreas de trabajo y almacenamiento. En él se revisan diferentes aspectos de seguridad, el orden y la limpieza, condiciones peligrosas, etc. Participan de manera activa desde la Dirección hasta el personal de Planta, pasando por todos los Mandos intermedios. Los resultados se revisan diariamente.

Como indicadores de seguridad se registran todos los accidentes con baja y sin baja, daños materiales e incluso los «cuasi-accidentes» que no hacen sino informar sobre situaciones de riesgo que hay que valorar y corregir. Estos datos se registran en una hoja de cálculo que puede ser consultada a tiempo real en el servidor del Departamento de Seguridad. Además, cada mes se emite un informe con estadísticas, informaciones, progresos y artículos de interés.

Tras la implementación de estas prácticas y sistemas, son múltiples las mejoras observadas a lo largo del tiempo, si bien la principal es haber descendido el ratio de accidentalidad de 5 en 1997 a 0.5 en 2004.

Es destacable también el fehaciente crecimiento cultural en seguridad que ha experimentado la Plantilla y que se pone de manifiesto en hechos como que:

- se apliquen procedimientos de trabajo seguro de una manera casi instintiva;
- se reporten prácticamente la totalidad de incidentes incluso los que no producen daños visibles;
- la utilización de protecciones personales, principalmente auditivas. Para los pies llega al 100% del personal;

y todo ello, partiendo de unos niveles de concienciación y compromiso con la seguridad históricamente bajos en la sociedad española.

Las principales dificultades sobre las que se ha tenido que trabajar han sido, en primer lugar, la antes mencionada barrera cultural en cuanto a concienciación y compromiso por un entorno de trabajo seguro. Después, nos encontramos con la problemática para adecuar módulos de máquinas con diferentes antigüedades y basadas en distintos parámetros legislativos, tanto europeos como paneuropeos. Por último, cabe también destacar la dificultad para adaptar a la Legislación española normativas internas de la compañía, a veces incluso más restrictivas, de tal manera que se obtengan los resultados esperados en protección de los trabajadores.

KIMBERLY-CLARK CORPORATION

D. ANTONIO SÁNCHEZ MORENO

Delegado de Prevención

El consenso con la empresa se estableció por la estrecha colaboración con ésta en la implantación de un sistema integral de prevención de riesgos, a través de reuniones mensuales con la dirección con respuestas a nuestras propuestas de mejoras y gracias a la participación activa en la investigación de accidentes.

Los representantes de los trabajadores, con formación de nivel básico de los delegados de prevención y uno de ellos nivel intermedio, informan puntualmente a los trabajadores de las medidas correctivas y preventivas de seguridad que se producen.

La participación de los trabajadores se materializa en la canalización adecuada de sus propuestas de mejora y sugerencias a las personas del Departamento de Seguridad.

Se han creado grupos de trabajo para la mejora de la seguridad en la empresa y concursos de ideas de mejora de seguridad en el trabajo.

Las dificultades a superar se centran en cambiar la mentalidad de los trabajadores, en que la seguridad no es una cosa añadida sino que es una parte integrada del proceso (como una cosa normal).

Por parte de los trabajadores, percibimos la reducción de accidentes en el trabajo, la mejora en los sistemas de protecciones en las máquinas, la mejora en la higiene industrial (ruido, iluminación, polvo) y la amplia disposición de equipos de protección personal.

El seguimiento de los resultados se realiza a través de las actas de reunión del Comité de Seguridad y Salud, de charlas por grupos con los responsables del departamento de Seguridad y Salud y de los tableros de seguimiento de días sin accidentes.

MANIPULADOS EL PORTAZGO, S.L.

164 trabajadores

D. JAVIER GUIU LAPRESTA

Director General DFA

D.ª MARINA LADRERO PABLO

Responsable de Recursos Humanos DFA

D. ÓSCAR BURRIEL LÓPEZ

Responsable de Calidad y Prevención DFA

Manipulados El Portazgo es un Centro Especial de Empleo participado por Disminuïdos Físicos de Aragón, con el objetivo de proporcionar empleo protegido para personas con discapacidad, colectivo con una tasa de paro que duplica al resto de la población, para conseguir su plena integración y favorecer su paso a la empresa normalizada.

De hecho, este centro emplea a 164 trabajadores, de los cuales, 161 son personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

La plantilla se distribuye en 3 centros de trabajo dedicados al montaje de cableado y la manipulación de componentes de plástico para el sector de la automoción.

Desde 2002, el número de accidentes se ha reducido aproximadamente en un 80%. También ha disminuido la frecuencia en un 54%, la incidencia en un 55% y la gravedad en un 31,5%. Datos muy positivos si se tiene en cuenta que, en el mismo periodo, la plantilla se ha incrementado un 10%. Durante el primer año, se produjo una disminución considerable de los indicadores de accidentabilidad que, posteriormente, se han mantenido en niveles similares. Durante el año 2003 hubo un periodo de 300.000 horas sin accidentes con baja.

Para frenar el elevado número de accidentes que se producían, en primer lugar se realizó un análisis de los mismos que determinase sus causas. Se detectó que el 70% de los accidentes tenía su origen en sobreesfuerzos, golpes y cortes con herramientas.

Paralelamente, se realizó una evaluación de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo y una evaluación ergonómica, contemplando las especiales necesidades y el tipo de discapacidad de cada operario. Con esta información se definen los requisitos físicos de cada puesto de trabajo que evitarán incompatibilidades con el tipo de discapacidad del operario.

Una vez conocidos los factores de riesgo, se procede a la adaptación de los puestos de trabajo y a la sustitución, si fuera necesario, del instrumental que originase riesgos.

Para evitar sobreesfuerzos y flexiones de tronco se colocaron plataformas elevables. También se incorporaron carros con ruedas para facilitar el manejo de cargas y se adaptaron los puestos de trabajo para evitar la bipedestación continuada.

Los accidentes producidos por la manipulación instrumental disminuyeron al incluir herramientas ergonómicas, que evitaban las lesiones en muñecas y brazos provocadas por movimientos repetitivos y se suministraron guantes de kevlar para prevenir cortes por rebarbado. También se incidió en el orden y la limpieza en el centro de trabajo, delimitando zonas de paso y de almacenamiento.

Para la consecución de estos objetivos ha sido fundamental la implicación de la Dirección de la empresa, que ha supervisado directamente la labor realizada por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, la empresa dispone de un Servicio de Prevención Ajeno y ha incorporado un técnico superior para la coordinación y seguimiento de las labores preventivas, tareas que se complementan con la interacción de los responsables de cada centro de trabajo y de los representantes de los trabajadores.

Una de las características de Manipulados El Portazgo es que la mayoría de sus trabajadores tienen discapacidad y por tanto, no se puede aplicar la misma medida correctora a puestos de trabajo similares, sino personalizar cada puesto en función de la persona que vaya a ocuparlo.

Por esa razón, antes de la contratación, el Departamento de Recursos Humanos realiza una valoración de las aptitudes del trabajador en función de sus limitaciones y de los requisitos físicos y psíquicos recogidos en el perfil profesional de cada puesto de trabajo.

Posteriormente, y antes de comenzar el trabajo, se realiza la vigilancia de la salud, con el protocolo correspondiente al puesto de trabajo que vaya a ocupar, teniendo en cuenta la discapacidad del trabajador.

Finalmente, se elabora un profesigramas para cada empleado donde se detallan las exigencias del puesto de trabajo. Éste irá acompañado del dictamen médico para que el Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS) apruebe la incorporación.

Este proceso permite definir una serie de limitaciones para una determinada persona en un determinado puesto de trabajo y, también, una serie de ajustes y desajustes entre el puesto de trabajo y el trabajador que deberán ser subsanados con las medidas oportunas.

Por supuesto, otro punto en el que se hace especial énfasis es que cada trabajador reciba la adecuada formación e información acerca de su puesto de trabajo.

MANIPULADOS EL PORTAZGO, S.L.

D.^ª ARÁNZAZU GAUDIOSO PINILLA

Presidenta del Comité de Empresa

Manipulados el Portazgo es una empresa que ronda los 170 empleados, en su mayoría con discapacidad, y cuenta con 3 Delegados de prevención, elegidos entre los representantes de los trabajadores.

Periódicamente, se establecen reuniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la Empresa, en las que se da especial relevancia al Comité de Seguridad y Salud, integrado por los 3 Delegados de prevención, 3 miembros de la Dirección de la empresa y 1 técnico de prevención, como asesor.

En estas reuniones abordamos todos los temas relativos a la seguridad y la salud laboral, bien por iniciativa de los Delegados de prevención o por sugerencias que nos han transmitido los trabajadores. Evidentemente, los altos niveles de accidentabilidad eran un tema que preocupaba tanto a la empresa como a los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores somos conscientes de las dificultades que supone la adaptación de los puestos de trabajo en función de la discapacidad de cada operario y por lo tanto, consideramos fundamental mantener una comunicación fluida entre la plantilla y la empresa.

Para salvar la distancia existente entre unos centros de trabajo y otros, así como entre éstos y la sede social de la empresa, los representantes de los trabajadores establecimos una vía de comunicación entre el empleado y los Servicios Centrales –entre ellos, el Departamento de Prevención–. Este sistema nos permite también transmitir a toda la plantilla las consignas y procedimientos de trabajo establecidas por la empresa para reducir la siniestralidad laboral.

Aunque hay cuestiones que pueden mejorarse, en los últimos años se ha avanzado en aspectos de mantenimiento, logística interna y orden y limpieza en los centros, gracias a la delimitación precisa de las zonas de trabajo y almacenamiento. También se han adaptado puestos de trabajo con las correspondientes inversiones para minimizar el riesgo de sobreesfuerzos por manejo de cargas y movimientos repetitivos, además de prestar especial atención para evitar incompatibilidades entre la discapacidad del trabajador y su puesto de trabajo, desde el primer momento.

MANUFACTURAS GRACIA, S.L.

32 trabajadores

D. CIPRIANO DOMÍNGUEZ GRACIA

Gerente

La empresa Manufactura Gracia, S.L. dedica su actividad a la fabricación de calzado y dispone en su plantilla de 32 trabajadores.

Dentro del ámbito de aplicación de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y de su normativa de desarrollo, la empresa decidió contratar con un Servicio de Prevención Ajeno con el que colabora y coordina todas las actividades, principios y compromisos de actuación en materia preventiva.

Desde el año 1999 la organización ha tenido como objetivo principal la disminución de la accidentalidad promocionando la mejora de las condiciones de trabajo, elevando los niveles de seguridad, salud y bienestar de los trabajadores en su puesto, habiendo conseguido un periodo de dos años sin accidentes.

Este compromiso con la prevención y las responsabilidades que se derivan atañe a todos los niveles jerárquicos que integran la empresa.

Manufacturas Gracia, S.L. no descuida la seguridad de sus trabajadores y diariamente trabaja con el fin de conseguir los resultados que como Política de Prevención se ha impuesto:

- Nombramiento de un Coordinador de Prevención que distribuye las acciones o medidas a llevar a cabo estableciendo objetivos y prioridades.
- Integración de la actividad preventiva en todos los niveles y actuaciones de la empresa
- Elaboración y distribución de protocolos de actuación para todos los puestos de trabajo y sus máquinas.
- Vigilancia y control del buen uso de los equipos de protección individual.
- Fomento de una cultura preventiva y promoción de su actualización periódica de acuerdo al progreso técnico.
- Formación en Materia de Prevención de todos los trabajadores para concienciación de todo el personal.
- Investigación de los accidentes para conocer las causas y poner las medidas necesarias para evitar su repetición.
- Motivación a la consulta y participación de los trabajadores en la Gestión de la Prevención de los Riesgos Laborales.

Se han puesto los medios para que esta política sea conocida, comprendida, desarrollada y mantenida por todos los estamentos organizativos que componen la estructura de la empresa.

El criterio que ha seguido Manufacturas Gracia, S.L. con respecto a la Política de Prevención de Riesgos Laborales se ha basado principalmente en el cumplimiento de la Ley y en la vigilancia continuada por parte de los mandos intermedios de las normas establecidas y diálogo con el representante de los trabajadores a fin de conocer las necesidades de cada uno de los puestos de trabajo y adaptarlos para su total seguridad.

Sólo mediante la concienciación por parte de todos los integrantes de la empresa es posible alcanzar la reducción de los Índices de Siniestralidad.

MANUFACTURAS GRACIA, S.L.

D. JOSÉ LUIS MUÑOZ BUENO

Delegado de Prevención de Riesgos Laborales

La empresa Manufacturas Gracia, S.L. cuenta en su plantilla con 32 trabajadores y por lo tanto, dispone de un representante de los trabajadores en el área de Prevención de Riesgos Laborales o Delegado de Prevención, tal y como estipula la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

El Delegado de Prevención de la empresa desarrolla sus funciones en colaboración con el Coordinador de Prevención, el Encargado de Producción y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ajeno contratado por la empresa.

Las funciones principales del Delegado de Prevención de Manufacturas Gracia, S.L. son las siguientes:

- Participar, intervenir y aprobar el establecimiento de políticas de Prevención, según lo establecido en las distintas reuniones con los diferentes estamentos de la empresa.
- Comunicar políticas en materia de Prevención y velar por su cumplimiento.
- Promover y facilitar el adiestramiento profesional y de Prevención adecuado para los trabajadores de la empresa.
- Promover los nombres y circunstancias que a su juicio son acreedores de premios o sanciones por su actitud ante la Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales.
- Mantener reuniones periódicas con los trabajadores para hacerles partícipes de las decisiones adoptadas por la empresa en Prevención de Riesgos.
- Completar con las funciones determinadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y el Estatuto de los Trabajadores.

OMYA CLARIANA, S.L.

40 trabajadores

D. VIDAL DOMINGO GIMÉNEZ

Director de Fábrica

D.ª M.ª PILAR RIPOLL LACASTA

Responsable de Prevención, Calidad y Medio Ambiente

Omya Clariana, S.L. es una empresa minera situada en la localidad de Belchite (Zaragoza), perteneciente al grupo suizo Omya, dedicada a la fabricación y comercialización de carbonato cálcico para la industria del papel, pinturas, plástico y construcción.

En 1992 se inició la actividad del grupo Omya en la fábrica de Belchite, contando desde el inicio con una alta implicación de todo el personal en materia de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente, sistemas que se encuentran totalmente integrados en su gestión diaria.

Desde el punto de vista de Prevención de Riesgos Laborales, el método de trabajo seguido para alcanzar el objetivo de «0 accidentes» se resume en:

- Definición de una Política de PRL apoyada por la Alta Dirección.
- Información de riesgos a todo el personal.
- Formación continua en materia de PRL.
- Sensibilización del personal para la utilización de EPIs.
- Investigación de accidentes rápida y en equipo.
- Participación de todo el personal en los planes de PRL.
- Orden y limpieza de las instalaciones.
- Comités de PRL cada 4 meses:
 - Seguimiento de objetivos establecidos.
 - Seguimiento de indicadores.
 - Establecimiento de nuevas propuestas de los colaboradores a través de su delegado.

OBJETIVO: 0 ACCIDENTES

Este objetivo de cero accidentes se ha conseguido durante un periodo de tiempo superior a dos años.

OMYA CLARIANA, S.L.

D. JOSÉ JULIO FERRER HERNÁNDEZ

Delegado de Prevención

El modo que se estableció para conseguir el objetivo fijado de reducción de la siniestralidad, fue definir unos criterios de formación e información a través de los mecanismos existentes, como son las reuniones cuatrimestrales del comité de prevención, una constante información y vigilancia de los métodos establecidos de trabajo en materia de seguridad.

El papel del representante de los trabajadores ha consistido en coordinar las aportaciones hechas por los trabajadores y hacerlas llegar a las reuniones cuatrimestrales del comité, así como vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad.

La participación ha sido bastante buena por parte de los trabajadores. Gracias a la información recibida por los trabajadores en materia de prevención sobre los riesgos en el puesto de trabajo y a las aportaciones hechas en los comités de prevención, se han conseguido en gran medida los objetivos establecidos.

El sistema de sugerencias se hace especialmente a través del delegado de prevención. El delegado expone la última acta del comité, varios días antes de la reunión cuatrimestral y a partir de allí se recogen, vía correo electrónico interno, las posibles sugerencias que, añadidas a las ya acumuladas, hacen lo que se llama propuestas de la reunión.

Creo que la mayor dificultad está en la concienciación de los propios trabajadores sobre los riesgos a corto y largo plazo y una información y formación constante por parte de empresa. A veces nos podemos quedar en un mero papeleo y obviar el peligro inminente ante ciertos trabajos.

Una herramienta muy eficaz ha sido la evaluación por puesto de trabajo, de los riesgos a los que el trabajador está sometido. Con estas evaluaciones cada trabajador sabe a lo que está expuesto y toma sus medidas preventivas.

Se informa a través del tablón de anuncios de las reuniones de prevención, los ratios e índices de siniestralidad y los partes de accidentes.

ORTAS, S.L

27 trabajadores

D. PEDRO GIMENO ESTEBAN

Responsable de Calidad y Organización

Cualquier persona de esta empresa podría firmar este documento, puesto que para Ortas, S.L. la política general de prevención de riesgos laborales es la implicación de todo el personal de la empresa.

La dirección de la empresa ha sido quien ha iniciado todo el proceso, pero no se hubiera conseguido el «objetivo 0 accidentes» sin la concienciación y compromiso de toda la plantilla.

El primer paso que realizamos fue la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno. No intentamos cumplir el expediente y seguir trabajando con las mínimas medidas de prevención exigidas, sino que se estableció una relación muy estrecha con el Delegado de Prevención con el objetivo de optimizar los recursos que se nos ofrecían. Actualmente, el trabajo de cooperación entre empresa y servicio de prevención creemos que ha dado su fruto.

Una vez definida nuestra política de prevención y asignado recursos para llevarla a cabo, se procedió a su desarrollo, empezando con lo que creemos que son los cimientos de la prevención: implicación de todo el personal.

En las evaluaciones de cada puesto de trabajo, se les informó a los trabajadores de los riesgos específicos a los que estaban expuestos y se proporcionaron los EPI's necesarios. Se insistió en el hecho de que el trabajador es la base de la prevención. No vale con proporcionarles unos medios de protección, es necesario que el trabajador se integre en su puesto y piense de forma preventiva, siempre contando con su opinión, puesto que es el mejor conocedor de su puesto de trabajo.

Paralelamente una consultora nos realizó un estudio de adecuación de todos los equipos de trabajo según las disposiciones generales del Real Decreto 1215/97. Al igual que el servicio de prevención, una persona de la empresa colaboró estrechamente en este estudio, siendo posteriormente la responsable de la ejecución de todas las mejoras necesarias para adecuar las máquinas y minimizar riesgos.

Sabemos que lo descrito anteriormente es el motor de la prevención, pero para que todo funcione correctamente debemos controlar, investigar e intentar ir siempre mejorando. Para ello, cuando se produce cualquier accidente, independientemente de la gravedad de éste, siempre realizamos una investigación.

Queremos que el trabajador se sienta cuidado, a gusto en su puesto de trabajo. Para ello, tenemos contratado el servicio de vigilancia de la salud que, mediante reconocimientos médicos periódicos, nos ayuda a evaluar la aptitud de cada trabajador para el puesto desempeñado.

Con ello, hemos conseguido un periodo de tres años sin accidentes laborales.

Finalmente queremos agradecer a todos los trabajadores de la empresa la importante labor que están realizando en la consecución del objetivo final «un trabajo seguro y eficaz».

ORTAS, S.L.

D. JOSÉ ALEJANDRO HERNÁNDEZ

Delegado de Prevención

Los trabajadores estamos comprometidos plenamente, junto con la dirección de la empresa, en evitar los accidentes laborales, mejorando las condiciones y hábitos de trabajo.

Hubo dificultades al principio, ya que la idea de alguno de mis compañeros era que la Prevención de Riesgos Laborales era sólo obligación de la empresa, y que ellos no debían aportar nada. Con un poco de esfuerzo por parte de todos, esa mentalidad ha cambiado y todos hemos aportado algo para conseguir un trabajo seguro y eficaz.

Creíamos que los medios de protección necesarios para desempeñar nuestro trabajo, más que beneficiarnos serían molestos, pero nos hemos dado cuenta de que su utilización, siempre en la medida adecuada, no tiene por qué ser un estorbo. Ahora su uso forma parte de los hábitos de trabajo diarios y contribuye a una mayor seguridad para todos.

La empresa junto con el Servicio de Prevención Ajeno organiza charlas formativas. Los trabajadores asistimos a ellas, valorando su importancia.

Como Delegado de Prevención participo en la investigación de los accidentes (con baja y sin baja), y considero que es muy importante realizarlas. Nos ayuda a detectar riesgos y situaciones de peligro que en el trabajo diario pasan desapercibidas y creemos que no existen.

La actitud de la empresa desde el principio ha sido totalmente positiva, colaborando con el Servicio de Prevención Ajeno. Las sugerencias y opiniones realizadas por los trabajadores sobre aspectos que podían mejorarse se han tenido en cuenta.

Seguiremos manteniendo esta línea de participación y colaborando estrechamente con la dirección de la Empresa en todos los aspectos que contribuyan a mejorar la Seguridad de todos.

PRETERSA PRENAVISA ESTRUCTURAS DE HORMIGÓN, S.L.

158 trabajadores

D. ENRIQUE MANERO ARDERIU

Gerente

Preterisa Prenavisa Estructuras de Hormigón, S.L. tiene diseñado e implantado un plan de prevención que actualiza y ejecuta anualmente, que es nuestra garantía para el cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo. Las actividades preventivas a realizar son:

- Diseño, coordinación de programas de actuación preventiva y aplicación de los mismos.
- Evaluación de factores de riesgo.
- Determinación de prioridades en la adopción de materias preventivas procedentes de las distintas evaluaciones.
- Prestación de la formación necesaria en prevención de riesgos laborales.
- Realización de revisiones necesarias de las distintas evaluaciones en virtud de la aparición de los nuevos puestos de trabajo, nuevos equipos o procedimientos.
- Incremento de controles periódicos de las condiciones de trabajo, mediante inspecciones de seguridad, informes técnicos subsiguientes y revisión de la eficacia de las medidas preventivas implantadas por la empresa de acuerdo con lo establecido en la programación anual.

En el año 2004 se consiguió un periodo de 140.000 horas sin accidentes de trabajo.

Dentro de la obligatoriedad en el cumplimiento del plan, la empresa ha potenciado tres divisiones que son:

1. Incremento de dotación económica a la cuenta «costes de seguridad»

Ampliación anual de un 125%, respecto al año 2003, de la dotación presupuestaria a la Cuenta de Costes de Seguridad, que la dirección de la empresa destina al departamento de prevención, para:

- Incremento de auditorías, tanto en procedimientos de trabajo en fábrica como en procesos de montaje, ampliando las inspecciones con técnicos de: Servicio de prevención ajeno, Consultorías externas, Técnicos Intermedios y Superiores de la Empresa
- Incremento de Facturación de proveedores por la mayor utilización de equipos de protección colectivos.
- Incremento de Facturación de Proveedores en equipos de protección individual. En este sentido, la utilización de EPI'S, es un tema evidente hace años. Sin embargo, el objetivo actual es la búsqueda de la mejora continua de materiales y calidades para el uso más adecuado en función de cada puesto de trabajo. Para la elección correcta de dichos materiales, se analizan y se prueban los materiales de protección a utilizar con el Comité de Seguridad, Jefes de Equipo de Sección y Departamento de Prevención.
- Incremento de partida presupuestaria para formación de trabajadores.
- Ampliando la formación que ofrece nuestro servicio de prevención ajeno, con profesionales expertos en la materia. Por ejemplo, Auditores en Seguridad, Profesores Titulares en Derecho del Trabajo, Profesionales sanitarios....

2. Formación e información continuada

La empresa dispone de un Centro de Formación en sus instalaciones. Allí se llevan a cabo los cursos, ponencias, charlas y conferencias que son impartidas por diferentes organismos y entidades, en la idea de incorporar experiencias propias y ajenas, a través de: Técnicos de Prevención de la Empresa, Técnicos de nuestro Servicio de Prevención Ajeno, Técnicos de la Fundación Laboral de la Construcción y Técnicos de Organizaciones Sindicales.

El objetivo no es otro que la mejora en la formación continua de cada trabajador. Para ello, establecemos un criterio de formación según la cualificación profesional de cada persona. Es decir, que según crece la responsabilidad y conocimiento del trabajador dentro de la empresa, aumenten sus conocimientos a nivel de prevención de riesgos laborales.

Lo dividimos en cinco escalas formativas:

- Formación General en prevención de Riesgos Laborales para nuevos trabajadores y reciclaje cada cuatro años de los antiguos: Sesiones formativas de 5 horas.
- Formación de Nivel Básico en Prevención de Riesgos Laborales «Recursos Preventivos»: Cursos de 50 horas.
- Formación Específica de Trabajadores.
- Formación Especializada.
- Además de lo anterior, y en beneficio de la empresa y sus trabajadores, se fomenta la formación de trabajadores propios en los Niveles Intermedio y Superior en Riesgos Laborales, para incorporarlos a la estructura organizativa. Por ejemplo, el año pasado cuatro trabajadores obtuvieron el Grado Intermedio y seis, el Grado Superior en Prevención de Riesgos Laborales.

3. Ampliación de la cultura preventiva y participación de los trabajadores

Mediante los siguientes órganos y actuaciones:

- Comité de Seguridad y Salud. Periodicidad Trimestral.
- Comité de Técnicos en Prevención de PRL (Grupo de Seguridad Laboral) Periodicidad Mensual. El grupo está compuesto por trabajadores titulados con Nivel Superior e Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales. Estas personas no forman parte directa del Departamento de Prevención, pero con sus conocimientos técnicos, su experiencia y profesionalidad, creemos haber conseguido ampliar la cultura de la seguridad, en sus distintas secciones, actuaciones todas ellas reguladas y detalladas en el Plan de Prevención Anual, con sus correspondientes objetivos y responsables de llevarlos a cabo.
- Día de la Seguridad Activa. Periodicidad Mensual.
- Reunión entre encargados de naves, Departamento Prevención y Dirección en materia de Prevención. Periodicidad Semanal.
- Reunión entre Servicios Médicos de Empresa, Departamento Personal y Departamento Prevención. Periodicidad diaria.
- Reunión del Departamento Prevención con Comité de Empresa. Periodicidad Mensual.

PRETERSA PRENAVISA ESTRUCTURAS DE HORMIGÓN, S.L.

D. FRANCISCO MIGUEL MONZÓN MORENO

Representante del Comité de Seguridad

El consenso entre la empresa y los trabajadores se estableció mediante reuniones periódicas con la empresa (Técnico de Prevención, Representantes de Empresa y Representantes de trabajadores), con el fin de marcar plazos en la realización de los objetivos que se quieren conseguir.

El papel de los representantes de los trabajadores para conseguir la colaboración de la plantilla se centra en la sensibilización de Encargados de secciones y mandos intermedios, para realizar controles y recomendaciones verbales a los nuevos operarios, para el uso de EPI's y realización correcta de trabajos en equipo.

La participación de los trabajadores se concreta en ayudar a los técnicos de prevención a describir los riesgos que tienen los puestos de trabajo en cada sección y hacer partícipes a los trabajadores de la necesidad de cumplir con las medidas de seguridad que deben llevar a cabo.

Existe un sistema de sugerencias preventivas: los trabajadores dan aviso al Técnico de Prevención y Mandos Intermedios sobre anomalías que puedan surgir en procesos de trabajo, o sugieren mejoras de dichos procesos. Estas sugerencias se han podido realizar bien personalmente con el técnico de prevención o a través de los buzones de sugerencia que la empresa tiene en las instalaciones.

En algunos casos, se ha encontrado algún inconveniente. La mayor dificultad ha sido sensibilizar a los trabajadores de cumplir las normas de seguridad que se deben observar en cada puesto.

Entre los trabajadores existe una percepción positiva, porque sus sugerencias son atendidas por el Dpto. de Prevención. A nivel general, la plantilla es consciente de las mejoras llevadas a cabo en materia de seguridad. La percepción de los trabajos en materia de seguridad es evidente a través de las medidas que se incorporan, nuevos equipos de protección, nuevos equipos de trabajo, controles periódicos de mediciones de ruido, de materia particulada, etc., cuyos resultados se presentan en los Comités de Seguridad.

El seguimiento de los resultados se ofrece a través de los Comités de Seguridad y a través de la revista trimestral que edita la propia empresa, donde se detallan datos de accidentalidad, mejoras que se han realizado en diferentes secciones, y se analizan accidentes e incidentes para que todos conozcamos lo que sucede en el resto de la empresa.

PRODUCTOS METALEST, S.L.

43 trabajadores

D. JOAQUÍN PORTILLO BALAGUER-CORTES

Director Gerente

PRODUCTOS METALEST, S.L. indica en su Política de Prevención de Riesgos Laborales que «desea establecer los mayores niveles de seguridad y salud para sus empleados así como para los autónomos y trabajadores pertenecientes a las plantillas de otras empresas que, con el ejercicio de su actividad profesional en nuestro centro de trabajo, colaboran en la consecución de nuestros fines empresariales».

Detrás de esta declaración de intenciones hubo que implantar un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos que queda reflejado en nuestro Plan de Prevención y que nos ha permitido trabajar en la Prevención de una forma más sistemática y eficiente.

Los objetivos conseguidos en cuanto a accidentalidad nos sitúan en valores inferiores a la tasa del sector químico en Aragón, habiendo estado dos años (2001 y 2002) sin ningún accidente con baja laboral. En los dos años siguientes, 2003 y 2004, hemos tenido un accidente con baja por año, quedando nuestra tasa de accidentalidad en 24.

Las claves para la mejora en nuestro Sistema de Gestión de la Prevención se han centrado fundamentalmente en cinco puntos:

1. Implicación de la Dirección en la Prevención a través de:
 - Elaboración y distribución de la Política de Prevención.
 - Asignación de medios vía presupuestos.
 - Seguimiento de los temas relacionados mediante participación en reuniones y distribución/recepción de actas.
 - Estudio y decisión sobre sugerencias relativas a la Prevención.
2. Participación de los trabajadores a través de su Delegado de Prevención y a través de un sistema de sugerencias que son estudiadas y revisadas periódicamente para su posible implantación.
3. Aunque por su tamaño a PRODUCTOS METALEST, S.L. no le afecta la obligación de disponer de un Comité de Seguridad y Salud, sin embargo se creó esta figura para un mejor seguimiento de todos los temas relacionados con la Prevención. Este Comité se reúne como mínimo una vez al mes y las actas que se levantan en cada reunión sirven para comunicar a todas las partes interesadas (empresa y trabajadores) la situación de la Prevención de Riesgos Laborales.
4. Plan de formación para la Prevención pensado en formación general para toda la plantilla y específico para seis Recursos Preventivos, y para los integrantes del Equipo de Primera Intervención en caso de emergencia.
5. Instalación en todos los puntos críticos de la empresa de detectores automáticos de humo y fuego que dan la alarma ante cualquier conato de incendio y permiten activar el Plan de Emergencia de forma rápida y eficaz.

PRODUCTOS METALEST, S.L.

D. ÓSCAR CONSTANTE LOZANO

Delegado de Prevención

Los trabajadores no establecimos ninguna meta concreta respecto a los años/horas sin accidentes; los empleados tenemos muy presente que no queremos que ocurra ningún tipo de accidente, para lo cual trabajamos y cumplimos con las normas de seguridad establecidas, con la meta de que no suceda ningún accidente.

Los representantes de los trabajadores consideramos que es nuestro deber informar y concienciar a nuestros compañeros para que se cumplan las medidas de seguridad establecidas y, si es posible, mejorarlas; es por esto que cualquier trabajador puede realizar sugerencias en temas de prevención. Para ello hay un sistema mediante el cual se transmiten dichas sugerencias al Delegado de Prevención, que las expone en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud donde se estudian, se implantan, etc.

Respecto a las dificultades que hemos tenido que superar, principalmente han sido la concienciación de los compañeros del uso de las medidas de seguridad, hacer un hábito en el trabajo del uso de éstas, ya que para algunas personas el uso de algunas medidas suponen cierta incomodidad como por ejemplo el uso de guantes, mascarillas, gafas, etc.; la empresa no pone inconvenientes en temas de seguridad, pudiendo haber alguna pequeña diferencia que se trata en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Los trabajadores somos conscientes del esfuerzo que supone mejorar nuestros puestos de trabajo y nos sentimos motivados a presentar sugerencias en temas de prevención porque sabemos que nuestra opinión cuenta.

Con periodicidad quincenal los trabajadores son informados por medio de Actas en las cuales se resumen las reuniones del Comité de Seguridad y Salud (estado de las sugerencias, actuaciones que se están llevando a cabo, etc.). Si cualquier compañero no entiende algún punto, puede pedir aclaración al Delegado de Prevención.

Considero, como Delegado de Prevención, que bajo ningún concepto se debe descuidar los temas de salud y seguridad y que deben trabajar conjuntamente empresa y trabajadores para que las condiciones de trabajo sean siempre las adecuadas poniendo los medios necesarios para que así sea.

RED ELÉCTRICA

35 trabajadores

D. JOSÉ FRANCISCO AYALA CORTINA

Jefe de Demarcación

Red Eléctrica considera la Prevención de Riesgos Laborales un elemento fundamental a la hora de diseñar, desarrollar, evaluar y mejorar sus actividades de negocio y sus procesos. La prevención de riesgos laborales se integra en el sistema de gestión general de la empresa en la totalidad de sus actividades.

Con el objeto de minimizar riesgos, evitar accidentes en sus procesos y proporcionar el mayor nivel de salud a sus trabajadores ha diseñado e implantado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, adoptando el marco propuesto por las OHSAS 18000 (Occupational Health and Safety Assessment Series) por considerar que estas normas recogen las directrices, principios y objetivos que la Empresa se propone en este campo, siendo compatibles con los sistemas de certificación de calidad con los que cuenta la empresa (ISO 9000: 2000 e ISO 14000: 1996), contemplando que están suficientemente probadas y son una referencia válida en el Sector Eléctrico, tanto a nivel nacional, como internacional. Este hecho contribuye a que la Dirección de la empresa asuma su responsabilidad general en materia de prevención haciendo asumir la suya a los componentes del segundo nivel jerárquico, para que éstos hagan lo propio y se establezca «de arriba hacia abajo, en cascada». Se ha conseguido un periodo de tres años sin accidentes de trabajo con baja.

Los objetivos básicos de la Seguridad y Salud Laboral de Red Eléctrica son los siguientes:

- Procurar a los trabajadores del Grupo el adecuado grado de salud laboral. Se entiende por Salud, bajo su concepto más amplio, el estado de bienestar físico, psíquico y social, teniendo en cuenta el marco jurídico, laboral y tecnológico.
- Desarrollar una gestión preventiva integrada en todos sus niveles y en sus actividades, acorde a la normativa y usos del sector en el que opere.
- Promover una cultura orientada a la seguridad y salud laboral, estableciendo los adecuados instrumentos de información/formación e involucración de todos los trabajadores.
- Garantizar el cumplimiento del marco jurídico, laboral y tecnológico en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Para la consecución de estos objetivos está implicada toda la estructura de la empresa, equipo directivo incluido.

El modelo de Gestión de la Seguridad y Salud de Red eléctrica está basado en la división de actividades en Actividades Especializadas y Actividades Integradas.

Son actividades preventivas «especializadas» aquellas que exigen conocimientos expertos en materia de seguridad y salud. En general las actividades especializadas las realizan personas «dedicadas a la prevención», como la evaluación de riesgos, la formación en prevención, la vigilancia de la salud, y el asesoramiento al empresario, a los trabajadores y a sus representantes para contribuir a la eficaz consecución de la integración, impulso y promoción de la participación en la actividad preventiva. En Red Eléctrica estas actividades son gestionadas por el Servicio de Seguridad y Salud Laboral, en sus dos áreas: Medicina del Trabajo y Seguridad en el Trabajo, asesorando y apoyando a las unidades organizativas, analizando y promoviendo mejoras, tanto en medios como en procesos de ejecución, y aprobando los Procedimientos de Seguridad para obras, que luego son también aprobados por los técnicos responsables del trabajo.

Sin embargo las actividades realizadas en cualquier puesto de trabajo de la Empresa son esencialmente productivas y no preventivas, pero muchas de ellas pueden incluir determinados componentes de seguridad o tener que realizarse de determinada forma por razones de eliminación de riesgos; son actividades en las que la prevención ha sido integrada.

Se ha potenciado la utilización, por parte de los trabajadores, de los equipos de protección, el control por parte de los Supervisores de que un trabajo se realiza con las precauciones debidas, el establecimiento de «requisitos preventivos» en la contratación de obras o servicios y la organización preventiva.

La integración ha sido implantada teniendo en cuenta, entre otras cosas, las actividades de la empresa, y la dispersión de los centros de trabajo. El modelo de gestión de sus actividades y el tipo de organización han sido fundamentales para su consecución. La integración de la prevención en:

- La integración de la prevención en la Dirección de la Empresa.
- La integración de la prevención en la contratación de obras y servicios.
- La integración de la prevención en el mantenimiento de las instalaciones.
- La integración de la prevención en la supervisión de las actividades clasificadas como peligrosas.

Conviene señalar que la comprobación de que en una determinada actividad se integra la prevención no se limita a la verificación de que existe un procedimiento escrito que contempla el componente preventivo adecuado, ya que la existencia de tal procedimiento no asegura su aplicación. Es fundamental asegurar su efectiva implantación mediante las oportunas medidas de comunicación, formación e información y control.

En la cultura de Red Eléctrica ha calado la idea de que la seguridad es tarea de todos, involucrando a toda la organización. Cuenta, según se establece por ley, con un Comité de Prevención a nivel de empresa, en el que participan tanto las principales unidades organizativas, como los delegados de prevención, que trasladan las inquietudes de carácter general en materia de seguridad y contribuyen a mejorar las medidas de prevención en todas las actividades de la empresa.

Se ha implantado en la empresa un sistema de calificación de proveedores desarrollándose el binomio Suministrador/Proveedor y Proveedor/Suministrador de forma que determinadas obras sólo pueden ser adjudicadas a Empresas calificadas. Como criterios de Seguridad se añadió que los trabajos de mayor riesgo son adjudicados a Empresas calificadas, dirigidos por Jefes de Trabajo cualificados en Seguridad, según un proceso interno establecido.

Se han definido puestos de trabajo que exigen una determinada competencia profesional, proporcionando al trabajador la formación preventiva específica necesaria para que pueda desarrollar con seguridad las tareas que se le asignen. El cumplimiento de este requisito se establece en el Plan de Acogida de Personal de nueva incorporación y las acciones contempladas en el Plan General de Formación en Prevención aprobado anualmente por el Comité de Seguridad.

Red Eléctrica, como empresario contratante, vigila el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratadas, haciendo extensiva esta vigilancia a otras empresas que como subcontratistas de la principal puedan intervenir en nuestros centros de trabajo. Para obras de construcción se ha establecido una sistemática preventiva clara, como es elaborar los Estudios de Seguridad, aprobar los Planes de los Contratistas y nombrar Coordinadores de Seguridad para obras sometidas al Real Decreto 1627/97.

En aquellos puestos en los que se desarrollan actividades potencialmente peligrosas, en los que los riesgos dependen de la actuación del trabajador, la prevención se integra asegurando que dispone de las instrucciones de seguridad necesarias, vigilando el cumplimiento de dichas instrucciones y recabando información sobre cualquier problema detectado.

RED ELÉCTRICA

D. MANUEL VALLINAS VEGA

Delegado de Prevención

Los representantes de los trabajadores consideran que la Prevención de Riesgos Laborales es el marco fundamental por el cual se ha de regir a la hora de diseñar, desarrollar y ejecutar los trabajos encomendados, tanto mantenimiento como mejoras y renovaciones, y en la totalidad de sus actividades.

Los objetivos básicos de los representantes de los trabajadores, como de los Delgados de Prevención son los siguientes:

- Es responsabilidad de los representantes de los trabajadores y Delegados de Prevención el velar para que la empresa ponga todos los medios necesarios a disposición de todos los operarios al incorporarse a su puesto de trabajo, tanto la formación preventiva como la información y todos los medios de seguridad etc., para que los trabajadores ejecuten sus funciones con la mayor seguridad, siempre teniendo en cuenta el marco jurídico laboral y tecnológico.
- Los trabajadores son conscientes de que el tema de seguridad es lo primordial a la hora de desarrollar y ejecutar los trabajos encomendados, siguiendo todas las normas, tanto en procedimientos de seguridad, procedimientos de trabajo como todo lo relativo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Las sugerencias de los trabajadores en medidas de seguridad se manifiestan al Comité de Seguridad y Salud Laboral el cual recoge todas las propuestas y son debatidas en las reuniones que trimestralmente son celebradas, intentando llegar a un consenso sobre las cuestiones presentadas.
- Las dificultades que han debido superarse tanto por parte de la empresa como por parte de los trabajadores son el adaptarse a la nueva normativa y llegar a consensos para realizar procedimientos de seguridad, esta tarea corresponde primordialmente al Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- La plantilla es consciente del esfuerzo que la empresa está haciendo en todo lo relacionado en seguridad, tanto en formación, equipamientos de protección individual y colectiva y medios de seguridad, para que las condiciones de trabajo resulten mucho más seguras.
- Los seguimientos de los resultados por parte de los trabajadores se realizan a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral, el cual redacta el acta de las reuniones que se llevan a cabo trimestralmente y se transmite a toda la plantilla por los cauces habituales de comunicación, correo electrónico y tableros de anuncios.

RESOLUTION IBÉRICA PERFORMANCE PRODUCTS, S.A. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS - Group)

36 trabajadores

D. JUAN M. FÉLIX CORONAS

Director Gerente

D. RICARDO FERNÁNDEZ GARCÍA

Adjunto al director y Coordinador de Seguridad, Salud y Medio Ambiente

La planta de Resolution Ibérica PP, S.A. ubicada en Barbastro (Huesca) se dedica a la producción de productos epoxídicos por medios físico químicos con una capacidad de producción de 6.000 Toneladas/año mediante un sistema de producción de veinticuatro horas al día de lunes a domingo utilizando un sistema de cuatro turnos.

El pasado 28 de noviembre alcanzamos los 16 años desde el último accidente con baja.

Este logro ha sido conseguido gracias a:

- El impulso de la Alta Dirección. El carácter multinacional de la propiedad de esta empresa (anteriormente el grupo Shell y, en la actualidad, el grupo Resolution - Hexion) han supuesto un estímulo muy positivo. Cabe recordar en los años 80 la implantación del denominado programa «Enhanced Safety Management»; en los años 90, el «HSE Management System» y más recientemente el «Environmental, Health and Safety Management System» desarrollado por el Grupo Resolution y las «Corporate Guidance Documents» que lo acompañan, así como las múltiples auditorías del grupo.
- La introducción de un sistema de gestión integrado. La Dirección de Resolution Ibérica PP, S.A. considera que la excelencia en la gestión sólo se puede lograr mediante un sistema de gestión integrado que englobe calidad, medioambiente y prevención de riesgos laborales. Mantener sistemas paralelos sólo conseguiría un sistema desequilibrado. Por ello apostó por la integración de los sistemas de gestión de calidad (certificación según norma ISO 9001:2000), medioambiente (certificación según norma ISO 14001:96) y sistema de gestión de seguridad, salud y medioambiente (sistema de gestión de revisión interna EHS-MS propio del grupo Resolution) mediante la elaboración de un manual de gestión común. Así, por ejemplo, dentro de las auditorías periódicas se revisa tanto la situación preventiva como aspectos de calidad y medioambiente.
- Una adecuada comunicación ascendente y descendente a todos los niveles. En efecto, además del relevante apartado relativo a prevención de riesgos laborales en los partes de turno, se realizan auditorías de actos inseguros o se comunican las conclusiones de la investigación de los incidentes significativos. Desde antaño el Director Gerente, acompañado por su adjunto (persona delegada por la dirección para la coordinación de la prevención de riesgos laborales), visitan diariamente a primera hora de la mañana las distintas instalaciones. De esta forma el personal puede plantear abiertamente sus inquietudes y la Dirección resaltar de forma directa la necesidad de mantener el adecuado estándar en prevención de riesgos laborales. Cabe destacar que tanto el Director de fábrica como su adjunto son Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales. Creemos que esta proximidad, tan característica de la empresa pequeña y mediana, es la principal fuente de motivación.
- Una intensa participación de los trabajadores, de nuestros mandos intermedios y de nuestro delegado de prevención. Ejemplos de esta intensa participación son la realización de auditorías periódicas de actos inseguros, cuyos comentarios llegan al Director Gerente y se cierran en la Comisión de Seguridad y Salud o su participación en la investigación de accidentes.
- Fruto de esta intensa participación es que, pese a no estar obligados por número de trabajadores a constituir un Comité de Seguridad y Salud, se ratificó en la negociación colectiva, desde antaño existente, la Comisión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente como órgano

específico equivalente a dicho Comité, desde donde se efectúa el seguimiento de la acción preventiva. Forman parte del mismo el Delegado de Prevención y el Representante de la Empresa (quienes decidirán en caso de discrepancia) además de los técnicos y representantes de turnos y categorías designados. Es de reseñar la ventaja que supuso la creación de la figura del Delegado de Prevención como interlocutor tanto para el cumplimiento de las medidas preventivas como para exponer las opiniones del personal.

–Suerte. Es imprescindible... aunque hay que buscarla. En cualquier momento podíamos haber tenido un accidente de automóvil o una torcedura yendo al vestuario.

En la actualidad existe una estrecha y buena coordinación con nuestro servicio de prevención ajeno, lo que facilita grandemente nuestro trabajo.

En pocas palabras, pensamos que hemos logrado que nuestra plantilla vea la seguridad y salud como un aspecto esencial para ellos mismos, así como para la supervivencia de su puesto de trabajo.

En la práctica, múltiples han sido las inversiones realizadas, todas ellas con el visto bueno de la Comisión de Seguridad y Salud: reducción de ruido en agitadores, sistema de paletización automático de sacos de 25 Kg, mejora en los sistemas de iluminación o la reducción de la exposición a disolvente. Sin embargo consideramos que la mejor inversión son las pequeñas mejoras introducidas, incluso por nuestro propio mantenimiento, que hacen el puesto de trabajo más seguro y que el trabajador se sienta escuchado, y por tanto estimulado para continuar con la mejora continua en las labores preventivas.

Respecto de los sistemas de motivación de la plantilla, los buenos resultados en calidad, prevención de riesgos laborales y medioambiente forman parte de la paga variable, que afecta a toda la plantilla.

Nuestro reto es mantener el nivel «alto» y el sistema «vivo».

RESOLUTION IBÉRICA PERFORMANCE PRODUCTS, S.A. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS – Group)

D. JOSÉ MARÍA ROYO CAÑARDO

D. ANDRÉS CLAVERO PALLARÉS

D. ÁNGEL MARTÍNEZ DEFIOR

Delegados de Personal

Desde siempre la prevención de riesgos laborales ha tenido una importancia capital para la Dirección de la planta de Resolution Ibérica P.P, S.A. La prevención de riesgos laborales tiene la misma importancia que la calidad o la protección del medio ambiente. Y hemos obtenido frutos: el pasado 28 de noviembre del 2004 logramos 16 años sin accidentes con baja.

Quizás, la mayor dificultad que hemos tenido es la concienciación del personal, centrada básicamente en cómo manejar adecuadamente los productos peligrosos que diariamente utilizamos. Cabe destacar la continua labor formativa de la empresa que, junto a la labor pedagógica en el día a día de los representantes sindicales, facilita la concienciación de los trabajadores. Ahora tenemos un aparentemente muy interesante apoyo: la recientemente creada figura del Recurso Preventivo. Esta concienciación viene favorecida por la alta experiencia de nuestro personal, 20 años de media, debido a la escasa rotación laboral. Pero en esta virtud tenemos nuestra penitencia, la elevada edad media de la plantilla.

El foro clave en la gestión preventiva es la Comisión de Seguridad y Salud. En ella se fijan los objetivos, se efectúa el seguimiento de la acción preventiva y se comentan y acuerdan diferentes aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral. Su creación se debe a un éxito de la negociación colectiva. En efecto, pese a no estar obligados por número de trabajadores a constituir un Comité de Seguridad y Salud, se ratificó la Comisión ya existente. Es un punto de encuentro muy interesante ya que fomenta la comunicación entre empresa, los representantes de los trabajadores y éstos mismos.

Dado el pequeño tamaño de la planta (36 personas) la comunicación entre los trabajadores es muy fluida, al igual que lo es con el Director Gerente y su adjunto, en quien se delega el tema preventivo.

La plantilla valora positivamente los esfuerzos que se realizan en la reducción del ruido, el sistema de paletización automático de sacos de 25 Kg, la mejora en la iluminación o la reducción de la exposición a productos químicos, al igual que un gran número de pequeñas mejoras introducidas, que hacen el puesto de trabajo más seguro, que provocan que el trabajador se sienta escuchado, y por tanto estimulado para continuar con la mejora continua en las labores preventivas.

Nuestro objetivo, como representantes de los trabajadores es mantener el alto nivel preventivo, exigiendo el cumplimiento de los procedimientos de trabajo y normativa de prevención de riesgos laborales.

RONAL IBÉRICA, S.A.U.

488 trabajadores

D. ANTONIO ARIÑO SANTIAGO

Director Comercial

D. RICARDO BROTO GIMENO

Director Técnico

D. ÁNGEL VICENTE REMÓN

Técnico de Prevención

Nuestros objetivos conseguidos han sido 4 periodos de más de 100.000 horas consecutivas de trabajo sin accidentes con baja a lo largo del año 2004.

El tiempo transcurrido entre la fijación de los objetivos y su consecución ha sido de un año (2004), durante el que se han controlado los periodos de tiempo consecutivos de trabajo sin accidentes con baja. Este control se sigue haciendo durante este año 2005 para seguir su evolución.

Los métodos o sistemas seguidos con sus etapas de desarrollo son las siguientes:

- 1.^a Etapa– Ronal Ibérica, S.A.U. se acogió al programa de –Objetivo Cero Accidentes de Trabajo– que el Gobierno de Aragón implantó hace ya varios años.
- 2.^a Etapa– Control de la evolución de accidentes de trabajo mediante el «Programa Aragón» desarrollado por el Gobierno de Aragón, en relación con las empresas del mismo sector y la media de accidentalidad resultante para dicho sector.
- 3.^a Etapa– Asunción de la responsabilidad directa de la Prevención de riesgos laborales de la empresa mediante el Servicio de Prevención propio de Ronal Ibérica, S.A.U.
- 4.^a Etapa– Control de la evolución de los accidentes de trabajo con baja/sin baja y de las enfermedades profesionales a través del Servicio de Prevención propio.
- 5.^a Etapa– Análisis e investigación de todos los accidentes con baja / sin baja e incidentes, adoptando las medidas correctoras pertinentes.

Los recursos humanos implicados son el Comité de Seguridad y Salud de Ronal Ibérica, S.A.U., formado por: Presidente del Comité, Técnico de Prevención, Médico del Trabajo, ATS de empresa y 4 Delegados de Prevención en representación de los trabajadores (2 Delegados de Fundición, 1 de Mecanización y 1 de Pintura).

Las inversiones y las mejoras realizadas han sido:

Construcción durante el verano de 2004 en planta baja, como ampliación del edificio de las oficinas, de un nuevo consultorio médico totalmente equipado para realizar la actividad médica y la vigilancia de la salud de todos los trabajadores de la empresa, adaptando estas instalaciones con acceso para minusválidos.

- Continua adquisición de EPI's de acabado ergonómico por puestos de trabajo específicos.
- Instalación de aspiración en el área de lijado de las llantas de aluminio por puestos individuales y centralizada en 2 ciclones, con filtrado y decantación del polvo aspirado.
- Mejora de la renovación y extracción de aire de las naves mediante la implantación de varios extractores en los lucernarios e instalación de prensa de encasquillado automático para llantas OPEL con cargador automático de casquillos y sin ninguna intervención humana.

Los sistemas de motivación para la plantilla se podrían definir en los siguientes puntos:

- Adaptación personalizada de los EPI's según los riesgos específicos de salud de cada trabajador: botas especiales, zapatos de seguridad, camisetas de manga larga (fundición), o de manga corta (otras secciones), polainas, diferentes guantes de protección, etc.

- Preocupación del Servicio de Prevención de las inquietudes personales de cada trabajador en su puesto de trabajo (estado del suelo, condiciones de temperatura, ergonomía, etc.).
- Atención médica de los trabajadores realizada en un Servicio Médico nuevo, moderno, con todos los equipos necesarios y con unas instalaciones adecuadas al tamaño de la empresa.
- Medidas específicas para los trabajadores especialmente sensibles y para embarazadas.
- Formación e información, visitando a los distintos trabajadores en su puesto de trabajo.

Con el seguimiento continuo por el Servicio de Prevención de todos los accidentes e incidentes, se adoptan medidas correctoras y junto con las diferentes actuaciones realizadas por el Servicio Médico, éste realiza informes estadísticos trimestrales desglosando por apartados la calificación y duración de la incapacidad, lugar y naturaleza de la lesión, hora del accidente, índices de frecuencia y gravedad, y otros datos estadísticos.

De igual modo está la total implicación de los mandos como responsables de la salud de los trabajadores a su cargo de cada sección y de este modo evitar al máximo los problemas de producción derivados de la ausencia del trabajador por baja laboral.

La colaboración y participación de los trabajadores es plena, ya que está en juego su propia salud laboral y la participación en los cursillos de formación realizados cada año por la empresa y con iniciativas personales sobre Prevención.

El resultado ha sido una notable disminución de los accidentes de trabajo con baja en una empresa de 480 trabajadores trabajando continuamente a 4 turnos de producción.

Las dificultades que se han debido superar son el Plan de inversiones, para la construcción del nuevo Servicio Médico y algún problema de entendimiento del Comité de Seguridad y Salud.

Las actuaciones del Servicio Médico, dirigido por D.^a María José Loma-Osorio Jimeno, como Médico del trabajo y D.^a Manuela Dobón Esquinas, como Enfermera de empresa, son:

- Vigilancia de la salud, aplicando los protocolos de vigilancia sanitarios específicos aprobados por el Consejo interterritorial.
- Seguimiento de cualquier síntoma o signo que se detecte, para evitar la aparición y/o agravamiento de una enfermedad.
- Atención en el caso de enfermedad común que aparece o se agrava durante la jornada laboral.
- Análisis individual y colectivo, seguimiento y estudio epidemiológico de los resultados de las distintas pruebas realizadas en la Vigilancia de la salud.
- Colaboración en la mejora de la ergonomía, en la aplicación de las medidas de seguridad y en la selección de los EPI's para cada trabajador.
- Campañas anuales de vacunación contra el tétanos y la gripe.

RONAL IBÉRICA, S.A.U.

D. JOSÉ MANUEL GARCÍA GÓMEZ

D. JESÚS A. PUCHE GONZÁLEZ

D. JOSÉ MANUEL CORTÉS GIMÉNEZ

D. FRANCISCO HINOJOSA BAGÁN

Delegados de Prevención

Las metas fijadas entre empresa y delegados de prevención fueron el desarrollo de la Prevención de riesgos laborales de la empresa con reducción continua de los accidentes de trabajo y una mejora de la vigilancia de la salud, para lograr un sistema efectivo de Seguridad e Higiene en Ronal Ibérica, S.A.U.

El papel de los representantes de los trabajadores es:

- Labor de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y de la vigilancia de la salud de todos los trabajadores de la empresa.
- Comprobación de que todas las medidas preventivas previstas para cada sección se están ejecutando o ya han sido introducidas, contrastando su efectividad real en los puestos de trabajo.
- Concienciación de los trabajadores de la empresa para el uso correcto de los equipos de protección individual, EPI's, para prevenir al máximo los accidentes de trabajo, promoviendo y fomentando la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de las medidas de prevención.
- Colaboración con el Servicio de Prevención propio en la investigación de accidentes de trabajo sufrido por los trabajadores de la empresa.
- Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con el Gabinete provincial de Seguridad e Higiene, en las visitas de inspección cursadas a la empresa Ronal Ibérica, S.A.U.

La participación de los trabajadores por medio de los Delegados de Prevención consiste en la elaboración, evaluación y puesta en práctica de los planes y actuaciones de prevención de riesgos de la empresa, así como en la actualización de la evaluación de los riesgos laborales de la empresa y en la investigación conjunta con el Servicio de Prevención de los accidentes de trabajo.

El sistema de aporte de sugerencias preventivas se realiza mediante:

- Reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud analizando los asuntos pendientes de solucionar y las sugerencias nuevas aportadas por cada Delegado de Prevención, responsable de cada sección de la empresa (fundición, mecanización y pintura).
- Revisión conjunta realizada cada cierto tiempo entre Servicio de Prevención y Delegados de Prevención de las condiciones reales de seguridad existentes en los puestos de trabajo, en las máquinas y en las instalaciones de la empresa, corrigiendo las deficiencias existentes.
- Buzón de sugerencias por el que cada trabajador puede exponer cualquier tipo de sugerencia relacionada con la producción, la calidad, el medio ambiente y la seguridad en el trabajo.

Ha debido superarse algún problema de entendimiento entre los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

La percepción por parte de la plantilla de las mejoras llevadas a cabo son:

- Realización de inversiones en materia de seguridad y salud (nuevo Servicio Médico, sistema de aspiración de las operación de lijado, encasquilladora automática de llantas Opel, etc.).
- Solución de problemas de los puestos de trabajo (renovación EPI's y condiciones de trabajo).

El seguimiento de los resultados por parte de los trabajadores consiste en analizar conjuntamente con el Servicio de Prevención los informes trimestrales de accidentes de la empresa y la toma de decisiones para prevenirlos.

TAILORED BLANK ZARAGOZA, S.A.

54 trabajadores

D. CÉSAR MARTÍN DE SANTIAGO

Director

D. ALBERTO FUMANAL AZNAR

*Responsable de Prevención de Riesgos Laborales***INICIATIVAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES POR PARTE DE LA EMPRESA:**

- Existe un compromiso claro y permanente por parte de la dirección de la empresa para conseguir que la Prevención forme parte del trabajo diario de cada uno de nuestros empleados, habiendo logrado un periodo superior a dos años sin accidentes de trabajo.
- No existe ninguna prioridad por encima de la Seguridad: nuestro primer objetivo es preservar la salud de nuestros trabajadores.
- La prevención de riesgos laborales queda integrada como aspecto prioritario de la línea de mando, única manera de que sea parte de la rutina diaria.
- La formación en materia de prevención de riesgos es prioritaria a través de:
 - Charlas de seguridad.
 - Cursos específicos.
 - Prácticas de trabajo seguro.
- Constantes inversiones para mejorar las condiciones de trabajo (reducción de ruidos, etc.).
- Existen incentivos hacia los trabajadores para integrarlos de forma activa en la Prevención:
 - Concurso conocimiento de manuales de seguridad y/o procedimientos de trabajo seguro.
 - Confección de cuadros de seguridad.
 - Confección de partes de accidentes sin lesión.
 - Premios colectivos por secciones por días trabajados sin accidentes.
 - Día de la Seguridad, un día dedicado a la promoción de la seguridad dentro del cual, se premia a los trabajadores por no haber ocurrido accidentes durante el año.
- Diariamente, la Dirección junto con los operarios y el coordinador de seguridad, celebran una breve reunión para comentar las incidencias que se han detectado durante el turno de noche (orden y limpieza,...) y los pequeños incidentes de la jornada anterior. A esto, se le denomina «Minuto de Seguridad».
- Se exige a toda persona que trabaja para o con nosotros un comportamiento responsable en materia de Seguridad, realizándose un importante esfuerzo en la coordinación con los subcontratistas.
- Se ha conseguido alcanzar el «cero accidentes sin baja» durante los años 2003 y 2004.

TAILORED BLANK ZARAGOZA, S.A.

D. JOSÉ ANTONIO CASAS LAMARCA
Presidente Delegados de Prevención

D. DAVID ALBAJEZ GIMÉNEZ

D. PEDRO SEGURA CARCAS

Delegados Prevención

Por parte del Comité de Empresa:

- Apoyamos cualquier iniciativa de la Empresa que suponga una mejora de la seguridad, parámetro que consideramos prioritario en la actividad diaria.
- Asistencia activa a la reunión sobre seguridad. En TBZ dicha reunión es mensual, aunque la ley marque una periodicidad trimestral.
- Asesoramos a los trabajadores ante cualquier duda en materia de seguridad e higiene a través de la colaboración de nuestra sección sindical.

TATE & LYLE

186 trabajadores

D. JAVIER PEMÁN GAVÍN

Director General

D. JAVIER OLMOS GARCÍA

Coordinador de Seguridad

Tate & Lyle Spain S.A. (anteriormente Amylum Ibérica) es una empresa que pertenece al grupo internacional Tate & Lyle, líder mundial en fabricación de ingredientes renovables, para el sector alimentario.

El grupo Tate & Lyle tiene como máxima prioridad la Seguridad de las personas que trabajan en sus plantas, tanto personal propio como colaboradores, y, entre varios motivos para sentirnos orgullosos, citaremos que varias de las plantas han pasado años sin contar con accidentes con baja.

Y entre esas plantas se encuentra la de Zaragoza que recientemente ha superado la cifra de dos años sin accidentes con baja relacionados con el trabajo entre el personal de su plantilla, lo que supone más de 660.000 horas trabajadas desde el último accidente con baja.

Pero no siempre ha sido así. En el año 1996 tuvimos 22 accidentes con baja y 24 en el año 1997, reduciéndose en los años siguientes tanto el número de accidentes con baja como los días perdidos.

¿QUÉ HA CAMBIADO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS PARA QUE SE HAYA PRODUCIDO ESTA MEJORA?

En primer lugar se tiene que citar que ha habido una concienciación generalizada del drama que normalmente supone tener un accidente de trabajo. No se trata de estar bien estadísticamente, porque con los resultados de los años 1996 y 1997 nuestra planta tenía mejores resultados de siniestralidad que la media del sector. Era necesario hacer algo más que tomar medidas técnicas ante problemas de riesgos detectados.

Teníamos que integrar la seguridad dentro de la gestión de la empresa, como venía exigiendo la ley de prevención de riesgos laborales, y esta integración requería una organización y una acción continuada y permanente, así como un cambio en la manera de pensar y actuar de todos los empleados y colaboradores de nuestra planta.

Compromiso de la dirección. La dirección del grupo Tate & Lyle asumió que es prácticamente imposible obtener buenos resultados en la prevención de accidentes laborales si no hay una fuerte y decidida implicación al más alto nivel. Por ello, redactó y firmó una política de seguridad y salud con la que, reconociendo que la seguridad es cosa de todos, se compromete a no producir, almacenar, transportar o suministrar producto si no es realizándolo de forma segura. No hay actividad que pueda ser considerada tan importante que no pueda ser realizada de una forma segura.

Organización de la seguridad. Las actividades de prevención de riesgos laborales se han integrado en la actividad cotidiana de la empresa a través de la siguiente organización:

Revisión por la dirección. Liderada por el Director General y con la participación de los Jefes de Área y del Comité de Empresa. Se reúnen semestralmente para la fijación de objetivos departamentales de seguridad.

Comité de Seguridad Central. El Director General se reúne con la primera línea de mando mensualmente para hacer el seguimiento del cumplimiento de objetivos y establecer líneas de actuación y/o corrección.

Comité de Seguridad y Salud. Composición paritaria de representantes del comité de empresa y de la dirección con las actividades propias que marca la LPRL.

Reuniones departamentales de seguridad. Con periodicidad distinta según áreas, se reúnen los miembros de los diferentes departamentos así como personal colaborador para transmitir sus inquietudes y propuestas de mejora de seguridad, así como para debatir sobre áreas de mejora (formación), compromisos (objetivos departamentales) e incidentes ocurridos en sus zonas o en otras plantas del Grupo.

Coordinador de prevención de riesgos laborales. Con dependencia directa del Director General, es un profesional de la seguridad que actúa como asesor y apoyo de la Dirección y de toda la organización, pero sin descargar de sus responsabilidades sobre la seguridad a toda la línea de mando.

Auditorías de seguridad. Existen tres niveles de auditoría. Las auditorías ejecutivas en las que directores del Grupo (normalmente vicepresidente técnico y director de seguridad del Grupo) revisan la situación de la planta en los aspectos de participación de las personas en los programas de seguridad, visibilidad de la seguridad y seguridad activa. Auditorías corporativas en las que técnicos de seguridad del Grupo revisan en detalle el cumplimiento de los procedimientos de seguridad y de la normativa europea. Auditorías internas basadas en la participación de todo el personal propio y colaborador y que se fijan especialmente en el comportamiento humano respecto a la seguridad. Se realiza una diaria.

Investigación de incidentes. Sistema de participación que ha demostrado ser muy eficaz. Se investigan no sólo accidentes en los que se producen daños a personas sino también aquellos incidentes que podrían haberlos producido. Se forman equipos de investigación en los que participan todos los trabajadores incluidos los de contratas, que proponen acciones tendentes a que no se repitan estos incidentes, utilizando además una herramienta informática de seguimiento de la ejecución de las acciones acordadas.

Programa objetivo 0 accidentes. Nuestra empresa se adhirió al programa Objetivo Cero Accidentes en el año 2000 y desde entonces, además de la notificación de situaciones de riesgo en la propia zona de actividad, más de 100 personas han presentado sugerencias para mejorar las condiciones de seguridad habiéndose recogido hasta el momento más de 500. Para reconocimiento de esta colaboración, se ha decidido premiar las mejores sugerencias con un premio no en metálico, mensualmente.

Formación. Herramienta imprescindible en la concienciación y preparación del personal. Anualmente se establecen programas de formación que incluyen procedimientos de trabajo, uso de equipos de protección, actuación ante emergencias, cursos de primeros auxilios, cuidado de la espalda, productos químicos, vida sana, etc.

Otras actuaciones. Además de inversiones en instalaciones de seguridad, se pueden citar numerosas otras acciones que cuentan con la participación decidida del personal que trabaja en la planta: desarrollo de numerosos procedimientos de seguridad y utilización de permisos de trabajo, estudios de análisis de riesgos tipo HAZOP y RASE de instalaciones, comisiones de trabajo (EPI's, posters...), definición y seguimiento de listados de equipos de seguridad críticos, elaboración del tema de seguridad del mes y de la revista seguramente...

La gestión de la prevención de riesgos laborales requiere un considerable esfuerzo pero pocas veces la recompensa es tan gratificante: se evitan daños físicos a las personas y se obtienen mejoras en la motivación y actitud frente al trabajo con aplicación en las relaciones interpersonales y de familia. Además, no hay que olvidar que también se obtienen ahorros económicos a través de la reducción del número de jornadas perdidas, de indemnizaciones, de cotizaciones, etc.

TATE & LYLE

D. JOSÉ MIGUEL CRESPO BARRERAS

D. LUIS MIGUEL LLAMAS FLORENTÍN

Delegados de Prevención por UGT

Dada la importancia de la Seguridad de los trabajadores en nuestra empresa hace falta un compromiso por parte de TODOS los componentes de la plantilla sin excepción alguna, en función al cargo que desempeñe.

Es cierto que desde hace unos años se ha avanzado considerablemente en esta materia. Últimamente se están obteniendo logros y objetivos que en un pasado eran impensables. Para conseguir estos objetivos ha hecho falta un diálogo fluido entre trabajadores y dirección. Uno de los logros obtenidos son las 750.000 horas consecutivas que llevamos sin registrar ningún accidente con baja, para ello todos los trabajadores son conocedores de las políticas y normas de la empresa. Todo trabajador está formado en materia de seguridad en su puesto de trabajo y es responsable a la hora de prevenir daños materiales o humanos.

Todos los trabajadores participan activamente a la hora de investigar aquellos incidentes y accidentes que puedan ocasionarse en el trabajo, así como realizar auditorías del propio puesto.

No ha sido fácil el camino para alcanzar consensos entre los representantes de los trabajadores y la dirección; últimamente ha habido intervención por parte de la autoridad competente, así como de otras entidades consultivas externas expertas en materia de seguridad. En definitiva, todos aquellos logros alcanzados en esta materia siempre que sirvan para salvar vidas humanas o importantes daños materiales son pasos de gigante dados en esta materia.

La estructura piramidal, en base a información, formación y seguimiento ha mejorado sustancialmente en relación a años anteriores.

La consulta y participación de los trabajadores es un elemento esencial a la hora de aportar sugerencias preventivas e inspeccionar diariamente el lugar de trabajo.

En este momento actual con el desarrollo tecnológico, los cambios organizativos en el trabajo y la continua reducción de costes en detrimento de las condiciones de trabajo es necesario transformar los hábitos y las costumbres de los trabajadores y de los empresarios, elevando sus conocimientos sobre los riesgos laborales e introducir la prevención como un objetivo estratégico de la empresa, asumiendo el cambio filosófico y cultural que ello implica. La mejora de las condiciones de trabajo, mediante la prevención de los riesgos laborales condiciona la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, conceptos alcanzables de forma dinámica y progresiva a través de la participación y de la negociación colectiva entre los Representantes de los Trabajadores y la Dirección.

TIPOLÍNEA, S.A.

40 trabajadores

D. GONZALO PRADO VALERO

Coordinador de Prevención

D. FRANCISCO JAVIER LAS DEL CAMPO

Delegado de Prevención

Tipolínea, S.A., es una empresa de 40 trabajadores implantada desde hace más de 40 años en el sector de las artes gráficas y la comunicación empresarial. En 1998, tras analizar y reevaluar todos los procesos productivos, la dirección de la empresa se marcó el objetivo de mejorar las condiciones laborales de la plantilla y crear los procedimientos de trabajo adecuados para reducir drásticamente las posibilidades y situaciones de riesgo laboral.

Para ello se dio cumplimiento en la empresa, con la colaboración de todos los jefes de sección, a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995. Se concertó un servicio de prevención ajeno y se nombró a un coordinador de prevención en la empresa que gestionara y sirviera de enlace con este servicio de prevención.

El primer paso en cualquier proyecto siempre es el más difícil de dar, por eso lo primero fue realizar una auditoría técnica sobre las condiciones de seguridad, donde se evaluó cada puesto de trabajo. Pusimos en claro todo lo que se podía mejorar y a partir de allí se articuló un programa de medidas correctoras.

En nuestro programa de mejora continua, la auditoría de riesgos laborales fue nuestra herramienta de trabajo para comenzar este proceso de mejora continua con el objetivo de reducir las situaciones de riesgo y disminuir los accidentes laborales. Éstas fueron algunas de las medidas que se llevaron a cabo:

- 1.º Medidas EPI: proporcionar equipo de protección individual (calzado de seguridad, gafas, protectores auditivos, guantes, mascarilla, etc.).
- 2.º Creación del catálogo de fichas de seguridad de cada puesto de trabajo, con información detallada de los riesgos específicos de cada puesto y las medidas de prevención más adecuadas.
- 3.º Creación del catálogo de fichas de seguridad de todos los productos químicos empleados en los diferentes procesos productivos.
- 4.º Asistencia a cursos sobre prevención de riesgos en las artes gráficas y el uso y manejo de equipos de trabajo. Creemos que una buena formación específica de cada puesto es altamente rentable para la empresa, como herramienta de mejora en la relación con los recursos humanos y como medida de reducción de costes laborales al reducir objetivamente las bajas laborales.
- 5.º Ordenación del ámbito de trabajo: adecuación de espacios e instalación de estanterías para almacenaje, señalización de las zonas de trabajo, colocación de pictogramas de advertencia, peligrosidad o prohibición, etc. Esta medida trataba de ayudar a visualizar los accidentes que se podrían producir por una inadecuada distribución de la maquinaria y el mobiliario laboral.

Para garantizar el cumplimiento y seguimiento de este programa, se realizó una revisión periódica con el fin de confirmar que las medidas propuestas se habían implantado correctamente y con el segundo objetivo de reajustar los detalles que siempre surgen en cualquier implantación industrial.

Con respecto a los equipos de trabajo y su adecuación al Real Decreto 1215/97, nuestra empresa ha realizado un notable esfuerzo económico no sólo pensando en la productividad sino también en los aspectos de seguridad, retirando la maquinaria obsoleta (siete máquinas) e in-

corporando maquinaria de última tecnología, más segura y precisa. Con estas medidas se ha conseguido minimizar los accidentes y reducir los residuos tóxicos de forma coherente con nuestro compromiso con el medio ambiente.

Todas las actuaciones antes mencionadas han dado como resultado la casi nula siniestralidad desde la implantación del sistema de prevención de riesgos laborales, teniendo únicamente dos accidentes leves en los últimos 5 años.

Podemos decir con satisfacción que el camino que emprendimos en 2002 ha dado sus frutos. Por una parte, nuestra plantilla está más protegida y cuenta con más medios y conocimientos frente a los accidentes laborales. Por otra, la empresa se ha beneficiado de un importante ahorro por los desajustes que se producen en cualquier cadena de producción industrial cuando los recursos humanos sufren un accidente y toda la empresa ralentiza su funcionamiento.

En Tipolínea pensamos que los accidentes laborales afectan a toda la empresa, no sólo al trabajador o departamento que lo sufre; y todas las medidas desarrolladas son positivas tanto para los trabajadores como para los clientes y proveedores ya que así se mantienen estables los altos niveles de calidad de nuestra producción.

En el futuro, la mejora continua es nuestro camino en la reducción de accidentes laborales. Nuestro servicio de prevención externo sigue realizando periódicamente informes sobre condiciones de seguridad y evaluación de riesgos, estudios ergonómicos, vigilancia de la salud, exposición al ruido, etc. con objeto de conocer las deficiencias y poderlas subsanar, siguiendo criterios de actuación inmediata a medio o a largo plazo, según su importancia.

Siempre hay cosas que mejorar y, por eso, nuestros objetivos a medio plazo se centran en tener una comunicación con los trabajadores y sus representantes continua, para entre todos detectar áreas de mejora presentes y futuras y poner los medios para resolverlas cuanto antes. Éste es nuestro reto diario para prevenir y reducir los accidentes laborales.

VALEO TÉRMICO MOTOR

625 trabajadores

D. RACHID RAHMOUNI

Director General

D. CARLOS JUSTE PUYO

Responsable de Seguridad

Valeo Térmico siempre ha desarrollado una actividad preventiva en colaboración con su Mutua de accidentes asociada, que es quien al principio coordinaba la gestión preventiva. Sin embargo, a partir de 1999 se crea su Servicio de Prevención Propio y se procede a la integración dentro de las diferentes áreas de gestión de la empresa de lo que denominamos sistema de prevención.

Valeo tiene una filosofía de trabajo llamada «5 ejes» que partiendo de la implicación del personal, actúa sobre el sistema de producción para, con la integración de proveedores (contratas) y la aplicación de la innovación constante, llegar a la calidad total que en nuestro caso sería la mejora de las condiciones de trabajo y la disminución de la accidentalidad en la empresa.

Además dentro de la filosofía de implicación del personal se concede máxima importancia a la participación de los trabajadores en la prevención y así se empezó a colocar un apartado de seguridad y salud en los convenios colectivos partiendo de la filosofía de la campaña AINCO (áreas de interés compartido y prioritario) y de la adhesión voluntaria a la campaña del ISSLA «objetivo cero accidentes» firmada conjuntamente por la empresa y los representantes de los trabajadores.

Para crear un sistema de prevención hubo que actuar sobre los factores humano, técnico y organizativo.

Sobre el factor técnico se realizaron acciones de:

- Puesta en conformidad de máquinas de fábrica, así como realización de mejoras de equipamiento de las instalaciones generales.
- Realización de inspecciones y mantenimientos sujetos a control reglamentario.
- Eliminación de sustancias o procesos potencialmente peligrosos por ejemplo, cambio de uralita con amianto por uralita sin amianto en los 25.000 m² de cubierta y cambio de desengrase con tricloroetileno por otro alcalino, inocuo.
- Dotación de instalación contra incendios en la fábrica hasta alcanzar el nivel HPR fábrica altamente protegida frente al riesgo de incendio.

Sobre el factor humano se realizaron acciones de:

- Creación de la figura de los coordinadores de seguridad y salud que son como los portavoces de las EAPs (equipos autónomos de producción) para: participar en la reunión semanal de seguridad y salud de su zona con su supervisor y pilotada por un metodista, realizar una vez al mes la auditoría de seguridad de las máquinas de su zona, promover la notificación de incidentes o advertencia de peligros de situaciones de riesgo que deben ser corregidas y participar en una reunión semestral con la dirección y el servicio de prevención propio para exponer su opinión y dar ideas para mejorar el sistema de prevención entre todos.
- Potenciación de la formación en seguridad y salud con prioridad a los coordinadores de seguridad pero extensiva a toda la plantilla.
- Creación de una organización de emergencias con personal designado en equipos EPI/ESI/EPA/EAE y realización de prácticas reales y simulacros de evacuación con toda la plantilla.

Sobre el factor organizativo se realizaron acciones de:

- Realización de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud mensuales para dar rápida respuesta a cualquier no conformidad que se detecte y se informe.
- Integración de la tarea de prevención en los manuales de función de toda la línea de mando y despliegue de un sistema de reuniones semanales de prevención desde la EAP ya comentada hasta la dirección.
- Diseño de un plan de prevención basado en la evaluación inicial de riesgos y que traslada a los PDCAS de las UASP (unidades autónomas de producción) las no conformidades de seguridad, higiene y ergonomía que se detecten, para su corrección.
- Creación de los procedimientos básicos del sistema de prevención y auditoría legal del mismo en el año 2001.
- Creación de la necesidad de habilitaciones para los trabajos de más riesgo (conducción de carretillas o plataformas elevadoras, trabajos de corte y soldadura, trabajos en altura).
- Iniciación de la coordinación de actividades con las empresas de obra o servicio subcontratadas.

Con todo ello se ha conseguido estar en el entorno de las 500.000 horas trabajadas sin accidentes de trabajo con baja, y bajar anualmente la estadística de accidentes de trabajo con baja. Las inversiones realizadas han sido cuantiosas en los últimos años, así como su equivalente en dedicación de tiempo de toda la organización, cada uno en la medida de su competencia y responsabilidad, para llegar al objetivo de trabajar en una fábrica más segura y saludable.

Se han reconocido dentro de la organización:

- La tarea realizada por los coordinadores de seguridad, mediante su prioridad para la promoción interna.
- Las mejores notificaciones de incidentes de entre todas las emitidas por la plantilla, con la entrega de obsequios y comunicaciones a la plantilla (tabloneros de anuncios, revista interna, etc.).
- La participación voluntaria en los diversos equipos de emergencias, mediante la entrega de diplomas, obsequios y comunicaciones a la plantilla.
- La mejor contrata del año, mediante diploma de reconocimiento y notificación a departamento de compras.

Se ha formado a todos los mandos intermedios (supervisores, metodistas y técnicos de producción, técnicos de laboratorio, etc.) en el nivel básico de prevención de riesgos laborales con una formación preparada específicamente por el servicio de prevención propio y con la colaboración docente del servicio de prevención ajeno.

Se ha implantado el seguimiento de los accidentes por la dirección mediante la filosofía QRSC (respuesta rápida a los problemas de seguridad) que establece reuniones de seguimiento del accidente y de sus acciones correctoras los días 1, 7 y 30 de su ocurrencia y que tiene como principal objetivo el evitar su recurrencia.

Semanalmente se realizan reuniones de mejora del sistema de prevención con participación de los directores de producción, RRHH y métodos, con objeto de controlar de primera mano la implantación del sistema así como definir las necesidades y las prioridades de cada momento.

Las dificultades fundamentales con las que nos hemos encontrado han sido, y son, la falta de apreciación de riesgo y el exceso de celo profesional, en definitiva la falta de una cultura preventiva que hay que crear desde la base de la formación, la información y las campañas de sensibilización y que es nuestro principal reto para el año en curso.

VALEO TÉRMICO MOTOR

D. ÓSCAR SALVO ALCAÑIZ

D. ÁNGEL PARICIO RAMIRO

D. JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ LÓPEZ

D. SERGIO SANCHO SUBÍAS

Delegados de Prevención

ACCIÓN PREVENTIVA

Los delegados de prevención de Valeo Térmico venimos desarrollando las funciones en las que, como representantes de los trabajadores/as, pretendemos la mejora de los puestos de trabajo, implicándonos en la creación de una cultura preventiva para reducir la accidentabilidad laboral y mejorar en todo aquello que tenga relación con la prevención de riesgos laborales. Todo esto con un trabajo paralelo de seguimiento en la vigilancia y control del cumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones preventivas.

FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Nuestra actuación comienza desde la incorporación de los nuevos trabajadores a la plantilla de Valeo, impartiendo una primera formación en la cual participamos los delegados de prevención, informando sobre los riesgos generales de la planta y después sobre los riesgos específicos del puesto de trabajo.

Formación permanente a todos trabajadores para evitar relajación en materia preventiva y mantener la concienciación y sensibilización en dicha materia.

Formación a la nueva jerarquía de mando (supervisores, metodistas, responsables de producción, etc.) de las distintas UAPs (Unidad Autónoma de Producción) en el nivel básico de prevención de riesgos laborales.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

Los trabajadores participan en la prevención de riesgos laborales exponiendo sus ideas y aportando sus opiniones a través de los cauces establecidos en la empresa, conforme establece la normativa vigente y nuestro convenio colectivo.

Se ha creado la figura del coordinador de seguridad, existiendo uno en cada EAP (Equipo Autónomo de Producción). Sus objetivos son, entre otros, realizar una auditoría interna mensual en materia de seguridad de las máquinas de su EAP, notificar las incidencias o advertir del peligro de situaciones de riesgo detectadas que deben ser corregidas, participar cada semana en una reunión de seguridad y salud con el supervisor y el metodista de la zona, además de participar una vez al semestre en una reunión con la dirección y el servicio de prevención propio, para exponer sus opiniones y aportar sus ideas.

Los delegados de prevención recogemos la información a través de los trabajadores y de los coordinadores de seguridad. Cualquier anomalía, riesgo o prevención de situaciones se traslada a la reunión semanal con los responsables de cada UAP y se diseña el plan de prevención para su corrección.

Se han creado brigadas de emergencia con los trabajadores asignados a cada equipo de intervención realizando prácticas y simulacros de evacuación con la plantilla.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Mensualmente se reúne el Comité de Seguridad y Salud para dar rápida respuesta y desbloquear situaciones que en las reuniones semanales no se hayan podido determinar.

Los planteamientos, acciones y medidas adoptadas en el Comité de Seguridad y Salud están encaminados a lograr una mejora de calidad de vida y medio ambiente en el trabajo, desarrollando objetivos de prevención de la salud, mejorando las condiciones de trabajo y potenciando las técnicas preventivas como medio para la eliminación de riesgos en origen.

ZARDOYA-OTIS, S.A

70 trabajadores

D. JAVIER CERVERA BARBA

Director de zona

La política de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente del Grupo Otis establece los estándares más altos para proteger la Salud y la Seguridad de sus trabajadores y de los usuarios. Para facilitar la gestión de la Política de Seguridad se ha establecido un «Programa de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente» que se divide en doce puntos de actuación:

Liderazgo. Que es efectivo y constante por parte de la Dirección, estableciendo las bases sobre las cuales se edifica de forma sólida y eficaz el Programa de Seguridad.

Organización. La dirección y coordinación del Programa se establece a través de:

- Comité Estratégico de Seguridad. Formado por Directores de las diferentes áreas de la Compañía.
- Servicio de Prevención y Dirección de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente. Constituido por personal competente con dedicación exclusiva a estas materias.
- Comité Técnico de Seguridad. Formado por técnicos de las diferentes áreas de la compañía.

Su desarrollo y aplicación se realiza a través de la línea de mando y de la siguiente organización:

- Comité de Seguridad formado por representantes de los trabajadores y de la Empresa.
- Delegados de Prevención y Coordinadores de Seguridad.

Planificación. Cada año se establecen objetivos y metas exigentes con el compromiso continuo de mejora y se desarrollan Planes de Acción para conseguirlos. El seguimiento de los Planes se efectúa tanto a nivel local como a nivel de la Dirección de la Compañía.

Responsabilidad. La Dirección es responsable de la elaboración y cumplimiento del Plan. Cada mando lo es de las acciones asignadas y los trabajadores lo son en cumplir las normas y procedimientos de seguridad establecidos.

Evaluación, Prevención y Control. Se han realizado Evaluaciones de Riesgo de las diferentes actividades y áreas de trabajo, revisadas y actualizadas, con el fin de desarrollar e implantar Políticas de actuación y Planes Preventivos específicos.

Educación y Formación. Algunas de las acciones llevadas a cabo son: Formación específica para los nuevos empleados y los que cambian de puesto de trabajo; Cursos periódicos sobre temas específicos de seguridad; Reuniones mensuales entre cada supervisor y sus técnicos; Auditorias formativas sobre identificación y prevención de riesgos.

Comunicación. Se han establecido mecanismos y sistemas para facilitar la comunicación y participación efectiva de todo el personal de la Compañía. Los más relevantes son:

- Carpeta de Seguridad que se entrega a los empleados que se incorporan a la Compañía.
- Estadísticas de Seguridad que se envían mensualmente a todos los Centros de Trabajo.
- «Aprende y vive» y «Pudo ser un accidente... grave»: para comunicar los incidentes y accidentes y las medidas preventivas para evitar su repetición.
- Revista de la Compañía en la que se incluyen siempre diferentes artículos de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (accidentes, premios, etc.).
- Manuales de seguridad como: Manual Práctico de Seguridad, Manual de Formación sobre normas de Prevención, etc.
- Reuniones mensuales de seguridad entre cada supervisor y sus técnicos, en las que siempre hay un apartado dedicado a la comunicación.

- Tablones de anuncios con los últimos comunicados de seguridad que se mantendrán en las oficinas, almacenes y/o salas de reuniones de los centros de trabajo.
- Comunicación a los Comités de Seguridad de las instrucciones y procedimientos antes de su publicación oficial.
- Campañas de Seguridad como el Día de la Seguridad en la Compañía (26 de febrero). Para esta campaña se elaboran pósters sobre temas específicos (primeros auxilios, manejo de cargas, etc.), calendario de seguridad, etc.
- Programa de Sugerencias en el que cualquier empleado puede enviar sugerencias de mejora de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.
- Programa de Acción Correctora (PAC) en el que cualquier empleado puede solicitar la corrección de cualquier problema que detecte.
- Participación en campañas públicas, acontecimientos y conferencias para promover la cultura de la Seguridad, la utilización segura de los elevadores por parte del usuario, etc.
- Participación en los organismos y asociaciones oficiales (FEEDA, etc.) para promover mejoras en la Seguridad y en el Medio Ambiente.

Normas y Procedimientos. Se han establecido Normas y Procedimientos de Seguridad en el trabajo que describen de forma concreta cómo ejecutar las diferentes actividades.

Inspecciones y Auditorías. Las inspecciones del lugar de trabajo sirven para tres propósitos diferentes: primero, determinar la efectividad del sistema de seguridad; segundo, identificar los riesgos y posibles peligros y tercero, estimular y mantener el interés del empleado. Se han establecido diferentes tipos de auditorías: por actividades y áreas de trabajo, así como generales. Estas auditorías son realizadas por toda la línea de mando de la compañía y por personal externo de otras compañías de Otis y de organismos nacionales autorizados.

Investigación de incidentes y accidentes. Las investigaciones de incidentes y accidentes incluyen un examen metódico del hecho, dirigido a determinar las causas que lo provocaron y a desarrollar acciones correctoras que eviten su repetición en el futuro. Para facilitar la aplicación de este principio se han desarrollado políticas de actuación para la notificación e investigación eficaz de todos los incidentes y accidentes que se produzcan.

Conservación de registros y documentación. En cada centro de trabajo se ha nombrado a una persona responsable de mantener actualizada la información mediante:

- Manual de Política. Donde se recogen todas las políticas y normas de actuación que deben ser aplicadas en las diferentes actividades.
- Manual de Archivo. Donde se recogen todas las evidencias de cumplimiento de las políticas establecidas.

Evaluación del programa. Se realiza en cada centro de trabajo y al nivel de compañía, verificando el grado de cumplimiento y la eficacia del mismo, con objeto de determinar acciones de mejora.

Logros conseguidos. Delegaciones y días de trabajo sin accidentes con baja:

Delegación de Zaragoza: 3.424

Delegación Ebro: 3.075

Delegación de Huesca: 2.155

Delegación de Jaca: 4.179

ZARDOYA OTIS, S.A

D. JUAN J. MAICAS LAMANA

Miembro del Comité Intercentros de Seguridad y Salud en Zardoya-Otis

MODO EN QUE SE ESTABLECIÓ EL CONSENSO ENTRE LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Ha sido un proceso largo en el tiempo. El consenso se consigue paso a paso, con la experiencia que nos va dando la práctica. Por la necesidad de llegar a acuerdos en cuestiones vitales para todos, sobre todo para los trabajadores, pues es mucho lo que tenemos en juego. Las distintas leyes, en especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), nos ha dado importantes resortes para pactar normas y procedimientos que hemos aplicado progresivamente en nuestro sistema de trabajo.

PAPEL DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES PARA CONSEGUIR LA COLABORACIÓN DE LA PLANTILLA

Esta cuestión tiene algunos puntos en común con la primera pregunta, y me explico: hablar de seguridad en el trabajo hace veinte o treinta años no tenía nada que ver con lo que sucede ahora. No existía una cultura de seguridad, hablar de este tema con los trabajadores o la empresa era estar dialogando sobre temas nimios, sin importancia. Por suerte para todos, el trabajo y la constancia a través de muchos años se ha conseguido que todo el mundo se tome este problema en serio.

Ciñéndonos a los trabajadores, que es lo que nos ocupa, la diferencia de entonces a ahora es abismal. Los representantes de los trabajadores han tenido que ver mucho en esto, porque han ofrecido a sus representados una visión distinta a las que venían de otros organismos; incluso de la misma Dirección de la empresa. Han planteado reivindicaciones que la plantilla demandaba, unas se han conseguido y otras no, pero ahí está el juego, y los compañeros así lo ven. Aunque siempre falta más colaboración por parte de todos. Nunca es demasiada.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL SISTEMA

El sistema es algo complejo y se necesita de cierta experiencia para desenvolverse en él. Para eso están los Comités de Seguridad y Salud. Los trabajadores buscan resultados y hacen uso de sus representantes para ello, algo totalmente legítimo. Si que existe una excesiva burocratización del sistema, que afecta negativamente a la plantilla.

SISTEMA DE APORTES Y SUGERENCIAS PREVENTIVAS

En nuestra empresa, aparte de los numerosos Comités de Seguridad y Salud y las reuniones mensuales con la plantilla, donde se discute y se hacen propuestas sobre seguridad, existe un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, donde se coordina todo el funcionamiento, se llegan a acuerdos sobre normas y procedimientos a seguir y se investigan y analizan los accidentes de trabajo. Intentando buscar el objetivo de llegar a ciertas conclusiones. En definitiva, prevenir, invertir en seguridad para beneficio de todos.

DIFICULTADES A SUPERAR

La vida es una aventura, en la que hay que estar superando dificultades día tras día. El tema que nos ocupa no va a ser menos. Debemos superar trabas y falta de colaboración en nuestros puestos de trabajo, ante todo en una de nuestras actividades, el montaje en las obras.

Incomprensión con algunos directivos de la compañía..., tenemos que estar alertas en la formación sobre seguridad en el trabajo a las nuevas incorporaciones en la empresa. El ser humano es imperfecto y unos están más predisuestos que otros.

PERCEPCIÓN POR PARTE DE LOS TRABAJADORES DE LAS MEJORAS LLEVADAS A CABO

Una empresa que tiene colgado el cartel de que es segura y que elimina riesgos en su actividad laboral no lo hace por altruismo o por que es mejor que otras; simplemente ha tomado conciencia de que invertir en seguridad es más barato que no hacerlo.

No es necesario hacer muchos esfuerzos para identificar a las empresas que han colocado la seguridad al mismo nivel que la obtención de beneficios, involucrando a todas las partes que forman la pirámide jerárquica de la misma.

Los trabajadores se dan perfecta cuenta de esto. De que se evoluciona a mejor, con un sólo objetivo, el de los cero accidentes.

Obviamente existen otros puntos de vista, también respetables, muy críticos con la política de seguridad en la empresa.

SEGUIMIENTO DE RESULTADOS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

No debemos despreocuparnos de los índices de accidentes producidos en otras empresas y sectores de producción. Por cierto, que están aumentando en número y gravedad. Algo está fallando, los organismos responsables en estas materias deben reflexionar sobre esto.

Pero volviendo a la pregunta; el seguimiento de toda ésta política y de los resultados de la misma es fundamental. Existen en nuestro organigrama distintos mecanismos y herramientas para llevar a cabo este seguimiento. Si bien, es cierto que los accidentes de trabajo en nuestra empresa han disminuido en los últimos años de forma importante. Los representantes, percibimos algunos fallos en el seguimiento, sobre todo en el campo de identificación de riesgos y su posterior eliminación, aunque hemos de reconocer que algunas veces no está en nuestras manos hacerlo, ya que incurren terceras personas ajenas a la compañía.



Dirección General de Trabajo e Inmigración
Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral

