



EMPRESAS SALUDABLES

PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES SALUDABLES EN EL ENTORNO LABORAL

PÁG. 5

FINANCIADO POR

COD. AT2018-0051



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



CONFEDERACIÓN CANARIA DE EMPRESARIOS
CIBOB CEPYME



SUMARIO:

BOLETÍN INFORMATIVO EN PRL
NÚMERO 1 | SEPTIEMBRE 2019

-
- 3** **EDITORIAL**
D. José Cristóbal García García
Secretario General de la Confederación
Canaria de Empresarios
-
- 4** **AUTODIAGNÓSTICO PRL**
HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO
DE LA PRL
-
- 5** **EMPRESAS SALUDABLES**
PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES
SALUDABLES EN EL ENTORNO
LABORAL
-
- 7** **HOY CHARLAMOS CON:**
D. Ángel Vidal Herrer
Director Gerente
de Protón Electrónica SLU
-
- 11** **LA ENTREVISTA**
D. Carlos Martínez Torres
Director de ARIGAL
(Asociación Galega de Áridos)
-
- 15** **VISITAMOS A:**
ERIMSA
Mina Castillo
-
- 19** **ENCUENTRO CON CONTAZARA**
D^a. Natalia Cebrián
Directora de Calidad, Medio Ambiente
y Seguridad de Contazara
-
- 23** **CONSEJOS DE PREVENCIÓN**
PÍLDORAS DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES
-
- 24** **VIDEO DIVULGATIVO DE PRL**
TRASTORNOS
MUSCULOESQUELÉTICOS
-
- 25** **AYUDAS PARA LA PREVENCIÓN**
O'VAL ALTO RENDIMIENTO SL
-

EDITORIAL



JOSÉ CRISTÓBAL GARCÍA GARCÍA

Secretario General
de la Confederación Canaria de Empresarios

La **Confederación Canaria de Empresarios**, como organización representativa del empresariado canario, siempre ha mostrado su preocupación por la Seguridad y la Salud Laboral, poniendo en marcha por ello su oficina técnica en Prevención de Riesgos Laborales, con el objetivo de ofrecer su apoyo tanto a nivel técnico como humano a las empresas y autónomos de nuestra comunidad. Durante años hemos ejecutado diferentes acciones dentro del ámbito preventivo para desarrollar dicho apoyo, desde innumerables visitas de asesoramiento a empresas, hasta programas concretos como la edición de guías, herramientas informáticas o charlas informativas y formativas.

Este año, como novedad dentro de nuestra línea de difundir la Prevención de Riesgos Laborales y con el fin de contribuir a una mejora de la cultura preventiva, así como de dar información de ayuda a las empresas para con ello mejorar su gestión preventiva, desde la CCE, nos gustaría presentarles nuestro nuevo Boletín Informativo en PRL, para cuya elaboración contamos con la financiación de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales dentro de la Acción **“Gabinete de Asistencia Técnica y Boletín Informativo en PRL” (AT 2018-0051)**.

A través del Boletín, pretendemos crear un punto de encuentro entre las empresas, para tener así, un lugar donde compartir experiencias que nos ayuden a alcanzar la excelencia preventiva, ya que entendemos en la CCE, que la Prevención de Riesgos Laborales supone un elemento de modernidad y de competitividad de las empresas.

Además, este boletín se enmarca dentro de una estrategia transnacional, en la que pretendemos aportar un valor añadido mediante la colaboración con otras Comunidades Autónomas, tanto a nivel empresarial como institucional y en lo referente a la administración, con el objetivo de aunar esfuerzos y compartir conocimientos con los que lograr un entorno más homogéneo y próspero donde los intereses comunes sean una prioridad, como para nosotros lo es la Seguridad y la Salud Laboral.

No me gustaría terminar sin expresar mi más profundo agradecimiento hacia todas las empresas y entidades que han prestado su colaboración para la realización de nuestro boletín.

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

AUTODIAGNÓSTICO PRL

La **Confederación Canaria de Empresarios** pone a su disposición esta **Herramienta de Autodiagnóstico de PRL**, sencilla, gratuita, anónima y confidencial.

Esta **Herramienta de Autodiagnóstico de PRL** de acceso libre para las empresas, proporciona distintos **puntos de chequeo (cuestionarios)** con los que podrá realizar una evaluación interna del grado de cumplimiento normativo.

Cada punto contiene sus correspondientes notas informativas y explicativas, así como una serie de **enlaces** con información complementaria y **formatos de interés (descargables)**, que le servirán de apoyo no sólo para verificar su gestión de la Prevención, sino que le podrá servir de modelo y base de consulta para gestionarla correctamente.

Nuestro **departamento de Prevención de Riesgos Laborales** (prevencion@ccelpa.org), estará a su disposición para resolver cualquier tipo de duda a la hora de utilizar esta Herramienta con el fin de que pueda **aprovechar al máximo las utilidades y los recursos** de la misma.

** Esta herramienta ha sido actualizada con la financiación de la **Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales** (COD. AT2017-0128).*

EVALÚE EL ESTADO EN QUE SE ENCUENTRA SU GESTIÓN PREVENTIVA.
PONEMOS A SU DISPOSICIÓN EL INSTRUMENTO PARA ELLO:

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO
DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES

FINANCIADO POR COD. AT-2017-0128

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.

CONFEDERACIÓN CANARIA DE EMPRESARIOS
C/CIOS 147-149

¿QUIERES
SABER MÁS?



<http://herramientaprl.org/>



EMPRESAS SALUDABLES

PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES SALUDABLES EN EL ENTORNO LABORAL

La Organización Mundial de la Salud, define salud como el bienestar físico, mental y social y no la mera ausencia de enfermedad. En el entorno empresarial, la prevención de riesgos laborales pretende cumplir con esa definición tratando de evitar todo aquello que suponga un riesgo y que pueda suponer un accidente, una enfermedad profesional o cualquier otra patología de origen laboral.

Una vez que eso se consigue, hay empresas que, dentro de un proceso de mejora continua, pretenden ir un poco más allá de manera voluntaria, o lo que es lo mismo, emprender una política activa de promoción de la salud, que, partiendo de la empresa, alcance todos los ámbitos de la vida de los trabajadores, incluyendo los aspectos sociales o familiares.

Para darle forma, esta política comienza por un compromiso empresarial, tal y como dicta la Declaración de Luxemburgo, “La Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (PST) es aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo”. Esto se puede conseguir mejorando la organización y las condiciones de trabajo, promoviendo la participación activa y fomentando el desarrollo individual.

Una vez que se adquiere el compromiso, para lo cual es imprescindible la implicación total de la dirección de la empresa, se pasa a evaluar la situación de ésta, para poder posteriormente trazar un plan y diseñar una serie de medidas en función de los objetivos concretos que se planteen. No debemos olvidar uno de los principales pilares en los que se basa una empresa saludable amén del compromiso de la dirección antes mencionado, es la participación de toda la plantilla.

Hay que recordar que, según la OMS, “UNA EMPRESA SALUDABLE ES AQUELLA EN LA QUE TODA LA PLANTILLA COLABORA EN UN PROCESO DE MEJORA CONTINUA PARA PROMOVER Y PROTEGER LA SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR DE LAS PERSONAS QUE FORMAN PARTE DE LA MISMA Y LA SOSTENIBILIDAD DEL ESPACIO DE TRABAJO”.

“ Una empresa saludable es aquella en la que toda la plantilla colabora en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de las personas que forman parte de la misma y la sostenibilidad del espacio de trabajo ”

A partir de la declaración de Luxemburgo se han ido desarrollando diferentes declaraciones, destacando el Memorandum de Cardiff, donde se focaliza la promoción de la salud en las pequeñas y medianas empresas (PYMES), el Decálogo de Sicilia que se centra en la promoción de la salud en los países del sur de Europa o la Declaración de Barcelona que promueve

la implantación de la idea **“trabajadores sanos en empresas saludables”**.

ORGULLO DE EMPRESA

En definitiva, una empresa saludable es aquella en la que tanto empresarios, directivos o trabajadores se muestran orgullosos de formar parte. En la práctica este tipo de empresas suelen tener un índice de rotación muy bajo en su plantilla, debido a que por parte de la empresa se desea la estabilidad laboral como parte de su estrategia empresarial, ya que de esa forma se consigue un mayor rendimiento y por la otra los trabajadores se encuentran más a gusto, prefiriendo mantenerse en la misma, aunque a lo mejor en otras empresas les pudieran ofrecer incluso un salario mayor.

*“trabajadores sanos
en empresas saludables”*

EJEMPLO

Dentro de las acciones que se pueden llevar a cabo dentro de la empresa y teniendo en cuenta que deben formar parte de una estrategia predefinida a partir de un diagnóstico inicial, podemos encontrar ejemplos tales como:

Empresas que detectan a través de los reconocimientos médicos (Vigilancia de la Salud) y siempre manteniendo la confidencialidad de los datos, un alto índice de colesterol y/o sobrepeso en una amplia parte de su plantilla y deciden de común acuerdo emprender una campaña de sensibilización al respecto, fomentando la actividad física y el mantener una alimentación adecuada.

¿cómo?

Por una parte, se pueden proponer medidas como participar en carreras populares de empresas, incentivar la práctica de deporte con asiduidad mediante la subvención de la cuota de gimnasios y centros deportivos o la compra de material deportivo.

Por la otra, la impartición de cursos de cocina saludable y de charlas impartidas por dietistas con el fin de potenciar un cambio en la dieta de los trabajadores.

Ambas medidas a cambio de un costo muy razonable pueden ayudar a mejorar la salud de los trabajadores y además mejorar el clima laboral, ya que los trabajadores perciben la preocupación de la empresa por ellos como personas y no como unidades productivas.

CLAVES

- Implicación de la dirección
- Participación de todos los trabajadores
- Acciones voluntarias por ambas partes, tanto por los empresarios como de los trabajadores.
- Orgullo de pertenecer a la organización
- Retención del talento
- Reducción de la rotación de personal y del absentismo
- Mejora de la imagen de la empresa
- No tiene porqué ser necesaria una gran inversión. Es posible hacer mucho invirtiendo poco, si se consigue la implicación de las partes.
- No es cuestión de un día o una época, pasa a formar parte de la filosofía de la empresa



HOY CHARLAMOS CON:

D. ÁNGEL VIDAL HERRER

DIRECTOR GERENTE DE PROTÓN ELECTRÓNICA SLU

Visitamos la empresa Protón Electrónica, S.L.U. y entrevistamos a su director D. Ángel Vidal. Comenzó su actividad en 1981 en Bilbao, para dedicarse al asesoramiento, diseño, comercialización, instalación y mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos relacionados con la calidad y la eficiencia eléctrica, especialmente equipos Sistemas de Alimentación Ininterrumpida (SAI).

Se trata de una pequeña empresa de 6 trabajadores que destaca en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales. Protón ha recibido varios premios nacionales

“ una empresa pequeña, puede ser competitiva ”

y europeos gracias a sus buenas prácticas relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales así como por ser una Empresa Saludable.

Durante nuestra visita hemos podido comprobar como una micropyme puede ser una pequeña gran empresa. Protón se encuentra certificada contra las principales

normas de calidad tales como la ISO 9001:2008, OHSAS 18001:2007, ISO 14001:2004, ISO 14006:20101.

Ángel, cuéntanos un poco como empezó todo:

Pues un poco por necesidad, estudié maestría industrial y después de hacer la mili, la empresa donde trabajaba cerró y tuve que buscarme el trabajo. Después me fue bien hasta el punto que tuve que contratar personal que me ayudara y poco a poco hemos ido creciendo hasta los 6 trabajadores que somos ahora aunque en ciertas épocas hemos sido algunos más.

¿Cómo se plantea la Prevención desde una empresa pequeña?

Pues desde el liderazgo de la dirección, cuando el director está convencido de que algo se va a hacer, eso vuela. Una de las ventajas de las micropymes es que conocemos a nuestro personal, lo cual es importante a la hora de asignar tareas, incluyendo la edad, los hijos o al pasar los años el cuidar a los padres, todos tenemos nuestras circunstancias y en una empresa pequeña se pueden tener en cuenta. La implicación de la dirección es imprescindible, lo tienes que convencer de alguna manera, debe encontrar su razón, por cumplimiento legal o por lo que sea, primero hay que llegar e implicar después. Para mi todo empezó por el miedo a que haya un accidente.



¿Cómo se ve una empresa pequeña frente a una grande?

Muchos clientes no nos valoran frente a criterios económicos o por ser pequeños, por fiabilidad, tú eres pequeño a lo mejor mañana no estás, si eres grande vas a cumplir... la administración no valora nada en las licitaciones públicas el que seas una empresa saludable. Cosa que no es agradable de escuchar. Por otra parte, una micropyme puede competir con las grandes empresas de otra forma, probablemente valore mucho más el buen ambiente, que las personas estén a gusto, un corazón de micropyme y un poco de sentido común puede competir con empresas con enormes recursos.

Protón está certificada en múltiples normas de calidad y como Empresa Saludable

Somos la empresa más pequeña que AENOR tiene certificada como saludable. Primero de todo nos certificamos en OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) ya que las personas son lo más importante. *Hasta el 2015 teníamos una empresa segura, ahora la tenemos saludable.*

El paso de Empresa Segura a Empresa Saludable lo damos bajo la premisa del bienestar más allá de la ausencia de lesiones y enfermedades profesionales. Llevamos a cabo diferentes acciones con ese objetivo, como por ejemplo la promoción de la práctica del deporte por parte de nuestros trabajadores, para lo cual asignamos hasta cien euros mensuales por persona para que lo gasten en lo que ellos consideren, como pagar el gimnasio, o comprar material deportivo, incluso en un caso hemos conseguido que uno de nuestros compañeros deje de fumar, ya que se compró una bicicleta, y se dio cuenta de que bici y tabaco eran incompatibles...ganó la bici.

Habéis sido galardonados con diferentes premios, no sólo por vuestra gestión en general de la prevención, sino también por cuestiones concretas, hálbanos de ellas.

Nosotros trabajamos fuera de nuestras instalaciones, en las del cliente y ese es nuestro principal problema, así que hemos conseguido implementar lo que llama-

mos Ficha de Ubicación, que es un documento donde reflejamos lo que el técnico se va a encontrar en los sitios donde se desplace. Normalmente las empresas clientes te mandan un montón de folios cara a la coordinación de actividades e información sobre los trabajos, así que hacemos un extracto de lo que el cliente nos dice y rellenamos nuestra ficha, así los técnicos saben a dónde van a ir y en qué condiciones. Además, cuando va el técnico añade los datos que sean necesarios. Datos como si hay escalera o ascensor, si se puede aparcar cerca ya que hay que trasladar material...importante a la hora de asignar tareas o incluso presupuestos, si hay ascensor cuantos kilos soporta... ésta forma de gestionar la CAE fue objeto de nuestro primer premio europeo. Intentamos añadir toda aquella información que pueda ser de utilidad, como los

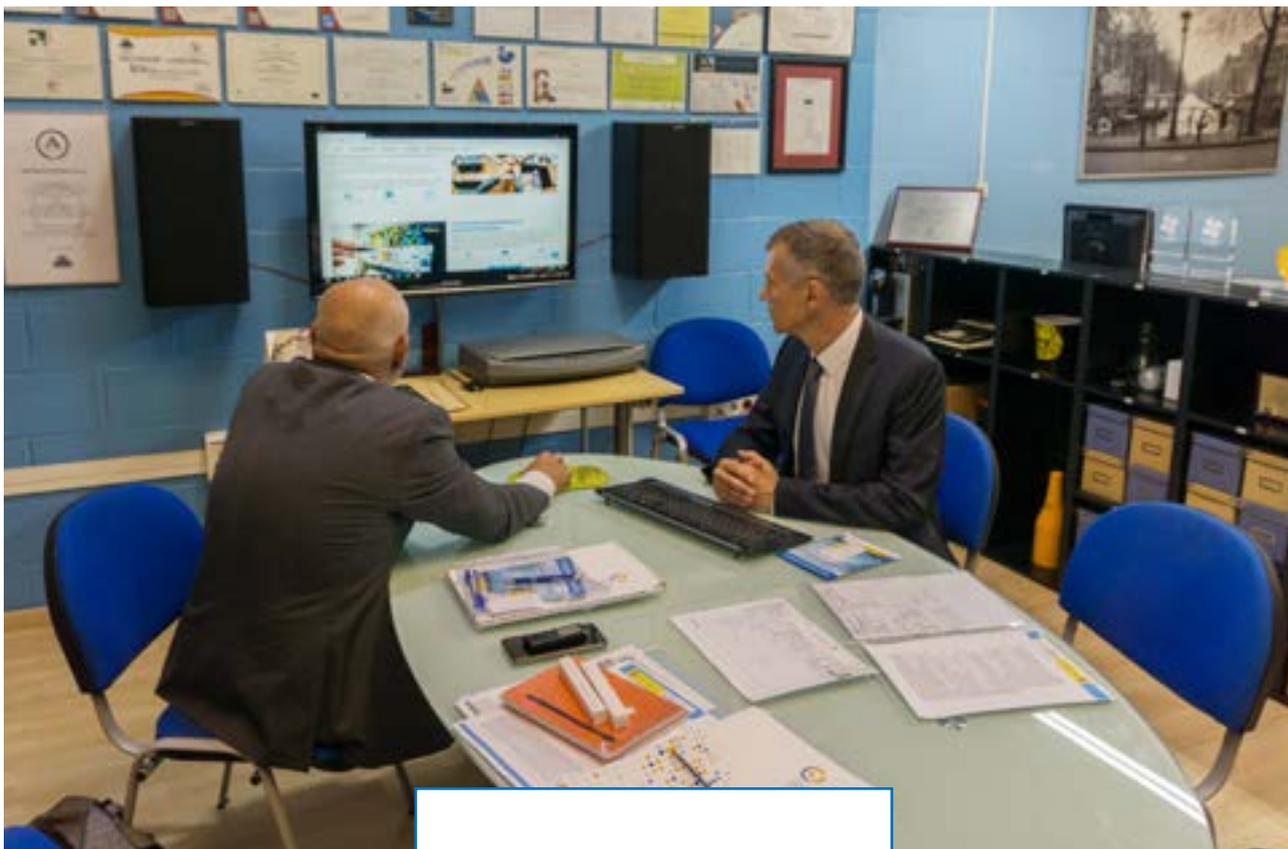
epi's que hay que utilizar para los trabajos habituales en ese centro, los riesgos que puede haber en ese lugar, como por ejemplo el de atropellos en los accesos, fotografías del lugar, amén de otras cuestiones como los aparatos en los que hay que intervenir, marca y modelo. Nos resulta muy útil, ya que tenemos multitud de

centros diferentes, cada uno con sus características. Facilita mucho el trabajo.

Luego, ¿qué problemática plantea la Coordinación de Actividades Empresariales?

Muchas cosas que nos obligan a hacer para cumplir las normas, nos resultan muy poco prácticas, farragosas documentalmente, la CAE se ha convertido en un drama de la virgen en el que una de las cosas que menos importa es lo que a nosotros nos importaba al principio, que es que el técnico esté informado de lo que se va a encontrar y en cambio muchas veces vemos que está basado en que no me caiga un paquete porque me faltaba que me firmaran no sé qué cosa que me exime de no sé qué responsabilidad... Lo peor de todo son las plataformas, ya que cada una te exige una cosa con su propio sistema. Es una locura. En algunos casos tenemos que mantener la documentación actualizada porque, aunque no tengas programado el trabajo en cualquier momento puede haber una avería. Por otra

“ Protón está certificada en múltiples normas de calidad y como Empresa Saludable ”



“Lo que hacemos nosotros no exige muchos medios, sí exige voluntad de querer hacer las cosas bien”

parte, no entiendo por qué el REA (Registro de Empresas Acreditadas) no se convierte en una plataforma única. Lo que incluso sería más fácil para la propia inspección de trabajo, ya que podría consultarla. Para colmo, las plataformas no nos aportan nada, en cambio nuestro procedimiento, Ficha de Ubicación, si nos aporta. Igualmente, apreciamos mucho en las empresas grandes el tutelaje, te reciben en la puerta y te acompañan hasta donde realizas el trabajo, te señalan las cuestiones destacables y de alguna forma te guían. En cambio, en otros sitios es documentar, documentar, firmame que sabes y si pasa algo la culpa es tuya pero no mía. Por otra parte, en el caso de una empresa sencilla como una oficina, que ni siquiera nos solicitan nada, por nuestra propia cuenta le entregamos un documento nuestro en el que nos presentamos y al que llamamos Certificación en Seguridad y Salud Laboral, en el cuál mostramos nuestra política preventiva, presentamos a nuestros trabajadores con su formación correspondiente, etc.

Hemos visto que aplicáis las 5S.

Aplicamos las 5S a las maletas de herramientas de los técnicos. Reducimos en dos tercios el peso de las maletas. Seleccionamos aquello que más se

utilizase, midiéndolo durante un mes. El resto se queda en el conche y se lleva si se va a usar. Las maletas se chequean todos los meses y se aprovecha para las calibraciones. Esto no cuesta dinero, sí dedicación.

Eso obliga a implicar al trabajador de forma activa

Totalmente, si todos los meses tienes que revisar tu maleta y chequear ciertas cosas, como por ejemplo los vehículos (también disponen de un procedimiento y un check-list para ello) además de las mencionadas Fichas de Ubicación, que las terminan de rellenar o modificar ellos, es difícil no participar. Por supuesto conlleva una formación concreta, pero entendemos que *el cien por cien de las personas deben estar formadas, empezando por la dirección.*

Para terminar, se detecta un cierto orgullo dentro de la empresa por la forma en que se hacen las cosas, ¿están orgullosos de su empresa?

Sí, sí que lo estamos, nos gusta el hacer las cosas bien y poderlo contar. Lo que hacemos nosotros *no exige muchos medios, sí exige voluntad de querer hacer las cosas bien.*



RECONOCIMIENTO A SU LABOR

Protón Electrónica ha recibido por parte de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo dos galardones a las Buenas Prácticas, el primero en la campaña 2010-2011 sobre el “*Mantenimiento Seguro*” y el segundo en la de 2012-2013 “*Trabajando Juntos para la Prevención de Riesgos*”. Dichos galardones son concedidos a aquellas empresas que muestran una extraordinaria e innovadora contribución a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Igualmente fueron distinguidos con el Premio OSALAN (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales) 2009, con una Mención Honorífica del DIPLÓOS 2011, con el premio de La Fundación de San Prudencio 2013 a las Buenas Prácticas en PRL, así como con la distinción Prevencionar Empresa Saludable 2016.

LAS 5 S

Es una técnica de gestión de origen japonés, que se está imponiendo en buena parte del mundo occidental, que recibe su nombre por cinco principios básicos, que en japonés empiezan por la letra “S”. La intención es conseguir centros de trabajo más ordenados y limpios para con ello conseguir una mejor organización y optimizar los esfuerzos, lo que nos lleva a una mayor productividad.

Cada una de las eses tiene un objetivo que en español podemos traducir como: Clasificación, Orden, Limpieza, Estandarización y Mantener la Disciplina.

- En la fase de Clasificación se pretende separar todo aquello que sea innecesario. Puede llegar a asombrar la cantidad de cosas que se guardan en una empresa por si las moscas algún día nos hace falta, como puede ser material informático que ya no se usa y que habida cuenta del rápido avance de la informática ya no vamos a utilizar, igualmente recambios o repuestos de diversa índole. Por lo tanto, deberemos separar lo que sí es necesario y ordenarlo, lo que pueda ser útil en contadas ocasiones, almacenarlo aparte y lo que dudosamente nos vaya a hacer falta, simplemente tirarlo, venderlo o regalarlo, pero deshacernos de ello.
- Después viene la fase de Orden, en la que ordenaremos aquello que hemos clasificado como necesario de la mejor manera para facilitar tanto su utilización como su recambio. Si necesito des-

plazarme con una caja de herramientas, colocaré en la caja aquellas que uso con más frecuencia, pudiendo tener una segunda caja con las menos frecuentes...

- Fase de Limpieza. Una vez despejado y ordenado nuestro puesto de trabajo o el propio centro, la limpieza será mucho más fácil de realizar y de mantener.
- Estandarización: consiste en señalar anomalías con respecto al estándar que previamente hemos definido del puesto de trabajo. Aún cuando las anteriores fases pueden realizarse de forma puntual, ésta debe llevarse a cabo de manera continua.
- Quinta fase, Mantenimiento de la disciplina: Consiste en establecer un sistema de control de lo hecho, estableciendo como objetivos además de mantener los criterios establecidos el conseguir una mejora continua del sistema. Es decir, no considerar que lo hemos logrado todo sino buscar puntos de mejora.

Gracias a estos pasos se puede conseguir una mejora en el rendimiento, aprovechando mucho mejor el tiempo y los esfuerzos, aumentando los niveles de calidad y principalmente de seguridad, ya que uno de los principales riesgos es la falta de orden y limpieza.

LA ENTREVISTA

ARIGAL

ASOCIACIÓN GALEGA DE ÁRIDOS

La **Asociación Galega de Áridos (Arigal)** es una entidad sin ánimo de lucro constituida en 1999 que agrupa a aquellas empresas gallegas que desempeñan su actividad dentro del sector de los áridos y que se dedican a la transformación industrial, fabricación y comercialización de áridos.

Le presentamos a **Carlos Martínez, director técnico de Arigal**, que nos cuenta los trabajos que desarrolla ARIGAL para sus asociados y para la mejora de la Prevención en el sector de las Canteras y trabajos con áridos.

A continuación, se presenta un extracto de la conversación que mantuvimos sobre sus proyectos:

De los proyectos realizados por ARIGAL nos ha llamado la atención el Manual de contratación y evaluación de los SPA, ¿Cuál es el motivo de desarrollar este proyecto? ¿Realmente hubo demanda?

Llegó un momento en el que nos dimos cuenta de que, en todos los estudios efectuados, donde también revisábamos la documentación de Seguridad y Salud, los problemas eran recurrentes, y gran parte de las empresas desconocía las obligaciones de su Servicio de Prevención Ajeno. Además, existía una gran disparidad en las condiciones de los conciertos, los contenidos mínimos de los mismos, e incluso de las primas abonadas. Habitualmente no se cumplían ni los mínimos exigibles, eso nos llevó a pensar en la necesidad de esta herramienta.

¿En qué consiste este Manual?

Es una herramienta que provee de unos parámetros objetivos a la empresa para poder decidir qué Servicio de Prevención Ajeno contrata o no, y que no sea una elección meramente económica. La experiencia nos indica que la cuantía de la prima no va directamente ligada con la calidad recibida.



Carlos Martínez Torres

“Ingeniero de Minas con más de 15 años de experiencia en minería y obra civil, tanto en gestión en campo como en dirección. Actualmente dedicado a la Dirección de la Asociación Galega de Áridos, asociación de productores de áridos en Galicia, y gestión de la solución de trazabilidad de explosivos ATRAZEX. Desde hace unos años, profesor asociado de la Escuela de Minas y Energía de Vigo”

¿Qué opinan los Servicios de Prevención Ajenos sobre esto?

Durante la elaboración del manual vimos que también sería bueno, por ser también justos con ellos, realizar un manual para que los Servicios de Prevención conozcan el sector de los áridos y las necesidades preventivas que tienen las empresas, es decir, le decimos, nosotros creemos que ustedes tienen que hacer esto como mínimo. Normalmente tenemos bastante sintonía con ellos, aunque hubo quien le hizo caso y quien no.

¿Revisan ustedes los conciertos? O ¿las propuestas de contrato si os lo piden?

Si nos lo piden sí. Pero nosotros esto lo focalizamos un poco más a la hora de elegir a quién vas a contratar y después al final de año antes de contratar o de renovar que revises si te han hecho lo que tienen que hacer. Si que exceptuando algún caso que nos pidió que le echáramos una mano, lo está haciendo cada uno, bueno perdón, debería hacerlo cada uno.

¿Las empresas están utilizando el manual?

En líneas generales creemos que sí, tanto por el retorno que nos dan los responsables de Seguridad y Salud de las empresas, como por el nivel de descargas del documento en la página web, donde está disponible para todo el mundo. En este sector el “boca a boca” funciona mucho, y cuando alguien soluciona un problema, se suele saber rápido. Lamentablemente, aún hay casos en los que no se percatan de las deficiencias hasta que ocurre un accidente.

A las empresas que se van incorporando a la asociación, por ejemplo 3 en 2018, les indicamos y ayudamos a emplear, las herramientas que tienen disponibles. Hay que destacar las empresas que provienen de la construcción, que normalmente desconocen la legislación específica, muy profusa, del sector, y deben tratar con sus SPA las particularidades de la actividad extractiva.

Han editado un manual de Objetivo Cero Accidentes para el sector, ¿En qué consiste?

Es hacer de puente, es decir, transferir el conocimiento, de las grandes multinacionales, que invierten muchos recursos en prevención y Seguridad y Salud, al resto del sector, compuesto mayoritariamente por pymes.

¿Qué objetivos tiene?

Es hacerles ver que su inversión de tiempo sirve para algo. Siendo realistas, no vamos a ir de 0 a 10, nos planteamos, para estas pequeñas canteras, ir de 0 a 5 y luego ir evolucionando.

El proyecto comenzó con una campaña de información y formación, donde se hicieron sesiones formativas donde se les explicó el objetivo, y sobre todo que asuman que, en el tema de los accidentes, a estas alturas, tienen que verlo desde el punto de vista de la concienciación. Las pequeñas canteras están formadas por 6, 7 o 8 trabajadores que son familia, hermanos, primos, etc. Y lo más importante son los trabajadores.

Se realizó un manual, que intentamos que fuera sencillo, fácil, pequeño y amigable, dentro de lo que puede ser la Prevención. Paralelo a la formación, se instalaron unos carteles recordatorios de grandes dimensiones, en zonas visibles, donde se detallan

los días sin accidentes, el récord de días sin accidentes, y accidentes en el año. Con él, queremos que los trabajadores se motiven de forma positiva.

Por último, un proyecto que ha trascendido fuera de Galicia, y que ha sido un éxito es Atrazex, Cuéntanos, ¿En qué consiste?

Cualquier consumidor de explosivos debe cumplir la Directiva 2012/4/UE de trazabilidad de explosivos de uso civil. Esta directiva, en vigor desde 2015, obliga a los consumidores de explosivos a gestionar la información de consumo a lo largo del tiempo (10 años mínimo), con disponibilidad real 365 días al año, y 24 horas al

“ Hoy por hoy, si una pyme tiene un accidente grave en su cantera, al margen de las posibles desgracias personales, una condena de recargo de prestaciones supone el cierre de la misma ”

día. La plataforma Atrazex permite cumplir la directiva en su totalidad y generar y archivar toda la documentación inherente al consumo de explosivo. Atrazex es el mejor ejemplo de cómo la asociación supo detectar un problema futuro y convertirlo en una oportunidad, puesto que el proyecto comenzó un año antes de la puesta en marcha de la Directiva. Hay que destacar que, a pesar de ser una solución que se gestó en el sector de los áridos, sirve, y es empleada por el resto de los sectores que consumen explosivos civiles, como empresas de voladuras, minas de mineral industrial, pequeños productores de roca ornamental, etc.

¿Qué te dicen los usuarios?

La verdad es que son comentarios recurrentes. Lo que más valoran los usuarios es la rapidez de respuesta ante cualquier incidencia, aunque venga motivada por un tercero, y la capacidad de adaptación del sistema a los casos particulares de cada consumidor. Siempre hay cuatro personas operativas para resolver incidencias, lo cual permite mucha tranquilidad a los usuarios

“ Desde hace unos años contamos con un gabinete de comunicación, para intentar que nuestro mensaje llegue a la sociedad, porque los técnicos a veces hablamos para técnicos, y no conseguimos que el mensaje cale en el público general ”

¿A parte de para la minería? ¿Es aplicable a cualquier tipo de explosivos? ¿Pirotecnia?

Es aplicable a explosivos de uso civil, pero no a explosivos militares ni pirotecnia, puesto que se rigen por normativas distintas.



ATRAZEX!

12.500 voladuras gas onadas

27.000 t explosivos tratados

1.550.000 ud detonadores y conectores

3.300 km cordón detonante

400 centros trabajo

SI DISPONE DE TERMINAL, CONSÚLTENOS

LE AYUDAMOS A MIGRAR
LOS DATOS DE
SU ACTUAL SISTEMA

981 535 602
atrazex@arigal.gal
www.atrazex.com

ARIGAL
R/ Agro da Vella, 3- 1º C
Milladoiro | A Coruña

ATRAZEX!
WWW.ATRAZEX.COM
981 535 602

**SOLUCIÓN
GESTIÓN
EXPLOSIVOS**

CUMPLIMIENTO DE LA
DIRECTIVA EUROPEA
PRE/2002/2012
Y SUS TRANSPOSICIONES

ARIGAL
ASOCIACIÓN GALEGA DE ARIDOS

*“ La forma de trabajar de la asociación es sencilla,
cuando detectamos un problema para el sector, vamos a por él.
O lo solucionamos nosotros, o buscamos quien nos ayude
a solucionarlo. ”*

EJEMPLOS

- Ejemplos de documentos técnicos de Prevención de Riesgos Laborales realizados:**
- Manual de Implantación de Políticas de Cero accidentes en las canteras de Galicia
 - Manual de contratación y evaluación de los S.P.A
 - Formación y capacitación de Profesionales del sector
 - Prevención de la exposición a sílice
 - Sistema de gestión Atrazex. Trazabilidad de los explosivos

¿QUIERES SABER MÁS?

<http://www.arigal.gal>

VISITAMOS A:

ERIMSA

MINA CASTILLO

La Mina Castillo situada en la provincia de Pontevedra, fue fundada en 1980 y es explotada en la actualidad por ERIMSA (Explotación de Rocas Industriales y Minerales S.A.). Se trata de la explotación de una importante veta de cuarzo que cuenta con 8 trabajadores propios y unos 18 trabajadores subcontratados.

A la entrada de la mina nos reunimos con el Director Técnico D. José Antonio Valencia González, el jefe de Planta, D. Gabriel Menéndez Mesa y con la Coordinadora de Seguridad, Salud y Medioambiente, D^a Rocío Rodríguez López. Desde el primer momento demuestran que se trata de un equipo muy comprometido con la sostenibilidad, el medio ambiente y la seguridad de los trabajadores.

El sistema de trabajo en la mina es la extracción del cuarzo mediante perforación o voladura, este material es transportado hasta la planta de tratamiento donde se tritura, lava, clasifica y se selecciona el cuarzo metalúrgico, que se exporta en su totalidad a Noruega e Islandia a través de los puertos de A Coruña y Avilés, y los áridos empleados para la construcción.

Es la 2^a compañía con mayor volumen de exportaciones a granel del Puerto de A Coruña y ocupa también el segundo lugar en Galicia en cuanto a nivel de producción de áridos.

Tal como dice el director de la Planta. “Queda un día menos para que ocurra un accidente” o lo que viene a ser lo mismo, como dice la Responsable de Seguridad “No hay mayor problema que creer que no hay problemas”, esto nos lleva a pensar que aunque no ha habido accidentes en los últimos 5453 días (Datos de Mayo 2019) debemos de continuar con nuestra política preventiva priorizando la Prevención en el día a día de los trabajos, de ahí que se tomen medidas como que en las reuniones de cambio

de turno la seguridad sea el primer punto a tratar y la formación continua de los trabajadores.

De los procedimientos que se utilizan para controlar la seguridad de la planta, queremos destacar 2 de ellos. Por un lado, el SAFE JOBS ANALYSIS (SJA) y por el otro el JOB OBSERVATION (JO), que pasamos a explicar:

SAFE JOBS ANALYSIS (SJA)

Un Safe Jobs Analysis (SJA) o Análisis de trabajos seguros es una revisión sistemática, etapa por etapa, de todos los riesgos derivados de una tarea concreta, con el objetivo principal de evitar accidentes.

Su propósito es la reflexión sobre el trabajo a desarrollar para identificar todos los riesgos que éste conlleva, así como las medidas preventivas necesarias para eliminar o controlar cada uno de los riesgos identificados.

Para su elaboración, todo el personal implicado en la tarea debe estar presente, y se seguirán los siguientes pasos:

1. Se describe la tarea etapa por etapa asegurando de realizarlo con suficiente grado de detalle para que todos los participantes entiendan el trabajo. Se debe describir qué se hace y no por qué o para qué se hace.
2. Se identifica los posibles riesgos, condiciones inseguras y prácticas de trabajo inseguras asociadas a cada fase de trabajo y por qué pueden surgir. Para ello deberían hacerse preguntas como:
 - ¿Qué puede ir mal?
 - ¿Qué posibilidades hay de que el riesgo cause un incidente?
 - ¿Cuáles son las posibles consecuencias?
 - ¿Hay otros factores que puedan contribuir?
 - ¿Qué medidas de seguridad existen o se pueden aplicar en el lugar de trabajo?

“ Un trabajador no puede volver a casa peor de lo que salió por culpa del trabajo ”

3. Se evalúa cada riesgo e identifica las medidas de control para eliminar o controlar cada uno de los riesgos identificados.
4. Se establece un responsable para ejecutar cada una de las medidas preventivas consideradas.

Para su elaboración se dispone de una lista de comprobación con las principales categorías de riesgos que pueden existir en la planta y unas preguntas de control asociadas, que ayudan a identificarlos.



“ Todo esto está basado en nuestra FILOSOFÍA DE 0 ACCIDENTES lo que implica proteger la salud y la seguridad de todas las personas que trabajan en todas las instalaciones de ERIMSA y significa que NO ACEPTAMOS que nadie pueda resultar lesionado o contraer una enfermedad como resultado del desarrollo de su actividad ”

PUNTOS POSITIVOS QUE ENCONTRAMOS:

- Se involucra a todos los trabajadores en la elaboración del documento.
- Se suman los conocimientos de los técnicos de prevención, con los encargados y trabajadores de cada tarea, de forma que se detectan desde todos los puntos de vista posibles causas de accidentes.
- El documento se elabora in situ en el puesto de trabajo, lo que favorece la observación práctica de las tareas y la correcta evaluación de riesgos
- Se realiza un SJA nuevo cada vez que se incorpora un trabajador nuevo al puesto de trabajo o se cambian las condiciones de trabajo. Para facilitar la tarea, se utiliza como base el último realizado.
- Se considera obligatorio realizar un SJA antes de iniciar los trabajos siempre que no existe un procedimiento de trabajo establecido o cuando se realicen alguna de las siguientes tareas críticas (trabajos en caliente, trabajos en altura, empleo de cuchillos, o trabajos en recintos confinados).
- Todas las observaciones realizadas se incorporan a una base de datos donde se realiza un control de seguimiento de calidad.

OBSERVACIONES DE TRABAJOS (JO)

Las observaciones tienen como objetivo facilitar la detección de deficiencias en las tareas que realizan las personas para garantizar comportamientos seguros en el trabajo y mejorar la manera de realizarlas. Además, facilita la identificación de situaciones peligrosas derivadas fundamentalmente del comportamiento humano, detecta las carencias de los procedimientos de trabajo, comprueba la eficacia de la formación recibida o las necesidades de adiestrar a los trabajadores, fomenta la participación de los trabajadores, detecta distintas formas de realizar las tareas entre compañeros y corrige en el momento cualquier acto inseguro que se puede provocar.

Estas observaciones de trabajo se realizan de forma periódica e intervienen todos los trabajadores, encargados y directores de todos los departamentos. Cuando observamos o somos observados por otros, notamos pequeños detalles que pueden ser cruciales para evitar accidentes. Los observadores más capacitados son los que habitualmente realizan los trabajos que están observando, pero también resulta importante que otros compañeros no habituados a los trabajos observados, aporten su visión de la tarea ya que complementará otros detalles que pueden pasarse por alto por la rutina o la experiencia de las tareas realizadas. Preguntas como, ¿Quién se puede dañar? o ¿Cómo puede ocurrir? son en las que se basa el análisis de la situación.

PROCESO DE OBSERVACIÓN

- **Realiza el encuentro**

- Contacta con la persona a observar.
- Explícale el proceso de observación.
- Crea una atmósfera positiva
- Se honesto, sincero y pídele permiso.

- **Analiza la situación**

- Céntrate en las situaciones críticas.
- Usa todos tus sentidos.
- ¿Quién se puede dañar?, ¿Cómo puede ocurrir?

- **Realiza la observación**

- Usa la lista de comprobación
- Anota solo aspectos relevantes. Sólo lo que observas.
- Escribe comentarios. Todos los puntos inseguros deben ser comentados.

- **Da el feedback de la observación.**

- Lo antes posible.
- El feedback positivo ayuda a cambiar el comportamiento.
- Un feedback dado de forma no adecuada puede dañar más que ayudar.

Algunos consejos a la hora de dar y recibir el feedback:

- Muestra respeto por la persona observada
- Escucha atentamente mientras das el feedback
- Céntrate en clarificar en vez de condenar o juzgar.
- Da un feedback positivo además de los puntos de mejora
- Acepta el feedback de con una mentalidad abierta y de forma positiva.





PREMIOS

1º Premio de Desarrollo Sostenible en la categoría de Medio Ambiente - Buenas Prácticas Medioambientales 2015 por la Federación Española de Áridos - Concesión de explotación en Villalba (Lugo).

Seleccionada para los **Premios Europeos de la Unión Europea de Productores de Áridos 2016**

2018: Dos primeros premios, en las categorías de “Buenas Prácticas Medioambientales” y “Seguridad y Salud”, en el marco del V Congreso Nacional de Áridos.

¿QUIERES SABER MÁS?



Procedimiento de Observaciones de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

<https://www.insst.es/documents/94886/455702/ejemplo10.pdf/985e627c-f2e5-4b83-9552-f9fa321e199a>



Aprender a observar el trabajo. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Nota práctica 82 (año 2004)

<https://www.insst.es/documents/94886/378991/NP+Erga-Noticias+82.+Aprende+a+observar+el+trabajo+-+A%C3%B1o+2004/d5e8bfb8-bd55-43cb-9574-6e8dd7d0fe0f?version=1.1>



Nota Técnica de Prevención: NTP 386; Observaciones planeadas del trabajo Año 1995. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_386.pdf/81ea65ad-ef91-4440-832d-14b175588864?version=1.0



Nota Técnica de Prevención: NTP 709: “Foto-safari”: una herramienta de observación del trabajo. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_709.pdf/542f671b-0b6e-4db8-a0f9-4f31a8c-993d1?version=1.0



ENCUENTRO CON:

CONTAZARA

CONTAZARA es una empresa cuya actividad principal de la compañía es el diseño, desarrollo, producción, verificación y servicio posventa de contadores de agua electrónicos para uso residencial, comercial, industrial, distribución o riego, y de equipos de lectura a distancia y software para la gestión del agua.

En su centro de trabajo de Zaragoza nos reunimos con **D^a. Natalia Cebrián, Directora de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad de Contazara.**



Recientemente Contazara ha sido reconocida como empresa Saludable, siendo galardonada con los premios MAZ Empresa Saludable 2018, ¿Desde cuándo llevan trabajando en este sentido?

Se lleva trabajando mucho tiempo en Empresa Saludable. En 2016, a raíz de hablar con la Mutua Maz, nos animamos a trabajar en este aspecto, creemos que cuando una empresa tiene controlada la seguridad tiene que dar el salto a cuidar también la salud de los trabajadores.

¿Cómo se inició este proceso?

El punto de partida fue hacer un análisis de situación de salud de la empresa, tuvimos en cuenta los informes de accidentes de trabajo, los informes de siniestralidad laboral, los informes de vigilancia de la salud y realizamos cada 3 años un estudio psicosocial, de lo que sacamos lo que nosotros llamamos aspectos de Salud emocional (estrés, ansiedad, acoso, etc.). Con toda esta información hicimos un mapa de salud, y nos dimos cuenta de que nuestro principal problema eran los trastornos musculoesqueléticos en la zona de ensamblaje y en el laboratorio. Contazara tiene personal de oficina, de producción y ensamblaje final de los contadores y un laboratorio de verificación. Somos 59 trabajadores.



D^a. Natalia Cebrián

**DIRECTORA DE CALIDAD,
MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD
DE CONTAZARA**



“ Dentro de que somos pequeños intentamos dar visibilidad a las cosas que hacemos bien e intentamos participar en todos los foros o jornadas a los que nos invitan ”

De ahí nació el primer programa que duró hasta 2018 y que lo llamamos Programa de salud física y visual. Añadimos el aspecto visual para incluir a los trabajadores de oficinas.

La 1ª acción fue instalar un puente grúa, los contadores que se instalan en las casas no llegan a 1 kilogramo, pero los contadores más grandes empiezan a tener un peso considerable y eran movidos por 2 trabajadores. Luego se hizo un curso de Sensibilización postural y estiramientos (escuela de espalda). Vino un fisio a la empresa y enseñaron a los trabajadores ejercicios de estiramientos antes de iniciar su trabajo. A continuación, se hizo otro curso de escuela de espalda sana más enfocado a los trastornos musculoesqueléticos.

En el 2018 hicimos un curso de ergonomía postural en oficinas.

Este programa ya lo tenemos terminado, aunque continuamos haciendo reciclajes. Con estas acciones conseguimos disminuir los trastornos musculoesqueléticos

entre 2015 y 2018, en un 11,93% en manipulación de carga y un 8,65% en posturas y un 13,21% de problemas de fatiga visual.

Ese programa duró hasta el año 2018, ¿Qué están realizando en estos momentos?

En este momento tenemos en marcha un proyecto de Promoción de buenos hábitos saludables, en los informes de vigilancia de la salud, analizamos el consumo de tabaco, consumo de alcohol, el ejercicio físico y el índice de masa corporal de los trabajadores.

Respecto al consumo de tabaco, junto a la asociación española contra el cáncer tenemos un programa para dejar de fumar, consistente en 5 sesiones de terapia de grupo. De los 17 fumadores de la empresa están acudiendo voluntariamente 11.

Además de la prevención para el cáncer de pulmón con los programas de dejar de fumar, tenemos un taller de prevención y detección precoz cáncer de mama para las mujeres de la empresa. También como prevención

del cáncer de próstata y de colón incluimos en los análisis de los reconocimientos médicos los marcadores de estos tumores para los trabajadores a partir de 45 años.

En relación con el ejercicio físico y al índice de masa corporal, hemos realizado un curso de buenos hábitos para evitar problemas cardiovasculares para trabajadores de más de 40 años y otro curso de alimentación saludable para todos los trabajadores. También nos dimos cuenta de que en la máquina de vending solo teníamos bollería. Cambiamos el contenido a productos saludables, pero fue un fracaso, se caducaba todo y no había rotación, por lo que tuvimos que dejar sólo el 50% de la máquina con contenido saludable.

Todos los años Contazara hace 2 comidas de empresas, una en verano y otra en invierno para mejorar la convivencia fuera de las oficinas. Este año por primera vez, coincidiendo con la comida vamos a hacer el Día de la Salud. Consiste en realizar una ruta de 5km andando por el anillo verde de Zaragoza, un almuerzo saludable aportado por la empresa (frutas y sándwiches). Luego se impartirá un taller de nutrición y por último se hará la comida.

Por otro lado, tenemos la Promoción de la actividad física patrocinando y subvencionando a los trabajadores la inscripción en carreras populares, y también una vez

“ Yo creo que la gente se tiene que sentir orgullosa, somos pequeños, pero hacemos cosas de grandes ”

al mes cita con un nutricionista que viene a la empresa, preparación de dietas, consejos de alimentación y seguimiento.

Relacionado con los riesgos psicosociales, ¿Qué acciones están realizando?

Disponemos de un Programa de salud emocional enfocado a los riesgos psicosociales, de dicha evaluación, nos salió un exceso de carga de trabajo en oficinas y organizamos un curso de gestión de estrés para toda la empresa con la técnica de mindfulness. Como tuvo éxito haremos un curso de mindfulness.

Todas estas acciones han sido consensuadas en el Comité de Seguridad y Salud. Durante nuestra visita hemos podido apreciar el compromiso de la dirección de la empresa, gracias al cual se están realizando todas estas buenas prácticas para fomentar una gestión integral de la salud en la empresa.

Partiendo de un diagnóstico inicial, se da cumplimiento a una estrategia enfocada a la consecución de objetivos concretos relacionados con la salud laboral. Además, se denota la importancia de la participación de los trabajadores en el diseño de los programas que los llevan a cumplir con dichas estrategias y que posibilitan la consecución de los indicadores previstos.





BUENAS PRÁCTICAS

Conciliación de la vida familiar y beneficios sociales (motivación de los trabajadores, disminución del absentismo laboral, menor rotación de los trabajadores, etc.)

- Horario laboral de 07h a 15h para todos los trabajadores con hijos menores de 2 años (horario habitual de 08 a 14h y 16h a 18h)
- Horario de verano desde 1 mayo a 01 de noviembre (todos los trabajadores 07h a 15h)
- Todos los viernes del año y las vísperas de festivos de 07h a 15h
- Flexibilidad en la elección de las fechas de vacaciones. La empresa cierra una semana en agosto y el resto se puede elegir.
- Reconocimiento a la fidelidad de los trabajadores. Regalos cada 10 años trabajados. 1 día de vacaciones más al año cada 5 años trabajados.
- Cheque comida: Durante el horario partido se les bonifica a los trabajadores con 7 € para el almuerzo.
- Ayuda para el transporte de los trabajadores
- Posibilidad de realizar teletrabajo para directores y mandos intermedios
- 2 horas libres el día del cumpleaños del trabajador por si lo quiere invertir en comer con su familia.
- Si vas a realizar un curso no laboral por la tarde, esos días puedes acogerte al horario continuo de 08 a 15h
- Cheque bebé, Regalo de bono de 30€ por cada hijo para juguetes en Navidad

¿QUIERES SABER MÁS?



PROMOCIÓN DE LA SALUD
EN EL TRABAJO:
Instituto Nacional de Seguridad
y Salud en el Trabajo

<https://www.insst.es/promocion-de-la-salud>



CONSEJOS DE PREVENCIÓN

RECUERDA QUE...



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Es una declaración de principios y compromisos por parte de la dirección de la empresa.

Es responsabilidad de la dirección de la empresa la elaboración de la política de PRL.

Serán dados a conocer a todos los trabajadores de la empresa, pudiendo también llegar incluso a los clientes y proveedores.

Los principios de la acción preventiva serán las bases de partida que asienten una cultura de empresa encaminada a proteger la salud de los trabajadores y a reconocer el valor de las personas como uno de los puntos clave del éxito de la empresa.

Los principios deberán ir acompañados de los compromisos necesarios que permitan llevarlos a cabo.

¿QUIERES SABER MÁS?



Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: NTP 558: Sistema de gestión preventiva: declaración de principios de política preventiva

https://www.insst.es/documentos/94886/327064/ntp_558.pdf/cda844c0-719b-4536-abc1-c6e4918d4397?version=1.0



SABÍAS QUE...



ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Consiste en determinar las funciones y responsabilidades de toda la organización en PRL.

Todos los trabajadores tendrán funciones y responsabilidades en función de su puesto de trabajo.

La dirección es la responsable de establecer la organización preventiva definiendo el Organigrama de Prevención y las funciones y responsabilidades de la línea jerárquica.

Se deberán diferenciar las funciones y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos, en particular los correspondientes a:

- La dirección
- Los responsables de las diferentes unidades funcionales
- Los mandos intermedios
- Los trabajadores
- El trabajador designado o el coordinador de prevención
- Los delegados de prevención o El Comité de Seguridad y Salud
- El Servicio de Prevención

Toda la estructura jerárquica de la organización, incluidos los trabajadores, deben tener objetivos y funciones preventivas dentro de sus cometidos.

¿QUIERES SABER MÁS?



<http://herramientaprl.org/empresas/#plan-prevencion>



Todos los trabajadores de la estructura organizativa deberán estar informados y formados en función de sus funciones y responsabilidades en materia de PRL.



TRASTORNOS MUSCULOESQUELETICOS

VIDEO DIVULGATIVO DE PRL

Los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral son cada vez más notorios. Son uno de los principales problemas de salud relacionado con el trabajo en todos los países industrializados y una de las primeras causas de absentismo laboral.

Los problemas músculoesqueléticos afectan tanto a hombres como mujeres, aunque según determinados estudios tiene una mayor incidencia en las mujeres. En el caso de las mujeres suelen mostrar molestias más frecuentes en la parte alta de la espalda, y en los miembros superiores, en el caso de los hombres dichas molestias se centran sobre todo en la parte baja de la espalda, debido

a la diferente asignación de tareas que se viene dando de manera habitual. Mientras que las tareas que suponen manipulación de cargas pesadas se asignan generalmente a hombres, la exposición de las mujeres a tareas de ciclo corto y repetitivo es muy superior a la media de la población trabajadora. Además, hay que tener en cuenta la tradicional asignación de roles de la sociedad en la que la mujer suele llevar el peso de las tareas domésticas.

Con el fin de ayudar a mitigar este problema, la Confederación Canaria de Empresarios ha elaborado un vídeo sobre medidas de actuación para evitar los Trastornos Musculo Esqueléticos.



¿QUIERES
SABER MÁS?

<https://www.youtube.com/watch?v=E2icmRbUGIY>



* Este vídeo ha sido realizado con la financiación de la **Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales** (AT-0102/2015).

AYUDAS PARA LA PREVENCIÓN

O'VAL ALTO RENDIMIENTO SL

Jéser Cárdenes

Visitamos en esta ocasión a la empresa **O'VAL Alto Rendimiento, S.L.**, una empresa joven con ganas de avanzar no sólo con su talento y trabajo sino también con su capacidad de innovación.

O'VAL, tiene por objeto la preparación física de alto rendimiento, así como la rehabilitación de lesiones, debidas tanto a la práctica deportiva como a aquellas patologías que tienen su origen en el ámbito laboral. Durante nuestra visita nos entrevistamos tanto con su gerente y alma mater Jéser Cárdenes, como con sus colaboradores, Alby Cabrera, preparador físico, que nos comenta que siempre he hecho deporte, y que siempre quiso dedicarse a algo relacionado con el deporte, y Laura Caballero, fisioterapeuta, que, tras empezar a estudiar medicina, se dio cuenta de que lo que realmente le gustaba era la fisioterapia.

La empresa nace como resultado de la inquietud y el inconformismo de su creador Jéser Cárdenes, como el mismo nos explica:

Estudié educación física, que era la única carrera que me atraía, y me di cuenta de las lagunas existentes, como por ejemplo supervisar el entrenamiento, como valorar a las personas, porque no todas son iguales u otros parámetros que no sean los del actual preparador físico que en muchas ocasiones queremos hacer extensivas a todas las personas en un mismo grupo cuando en realidad nos estamos dando cuenta de la importancia de individualizar. Posteriormente tuve la fortuna de poder desarrollar mi trabajo en un equipo de fútbol de segunda división B, para recalcar con posterioridad en la U.D. Las Palmas, donde a pesar de su profesionalidad me cerciero de la existencia de esas lagunas. Es entonces cuando decido emprender esta aventura empresarial, para la cuál además decido hacerme experto en nutrición ya que se hace muy necesario para complementar una preparación física adecuada.



¿Cuál es el enfoque de O´VAL hacia sus clientes y quiénes son estos?

El enfoque es el de trabajar de forma completamente personalizada, tanto a nivel de preparación física, como en la prevención, tratamiento y recuperación de lesiones. La mayor parte de nuestros clientes son deportistas profesionales o semiprofesionales, que al fin y al cabo viven de su cuerpo y para su cuerpo, y un 25% son clientes que vienen por que tienen determinados problemas como pueden ser Trastornos Musculoesqueléticos, de obesidad o patologías que o derivan del trabajo o les afecta en el desarrollo de este.

¿Cómo valoras el impacto del trabajo en la salud?

Para mi es muy difícil hacer una valoración a cerca del mundo laboral, porque no sólo son diferentes actividades sino también cuerpos diferentes, incluso dormimos en colchones diferentes, posturas diferentes, cada vez se tiende a personalizar muchísimo más porque son más los parámetros que varían y hay que tener en cuenta. Tenemos la suerte de poder hacer pruebas y nos damos cuenta de que son muchas las cuestiones que hay que tener en cuenta. Puedes hacer un patrón muy sencillo, pero son muchas las cosas que dejas fuera. El entrenamiento cada vez se individualiza más, no sólo en la parte física sino también en la psíquica.

¿Piensas entonces que todo está relacionado, es decir, las posibles patologías que presente una persona, con sus características fisiológicas y de las diversas circunstancias en las que se encuentre?

Por supuesto, te pongo como ejemplo a personas que pretenden bajar de peso, pero el problema a lo mejor no es físico, puede que hagan mucho deporte, pero el problema puede ser mental, ya que a lo mejor el cerebro está demandando glucosa debido a su actividad y no se la estás dando con la alimentación, entrando en un bucle de déficit, con lo que hay que valorar cómo es la persona y sus circunstancias.

Dentro del mundo laboral una de las principales lesiones que se presentan son los TME (Trastornos Musculoesqueléticos), ¿eso se ve aquí reflejado?

Volvemos a lo mismo, ¿qué fue antes el huevo o la gallina? Si me viene una persona que se está divorciando y me dice que le duele el cuello, ¿por qué será? ¿por el estado en el que se encuentra o por otro motivo? Es decir, aquí me vienen y me dicen tengo una rotura muscular, pero la cuestión es el porqué. Si yo te trato

esa lesión, te vas a recuperar, pero *si no arreglamos el origen la lesión va a volver a aparecer*. La lesión TME a veces es el síntoma, pero no la enfermedad.

“ La lesión TME
a veces es el síntoma,
pero no la enfermedad ”

Laura, fisioterapeuta, añade: la fisioterapia evoluciona, y ahora se tienen en cuenta muchos factores que antes no se tenían, en realidad una parte sí que pueden ser TME, pero la otra no tiene porqué serlo, ya que puede que se trate del síntoma pudiéndose deber a otro tipo de cuestiones. Por ejemplo, una lumbalgia, si el cliente declara sufrir una, lo único que implica es que le duelen las lumbares, pero el problema no tiene por qué estar ahí, le puede doler por diversos motivos y esos son los que debemos mirar. Se debe profundizar más acerca de los TME. Muchas veces *se tratan estas cuestiones con protocolos genéricos que no se adaptan a cada persona*.

Continúa Jéser: En nuestro centro, la fisioterapia va de la mano de la preparación física y al revés. A la hora de la preparación física la fisioterapia es como mis ojos. Siempre debe de existir un flujo de información entre nosotros, así como entre nosotros y la parte médica.

Dentro de la medicina a nivel laboral, conocida como Vigilancia de la Salud, hay distintos protocolos cara a la realización de los reconocimientos médicos en función de los puestos de trabajo. ¿creen que dichos protocolos deberían ser más específicos cuando se realizan trabajos muy físicos, como por ejemplo las camareras de piso, que además hacen muchos movimientos repetitivos, posturas forzadas, etc.?

Laura: los protocolos no sirven, nosotros trabajamos de manera muy personalizada. Yo hago una valoración que al menos me lleva 45 minutos, un reconocimiento médico laboral apenas dura unos pocos minutos.

Jéser: el problema es que a día de hoy se sabe que las camareras sufren diversas patologías, ya lo sabemos y lo tenemos claro. Lo que me indica el protocolo no sé qué función va a tener, ¿decirme que la trabajadora ya

ha desarrollado tal o cual patología? Es decir que ya tienes un problema, pero no el origen exacto del mismo, cuando además de lo que se trata es de prevenirlo.

Alby, preparador físico: Yo lo veo más como una cuestión burocrática. Que legalmente hay que hacerlo. Vale que, en algunos trabajos, cuando se usan productos químicos por ejemplo puedan ser de utilidad, pero en otros casos no.

Jéser añade: Estamos a años luz de lo que sería lo ideal, es decir hacerlos de forma muy personalizada, no aplicando un simple protocolo genérico, lleve el tiempo que lleve.

Ya que los reconocimientos médicos no son la vía adecuada, ¿qué podemos hacer?, ¿qué pautas nos pueden servir?

Jéser: Para mí hay que proteger al trabajador, esa es la base, por mucho calentamiento que hagas antes de empezar la jornada o pautas similares, los trabajadores tienen que ir contentos a trabajar, la empresa deber ser como tu casa. Sentirse a gusto debe ser lo más importante. Se deber generar un ambiente de trabajo noble y sano, para a partir de ahí ir resolviendo los posibles riesgos que nos puedan generar lesiones.

Por su parte Laura, apuesta por la independencia a la hora de trabajar, que cada uno se pueda gestionar su tiempo como forma de llevar a cabo un trabajo satisfactorio que redunde en la disminución de patologías dañinas.

Vale, pero ¿cómo podemos ayudar?

Jéser: Con un trabajo en el que tú prevengas, haciendo una evaluación estructural de cada uno, protocolos se pueden hacer grandes, pero al final acabas siendo minucioso con cada persona. Por ejemplo, una camarera de piso que mida 1.80m no tendrá los mismos problemas que una de 1.60m, aunque las camas que tengan que hacer sean las mismas, viéndose afectadas de manera diferente. Se trata de hacer un estudio personalizado por cada trabajador atendiendo a sus características y a su puesto de trabajo. Además, hay que tener en cuenta que es tan importante el trabajo como el descanso. Por ejemplo, si se utiliza una parte de la jornada laboral para que un fisio pueda trabajar con los trabajadores.

Esto último encaja en el concepto de Empresa saludable:

Jéser: La parte fundamental es el entorno. Si vas a gusto a trabajar las lesiones son menos. El hecho de sentirte partícipe de un grupo te ayuda a tener una mayor responsabilidad (tanto Laura como Alby asienten efusivamente).

Tras nuestra visita nos queda claro el orgullo que sienten nuestros protagonistas del trabajo que realizan y las ganas enormes de progresar y de aportar cosas nuevas, destacando su rompedor concepto sobre los reconocimientos médicos, renunciando a los protocolos preestablecidos y decantándose por una atención mucho más personalizada, además de destacar la necesidad de especificar y profundizar más dentro de los TME.

CRIOTERAPIA DE CUERPO ENTERO

Dentro de su carácter innovador, en O´VAL disponen de una cabina de Crioterapia de cuerpo entero. Es un método de inmersión en temperaturas frías extremas, que pueden llegar cerca de los -90°C , durante varios minutos (normalmente entre 1 y 4). Esta temperatura se consigue gracias al aire frío y seco dentro de una cabina, sin movimientos de aire, por lo que el usuario no sufrirá de hipotermia. Aunque la Crioterapia no es nueva, hasta ahora se usaba con otros medios menos eficientes, los cuáles se ven superados con este dispositivo novedoso en Canarias, ya que es el único de este tipo existente en toda la comunidad, existiendo hasta el momento en España, tan solo otra unidad en Madrid.

Según los especialistas de O´VAL, con esta terapia se consiguen procesos regenerativos más cortos, ya que el choque térmico genera vasoconstricción, vasodilatación y estimulación de los receptores térmicos de la dermis, lo que nos lleva a la producción masiva de endorfinas (anti dolor), serotonina (serenidad), norepinefrina (antiinflamatoria), etc.

Todo lo anterior nos lleva a que su utilización es altamente positiva tanto para el tratamiento de patologías musculares e inflamatorias, como para la recuperación y mejora del rendimiento, incluso determinados beneficios a nivel psicológico.



FINANCIADO POR

COD. AT2018-0051



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS
CCOB CEPYME