



## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

PÁG. 5

FINANCIADO POR

COD. AT2018-0051



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

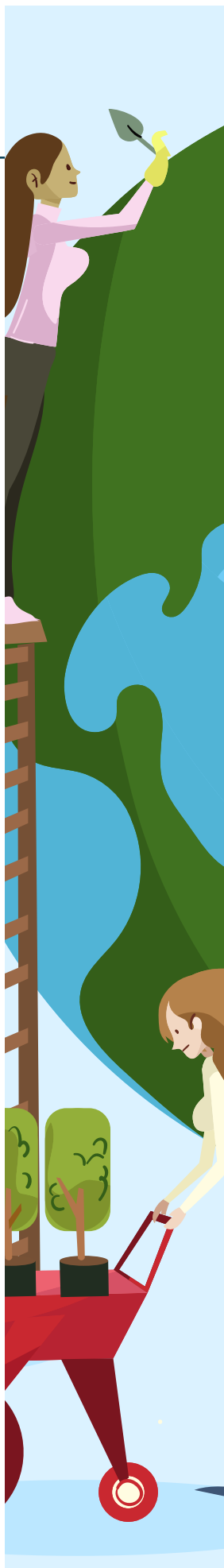
MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



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



CONFEDERACIÓN  
CANARIA DE  
EMPRESARIOS  
CBOB CEPYME



# SUMARIO:

BOLETÍN INFORMATIVO EN PRL  
NÚMERO 3 | NOVIEMBRE 2019

---

## EDITORIAL

3

D. Vicente Marrero Domínguez  
Vicepresidente I y Presidente  
de la Comisión de Asuntos Laborales  
de la Confederación Canaria de Empresarios

---

4

**INFORME DE SEGUIMIENTO  
DE SU ACTIVIDAD PREVENTIVA**  
HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO  
DE LA PRL

---

5

**OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**  
LA PREVENCIÓN DESDE LAS ODS

---

7

**EMPRESA SOCIAL**  
D.ª Nieves Roche Martínez  
TIEBEL

---

11

**HOY CHARLAMOS CON:**  
D. Octavio Calderín  
Mutua de Accidentes de Canarias

---

14

**LA ENTREVISTA**  
D. Alberto Alonso Martín  
Director General de OSALAN

---

18

**VISITAMOS A:**  
Transportes Interurbanos de Tenerife (TITSA)  
D.ª Esther Armas Febles

---

21

**ENCUENTRO CON:**  
D.ª Monserrat Ruiz Mitjans. CEBEK  
D.ª Amaia López. CONFEBASK

---

25

**VIDEO DIVULGATIVO DE PRL**  
SEGURIDAD VIAL

---

26

**CONSEJOS DE PREVENCIÓN**  
PÍLDORAS DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES

---

27

**ALTERNATIVAS SALUDABLES**  
Cafés Orús SA

---

# EDITORIAL



## VICENTE MARRERO DOMÍNGUEZ

Vicepresidente I y Presidente  
de la Comisión de Asuntos Laborales  
de la Confederación Canaria de Empresarios

Metidos de lleno en el siglo XXI y dejado atrás ya el siglo XX, en el que se produjeron los mayores cambios y avances de la historia, tanto a nivel social como técnico y económicos, que permitieron un desarrollo enorme de nuestra sociedad y de las condiciones de vida del ser humano, en la Confederación Canaria de Empresarios, sentimos la necesidad de mirar hacia el futuro de forma crítica a la par que constructiva.

Son muchas las señales que nos hacen pensar así y que nos llevan a desarrollar un ambicioso plan de acción a favor de las personas, el planeta, y la prosperidad, marcando el año 2030 como meta siguiendo la iniciativa de la ONU para la sostenibilidad empresarial del sector privado y poder dar a la globalización un rostro humano, siendo conscientes de la necesidad de conseguir el entorno sostenible para alcanzar el éxito empresarial.

Esto nos lleva a la obligación del ser humano de plantearse su futuro y como consecuencia al marcarnos nuevos objetivos, más justos y a la vez sostenibles.

Por ello, queremos dedicar nuestro tercer Boletín Informativo en Prevención de Riesgos Laborales a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como forma de proyectar el futuro de nuestro mundo de forma justa y humana.

Dentro de dichos Objetivos, creemos que el mundo empresarial tiene mucho que aportar desde un punto de vista positivo, ya que las empresas tienen y deben asumir un papel de máxima importancia en nuestra sociedad como fuente de empleo, de tecnología y de desarrollo económico.

Varios de esos Objetivos tienen mucho que ver con la Prevención de Riesgos Laborales, que desde las asociaciones empresariales vemos como uno de nuestros más importantes caballos de batalla, que nos debe llevar a la competitividad y la excelencia empresarial.

## HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

# AUTODIAGNÓSTICO PRL



“Aproveche al máximo las utilidades y los recursos de esta herramienta”

Al utilizar la **Herramienta de Autodiagnóstico de PRL** de la Confederación Canaria de Empresarios puede obtener un **informe de seguimiento de su actividad preventiva**.

Para ello, seleccione el apartado que se corresponda con su perfil (puede elegir entre **Empresas, Autónomos** o Sector de la **Construcción**)

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

¿QUIERES SABER MÁS?

<http://herramientaprl.org/>



A continuación, elija un módulo que sea de su interés para conocer el grado de cumplimiento respecto a ese apartado. Acceda a **empezar el cuestionario** y conteste a cada una de las preguntas de manera objetiva y honesta (los cuestionarios son absolutamente anónimos y no quedan registrados).

Encontrará en cada pregunta una pestaña denominada **Pista de Ayuda** que le ayudará a responder a la pregunta.

Al finalizar podrá emitir un **informe**, completamente anónimo, de situación para poder corregir aquello que sea necesario.

Nuestro departamento de Prevención de Riesgos Laborales ([prevencion@cclpa.org](mailto:prevencion@cclpa.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 esta.

# OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

## LA PREVENCIÓN DESDE LAS ODS

¿Qué son los ODS? Pues para esta pregunta, con independencia de la definición que más tarde veremos, la respuesta podría ser, que son una **oportunidad**.

Una **oportunidad** para ejercer el liderazgo en un mundo cambiante, que no para de evolucionar y que, de hecho, no debe parar de hacerlo.

Los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Mundiales, son una iniciativa impulsada por Naciones Unidas y adoptadas por todos los Estados Miembros en 2015, como una llamada universal para garantizar la sostenibilidad del desarrollo de la sociedad a nivel mundial bien sea en cuestiones ambientales, económicas como sociales.

La ONU crea la "Agenda 2030" con la que pretende ser un instrumento para la lucha a favor del desarrollo humano sostenible en todo el planeta. Para ello, se plantea **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible** con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental.

*“ Conocer y cumplir los ODS es responsabilidad de todos, de ahí que suponga no solo un reto sino mayormente una oportunidad ”*

Los 17 Objetivos están interrelacionados, lo que significa que el éxito de uno afecta el de otros y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad medio ambiental, económica y social.





# OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

17 OBJETIVOS PARA TRANSFORMAR NUESTRO MUNDO



Se necesita la creatividad, el conocimiento, la tecnología y los recursos financieros de toda la sociedad para conseguir los ODS en cada contexto. En otras palabras, conocer y cumplir los ODS es responsabilidad de todos, de ahí que suponga no solo un reto sino mayormente una **oportunidad**.

Para implementar esa oportunidad, se hace necesaria la sensibilización de la sociedad en su conjunto para contribuir activamente en la materialización de los objetivos y en la construcción de una conciencia crítica que cuestione el modelo de desarrollo y que posibilite la transformación a modelos más sostenibles.

Conseguir los ODS requiere la colaboración de los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y los ciudadanos por igual para asegurar que dejaremos un planeta mejor a las generaciones futuras.

Esto nos lleva a pensar que para alcanzar el éxito empresarial es necesario un entorno sostenible, al mismo tiempo las empresas son necesarias para conseguir ese entorno sostenible, bien sea a nivel global o local. Esto es trabajar en el crecimiento de la actividad económica fomentando y promoviendo políticas orientadas al de-

sarrollo que apoyen al emprendimiento, la creatividad y la innovación, teniendo en cuenta desde el avance de la tecnología y el impacto del cambio climático hasta el impacto de los cambios demográficos en la economía y el empleo.

Ante la transformación profunda y sin precedentes del mundo del trabajo, es necesario tomar conciencia de que nos encontramos en el momento de reflexionar profundamente sobre el futuro del trabajo y asumir el liderazgo desde el punto de vista empresarial.

¿QUIERES SABER MÁS?



<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>





# EMPRESA SOCIAL

## D.<sup>a</sup> NIEVES ROCHE MARTÍNEZ

TIEBEL

En esta ocasión **visitamos a la empresa TIEBEL Cooperativa de Servicios** y nos reunimos con **Nieves Roche Martínez**. TIEBEL es una empresa especial tanto por sus objetivos sociales como por su forma de hacer negocios y su responsabilidad social. Un claro ejemplo de empresa que persigue el desarrollo sostenible.

### *Hola Nieves, para empezar ¿Qué es TIEBEL?*

Somos una cooperativa de servicios, nuestra forma jurídica es la de cooperativa de iniciativa social y ya llevamos funcionado 25 años. Hemos puesto en el punto de mira por nuestros valores la persona por encima del capital, evidentemente tenemos que ser una empresa rentable, pero no de cualquier manera.

Siempre hemos tenido en cuenta otro tipo de valores tanto a nivel social como a nivel medioambiental y laboral. Esto nos ha llevado con el tiempo a ir haciendo cosas que creíamos necesarias, como un plan de igualdad, aunque no estuviésemos obligados o cuestiones de empresa saludable, aunque no supiésemos lo que era o también en temas de medioambiente, siempre por iniciativa propia.

Empezamos en una zona rural y al crecer nos trasladamos a Zaragoza. Impartíamos formación y decidimos emplear a quienes formábamos.

### *¿Cuál es su actividad?*

Nos dedicamos principalmente a la limpieza, así como a la formación ocupacional orientada a dicho sector, ya que creemos que es importante formar a las personas. Puede parecer fácil la limpieza, pero no es lo mismo hacerlo en casa que en una empresa o en la industria. Nuestro proceso es: se selecciona a los que van a hacer el curso, y después los contratamos si los necesitamos. Siempre les preguntamos su opinión después del curso, y el resultado es que se sorprenden de



**D.<sup>a</sup> Nieves Roche Martínez**

lo que aprenden, desde el utilizar un producto alcalino en determinado suelo, o el no mezclar determinados productos, o la utilización de epis, etc.

Por otra parte, damos un servicio de orientación para el empleo. Tenemos un programa con el INAEM (Instituto Aragonés de Empleo), por el cuál asesoramos a personas que están en situación de desempleo. Les hacemos un seguimiento durante un año acompañándolos a las empresas. Lo que se trata es de conseguir insertarlos en el mercado laboral. Estamos acostumbradas a trabajar de ésta forma, siendo muy sensibles a las circunstancias ya que tratamos con personas en riesgo de exclusión.

Me gustaría destacar que somos un sector muy feminizado y en muchas ocasiones hay trabajadoras que no quieren trabajar a jornada completa para poder conciliar su vida laboral y familiar, intentando por nuestra parte que esa conciliación sea la máxima posible.

### **¿Qué otras cuestiones les diferencian de otras empresas?**

En 2012 nos pusimos a investigar sobre los productos de limpieza a nivel ecológico y de menor toxicidad, ya que pensábamos que necesitábamos realizar un cambio en el enfoque de nuestro trabajo. A raíz de acudir a una feria internacional probamos cerca de 45 productos e hicimos un estudio a nivel técnico en cuanto a calidad de limpieza, los tipos de envase, las distintas certificaciones, el precio etc. Prestando atención a las etiquetas Ecolabel. Durante un año hicimos el estudio para decidir como implementábamos el cambio. Nos decidimos por un fabricante español, que además de tener un producto consistente, fabrica monodosis, de forma que la dosificación es más sencilla, ahorramos en envases, no teniendo ya que trasladar garrafas de 5 litros, que después tiras a la basura, lo que es mejor para los trabajadores y para el medioambiente. Nos decidimos por cuatro tipos de productos básicos: Limpiador neutro para los suelos, desengrasante de nivel poco exigente, un producto para baños y limpia cristales. Esto lo aplicamos a todos nuestros clientes.

### **¿Cómo han recibido tanto los trabajadores como los clientes el cambio?**

Depende, por una parte, está la resistencia al cambio de las propias trabajadoras, ya que el producto no lleva perfume, huele menos al no tener aromatizantes, lo que hace pensar que no limpia, pero el perfume es uno de esos añadidos que no son necesarios para la limpieza y el no añadirlo ayuda a que sea ecológico. Y por parte de los clientes, pues hay de todo, muchos clientes vienen del ámbito social con lo que valora mucho el cambio, en empresas también al ser un valor añadido

pero el mayor problema ha venido de las comunidades de vecinos, ya que igualmente piensan que si no huele no está limpio.

### **¿Qué ventajas han obtenido con el cambio?**

Se ha reducido el impacto ambiental y además nos diferencia en el sector. De hecho, no hemos notado el efecto de la crisis. Nuestros clientes nos buscan por nuestra faceta social y la ecológica. Es una diferenciación que nos ayuda a tener más clientes.

En cuanto al precio, no hay gran diferencia entre un producto de calidad no ecológico y uno ecológico, otra cosa son los productos de baja calidad. Además, el hecho de usar las monodosis nos ha hecho ahorrar tan sólo en un año el desecho de 455 envases de 5 litros. Aparte hay clientes que nos solicitan otros productos como papel, jabón de manos, etc. y se lo presupuestamos. Siempre dejando claro que son productos ecológicos.

De hecho, nuestros clientes han consumido 601.800 metros lineales de celulosa ecológica.

La separación de residuos también es importante, es una cuestión de concienciación. Tanto a clientes como a las trabajadoras.

### **¿Se ha notado mejoría a nivel de la salud para los trabajadores gracias al uso de estos productos?**

Bueno es bastante complicado de medir, no tenemos indicadores de salud para saber cuáles hacen menos daño. En las fichas de seguridad de los productos encontramos que no tienen grandes riesgos. Además, hemos de tener en cuenta que al realizar el cambio también nos centramos en reforzar la formación e intentamos concienciar acerca de la correcta utilización de los productos, el cómo y el cuándo, por ejemplo, que la lejía no es necesaria siempre, algunas veces sí, pero en muchas ocasiones no, con lo que hemos mejorado en la utilización de los productos más fuertes, reduciendo su uso, como el salfumán o el amoniaco, no hemos conseguido eliminarlos pero sí los hemos re-

**“ Formamos parte de un conjunto de asociaciones que trabajan por un mundo más justo para todas las personas ”**





*“ Las trabajadoras tienen una percepción alta de pertenencia a la cooperativa. Las hacemos partícipe de todo lo que pasas en la empresa ”*

ducido mucho. Por otra parte, tenemos que seguir utilizando algunos productos como los decapantes o desengrasantes fuertes para los cuáles todavía no hemos encontrado sustitutos ecológicos, pero que utilizamos de forma controlada. Hay que verlo como un conjunto, los productos ecológicos y la formación.

### **Hemos visto que se han incorporado a la red de empresas saludables de Aragón, cuéntanos algo.**

Sí, nos hemos incorporado a la red de empresas saludables de Aragón. Además, fomentamos la movilidad sostenible, Zaragoza es muy plana, con lo que hemos hecho cursos para aprender a montar en bicicleta o recordar como se hacía. Con lo que hay muchas trabajadoras que se desplazan en bici, lo que además evita lo hábitos de vida sedentarios.

También realizamos formación en primeros auxilios, para que en cada equipo al menos una trabajadora tenga la formación es dicho tema o cuestiones como píldoras informativas por WhatsApp, todos los meses,

con información a nivel de Prevención de Riesgos Laborales que consideremos importante, así como actividades como puede ser una convivencia al aire libre, al menos una vez

al año, la fiesta de bienvenida para nuevas trabajadoras una al año o el aguinaldo local y de comercio justo. Temas como la conciliación y la igualdad son muy importantes para nosotros.

Las trabajadoras tienen una percepción alta de pertenencia a la cooperativa. Las hacemos partícipe de todo lo que pasas en la empresa. Después pasamos cuestionarios del plan de igualdad, les parece muy bien pero no saben que es por iniciativa de la cooperativa, pero porque lo entienden como algo normal. Permisos para la conciliación, créditos de urgente necesidad. Dan por hecho que eso es así y que en cualquier empresa será así, no saben realmente que se trata de iniciativas propias.

Formamos parte de un conjunto de asociaciones que trabajan por un mundo más justo para todas las personas.

### También trabajan sobre el tema del envejecimiento.

En parte el entrar en el ámbito de las empresas saludables, nos ha llevado también a eso. En la limpieza hay tareas que requieren un mayor esfuerzo físico y otras menos, con lo que intentamos prever medidas cara al envejecimiento de la plantilla, ya que hay determinadas tareas que se hacen complicadas con la edad. Este año hemos lanzado un cuestionario en colaboración con la universidad de Zaragoza, para intentar valorar este tema, para saber como los trabajadores se ven en la actualidad y en un futuro y poder tener un a percepción de la realidad de los trabajadores y planificar el futuro. También es importante empezar a realizar las Evaluaciones de Riesgos con perspectiva de género: sensibilidad con sustancias químicas, manipulación de cargas, etc. Lo que también tiene que ver con el envejecimiento.

### ¿Cómo se plantea el futuro TIEBEL?

Pues es complejo, porque no queremos crecer de manera descontrolada, no queremos perder nuestra esencia, el que seamos casi una familia. De hecho, nunca hemos realizado labores comerciales. Realmente queremos mantenernos como hasta ahora, sólo cogiendo aquellos trabajos que podemos asumir, no es nuestro objetivo crecer, crecer y crecer.

¿QUIERES  
SABER MÁS?



<https://tiebelcooperativa.com/>



<https://mercadosocialaragon.net/project/tiebel-s-coop/>



## DISTINTIVOS

- **Distintivo de Igualdad en la empresa (Obtenido en 2011 y renovado cada año).**

Concedido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, siendo una de las 30 empresas españolas y la única empresa en Aragón en obtenerlo. Reconoce y estimula la labor de las empresas comprometidas con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- **Distintivo Mercado Social en Aragón (Obtenido en 1994)**

Concedido por REAS Aragón, del que Tiebel forma parte en su Red de Economía Alternativa y Solidaria.

- **Sello RSA de Responsabilidad Social en Aragón (Obtenido en 2018).**

Concedido por el Gobierno de Aragón conjuntamente con CEOE Aragón, Cepyme Aragón, UGT Aragón y CC.OO Aragón. Reconoce prácticas socialmente responsables en las empresas, como son la sensibilización, el compromiso, la formación y la transparencia.

- **Mención especial en el II Premio Ebrópolis a las Buenas prácticas Ciudadanas (Obtenido en 2003).**

Concedido por la Asociación para el Desarrollo del Plan Estratégico de Zaragoza y su Entorno. Distingue a personas, entidades, colectivos e instituciones cuya actuación pueda presentarse ante el resto de la sociedad como un modelo de buenas prácticas de convivencia ciudadana. En esta edición Tiebel obtuvo una Mención Especial por su iniciativa "Diez años creando empleo para mujeres".

- **Certificación ISO 9001 de normas sobre calidad y gestión de calidad**

Concedido por la Organización Internacional para la Estandarización, determina los requisitos para un Sistema de Gestión de Calidad, que pueden utilizarse para su aplicación interna por las organizaciones.



# HOY CHARLAMOS CON:

**D. OCTAVIO CALDERÍN**  
MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS

Hoy charlamos con **Octavio Calderín**, subdirector de operaciones de la Mutua de Accidentes de Canarias (MAC). Todo un referente en el archipiélago.

## *¿Qué puede decirme en cuanto al antes y el después de la Ley de Prevención de 1995?*

En mi opinión, tras la aparición de la Ley de prevención en 1995, se ha ido mejorando el nivel de seguridad y salud en las empresas, pero aún queda mucho camino por recorrer. En el momento inicial, intuía que se necesitaría como mínimo toda una generación para implantar la ley de prevención de riesgos laborales en España, pero ello, siempre y cuando se empezara desde ese instante con la formación de profesionales en el sector. Y es que se aprueba la Ley de prevención sin dar tiempo a que hubiese profesionales formados en la materia, por lo que originariamente esta labor le fue encomendada al personal de las mutuas de accidentes. En 1997 se aprueba el Real Decreto de los Reglamentos de los Servicios de Prevención, pero en Canarias aparece una primera promoción de profesionales de prevención hacia 1999. Con el paso del tiempo, a las mutuas, que veníamos prestando servicio en la materia, se nos pasa a prohibir dicha actividad. Lo que observo es que los servicios de prevención, con el paso del tiempo se han ido convirtiendo en negocio.

## *En el momento actual, ¿queda algo que puedan hacer las mutuas en materia relacionada con la prevención?*

Dentro del límite de las labores que como mutua podemos hacer, nosotros sólo hacemos visitas de seguimiento a unas empresas que nos pasa el Ministerio. Además, elaboramos profesiogramas, documento que no todas las mutuas hacen. Consiste en que un médico previo a declarar la aptitud a un trabajador para su trabajo pide a uno de nuestros técnicos que visite la empresa para observar las tareas que ese trabajador



**D. Octavio Calderín**

**SUBDIRECTOR DE OPERACIONES  
DE LA MUTUA DE ACCIDENTES  
DE CANARIAS (MAC)**

realiza. Igualmente, dentro de las funciones que podemos desempeñar, impartimos charlas, por ejemplo, en estos momentos estoy dando conferencias en los centros educativos que me están solicitando ayuda con el manejo del estrés laboral en el docente.

## *¿Cómo ve la gestión de la prevención en las empresas canarias?*

Grosso modo, observo principalmente dos grandes cuestiones: Por un lado, la integración de la prevención en las empresas. En muchas ocasiones los mandos con trabajadores a cargo desconocen sus funciones en materia de prevención de riesgos laborales. Por otra

*“ Yo hago una distinción muy grande entre lo que es una empresa y lo que es un negocio ”*

parte, la administración pública con unos 20000 empleados tiene apenas 2-3 técnicos en prevención, por lo que es imposible llevar a cabo una buena gestión de la prevención de riesgos laborales. En lo que respecta a consejerías en concreto, tenemos que, en Educación, en los colegios apenas se hacen simulacros por esa falta de personal.

### **¿Cómo debe empezar a crearse la conciencia acerca de la prevención de riesgos laborales?**

Como indiqué, el problema es que no se da ni en la base ni en etapas posteriores. Me asombra ver cómo en los currículos de carreras universitarias de dirección de empresa no se incluyen temas de prevención de riesgos laborales, no para formarles como especialistas, pero sí en cuanto a saber qué le puede pedir a un técnico de prevención, en qué consiste la prevención y en qué tiene que implicarse como directivo de empresa. En la exposición de motivos de la ley de prevención se recoge que esto no dará resultados si no se empieza desde la escuela, por tanto, es aquí donde se debe comenzar. El Instituto Canario de Seguridad Laboral empezó el pasado año junto con nuestros técnicos a visitar colegios a explicar pautas de prevención. Este tipo de acciones deben comenzar a realizarse de forma sistemática y ordenada, de forma que la prevención fuera algo muy sencillo para los niños en un colegio, sobre todo respecto al tema de la ergonomía, por ejemplo, en cuestiones de cómo sentarse, cómo coger el móvil, pues actualmente se ve gente cada vez más joven con lesiones que en épocas pasadas eran propias de la gente mayor.

### **¿Podría hablarnos acerca de los Premios Alberto Guanche que MAC otorga?**

Dentro de las bases para participar en estos premios se incluye el que, en el último año, su índice de incidencia esté por debajo de la media del sector a nivel nacional, como mínimo. Hemos visto empresas, que

van más allá de lo que la ley exige. Algunas de ellas tienen afán no tanto de inversión como sí de organizarse, se esfuerzan por tener y mantener un entorno de trabajo seguro. A las empresas líderes en prevención se les otorga una estatuilla, como premio a que se están preocupando por sus trabajadores, son empresas que empiezan a dar el salto hacia el concepto de empresa saludable. Yo disfruto leyendo las memorias de las empresas que se presentan al Premio Alberto Guanche, pues en ellas cuentan todo lo que están haciendo de más. Yo hago una distinción muy grande entre lo que es una empresa y lo que es un negocio. En una visión de empresa hay una preocupación por crecer cuidando a sus trabajadores.

<https://www.mac-mutua.org/index.php/premio-mac-alberto-guanche/>

### **¿Cuál es el estado actual de la accidentalidad en Canarias?**

Las mutuas somos los testigos de que la prevención no funciona del todo. Nosotros investigamos accidentes no como parte de la ley de prevención sino porque nos surgen dudas de si es o no un accidente laboral. En Canarias hay poca industria, por lo que los daños por atrapamientos por máquinas son prácticamente inexistentes. Principalmente se producen daños en la espalda y también nos estamos preocupando por problemas psicológicos. Es una cuestión que está actualmente en nuestra sociedad, el nivel de ansiedad y de estrés laboral derivado de formas de ejercer algunas profesiones. No obstante, esto se observa en el menor de los casos. Es mucho mayor el número de empresas en las que el ambiente laboral es más o menos decente.

### **¿Qué se observa en el momento actual en la dirección de las empresas?**

En el momento actual, los directivos de las empresas deberían estar preocupándose más por recibir un asesoramiento adecuado de cara a saber cómo implementar un sistema de trabajo que mejore la seguridad y la salud de sus trabajadores. Sin embargo, en las visitas de nuestros técnicos a las empresas para elaborar profesiogramas o dar alguna charla, se encuentran todo tipo de situaciones, desde empresas con muy buena disponibilidad hasta empresas donde ni nos dejan entrar. Y es que algunas empresas basan la prevención en el control de la inspección, cuando debería basarse





*“ En el momento inicial, intuí que se necesitaría como mínimo toda una generación para implantar la ley de prevención de riesgos en España ”*

en el convencimiento de los directivos de sus responsabilidades de cara a sus compañeros de empresa. Como dije, ello sucede porque en estos años no hemos

formado a una clase dirigente que sepa que, aparte de sus obligaciones como directivo de empresa aparte de cumplir con los objetivos económicos y financieros, está la de que sus trabajadores trabajen seguros. En la universidad no se explica la responsabilidad como mando, de cara a la seguridad y salud de sus trabajadores, por lo que se debería, desde las altas instancias, concienciar a la clase empresarial acerca de estas responsabilidades.

Igualmente, en muchos casos, no se tiene en cuenta la prevención de riesgos laborales en la etapa diseño. Por ejemplo, en lo que respecta a los hoteles, lo que deberían hacer los arquitectos es contar con profesionales de la prevención a la hora de diseñar los puestos de trabajo y proponer mobiliario. Los edificios van a ser ocupados y mantenidos por personas. También es cierto que los prevencionistas tampoco estamos tan organizados como para ejercer una fuerza de presión.

### **¿Y cómo ve el futuro de la prevención?**

Ya estamos en unos niveles de seguridad que hace años no teníamos, ahora tenemos un

nivel de seguridad mínimo. Salvo casos excepcionales, la inmensa mayoría de los accidentes son leves. Vemos la proporción de accidentes muy graves o mortales a razón de horas trabajadas en Canarias y es muy baja. Y, si de los accidentes mortales quitamos los que son producidos por el tráfico, y no por el puesto de trabajo en sí, vemos que estamos muy bien. Cuando se llega a un nivel bueno, ya no ocurre el crecimiento rápido. Eso sí, debemos empezar con la formación y la mentalización del trabajador antes de que llegue al puesto de trabajo. No hemos invertido en formar a la generación de relevo. Hemos retrasado una generación. No hemos sabido transmitir que la prevención es un beneficio.

**¿QUIERES SABER MÁS?**

<https://www.mac-mutua.org>





# LA ENTREVISTA

## OSALAN

INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD  
Y SALUD LABORALES

**OSALAN, el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales,** constituye uno de los principales referentes en España dentro de la Prevención de Riesgos Laborales, tenemos el placer de visitarlo y de entrevistarnos con su director Alberto Alonso Martín quién amablemente nos recibe.



### Cuéntenos ¿qué es el OSALAN?

El Osalan, al margen de su definición jurídica, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, es el organismo competente en materia de prevención y a diferencia de otras comunidades somos la autoridad sanitaria laboral. Nace, y es otra de sus peculiaridades, antes que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en 1993, lo que por un lado demuestra por parte de la sociedad vasca la necesidad de hacer algo, su preocupación por la seguridad laboral, pero por otra da algunos problemas a la hora de encajar con la Ley. A veces da pequeños inconvenientes, si hubiésemos sabido la redacción de la ley quizás hubiésemos hecho algunos cambios.

El Osalan, por su peso, demuestra la seriedad con la que la sociedad vasca se ha tomado la prevención. Somos 176 funcionarios, 75 técnicos en la calle, 25 médicos, un presupuesto de 14.5 millones de euros anuales, lo que muestra que la sociedad vasca se lo toma muy en serio. Aunque también muestra la presión social que nos da. La gente no tiene una idea clara de lo que hacemos en el día a día, pero saben que "llevamos lo de la seguridad laboral". El reto actual es explicarle a la ciudadanía que es lo que hacemos de manera más concreta. Me gusta insistir en que Osalan tiene un apellido y es que somos el INSTITUTO Vasco de Seguridad y Salud, lo hago porque la palabra instituto, nos vincula con la generación y difusión de conocimiento, el estar en la calle, la investigación de accidentes, ya que investigamos el 100 % de accidentes graves y mortales,

*“ por primera vez  
el ser humano puede  
plantearse el vivir  
más de 100 años ”*

lo que nos genera un conocimiento. Mantenemos una intensísima agenda de difusión. Por otro lado, tenemos la vigilancia de los servicios de prevención en temas de Vigilancia de la Salud. Eso nos hace ser los gestores de temas como el amianto, por ejemplo, lo que nos ha llevado un montón de trabajo, pero también de reconocimiento.

### En estos momentos ¿en qué están metidos?

Pues en un cambio de enfoque, queremos sacar el Osalan a la calle. Socializar, el justificar a la población el porqué de 176 funcionarios y 14.5 millones de presupuesto. No queremos ser los de los accidentes. No queremos que se nos conozca por los fracasos de la prevención. Queremos ser la cara amable de la sociedad, estamos trabajando con los agentes sociales, con las empresas que nos piden asesoramiento, ya que muchas empresas no terminan de ver la diferencia entre la inspección y nosotros. También me gusta sacar las cosas positivas y ponerlas en valor, no sólo hablar de lo negativo. Estamos trabajando en dar una cara amable hacia la ciudadanía y los empresarios.

Aparte estamos muy centrados en la **perspectiva de género**, hemos incorporado una técnica en igualdad, tenemos una mesa de trabajo desde hace 10 años, y vamos a publicar un manual en breve, donde marcamos las pautas para integrar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo. Nos quedamos asom-

brados con los sesgos culturales, por ejemplo, los hombres acuden antes al médico, la mujer va cuando está rota, de hecho, los accidentes in itinere se dan más en mujeres que en hombres y probablemente tiene que ver con el doble trabajo, el remunerado y el no. Ahí nos hemos dado cuenta de que incidiendo en eso podemos rebajar la incidencia. Dejarnos de potencia sin control e ir más a lo concreto. Trabajar el tema de la masculinidad, también es importante, evitar aquello de que utilizar el casco o el arnés, que te hace parecer más débil.

También el tema de la gestión de la edad, no nos gusta hablar de envejecimiento y que se tratara de forma negativa cuando es algo positivo, al fin y al cabo, es el mayor logro de la humanidad, ya que por primera vez el ser humano puede plantearse el vivir más de 100 años. Lo que es malo es no ser capaces de adaptar nuestras condiciones socio-económicas a esa nueva realidad. Si la sociedad es capaz de controlar a un trabajador desde joven, llegará mejor a las edades avanzadas. Cuestiones como la adaptación de los trabajadores con mayor edad, para que no se pierda su conocimiento.

Igualmente estamos con temas relacionados con las economías plataforma, Uber, Cabify u otras para lo que trabajamos con otras comunidades, para desde una forma ponderada ver los riesgos de seguridad y muy importante a nivel psicosocial.

Aparte de eso, lo habitual, evidentemente el amianto, formaldehidos, etc.

### ***Hablando del sesgo de sexo, y de la cultura preventiva, ¿se debería cambiar la educación, y meter más la Prevención de Riesgos Laborales desde pequeño?***

Absolutamente, yo parto desde la cultura preventiva. Cuanto antes empezemos a normalizar la prevención antes empezaremos a avanzar. Nuestro trabajo en la actualidad debe ser más cultural. El año pasado estuvimos haciendo proyectos piloto desde primaria, de forma que durante una semana se integra la prevención en las diversas asignaturas, por ejemplo, en matemáticas sería "si ha habido dos accidentes, cuanto sería... "o comprensión lectora, pues un texto que tenga que ver con la prevención, nos dimos cuenta de que el hecho de integrar la prevención a sus niveles, es decir el casco cuando montas en bici, etc. Crea un efecto tractor, cuando llegan a casa le preguntan al padre y ¿tú te pones el casco en el trabajo?

Luego en Formación Profesional tenemos varios proyectos con la asociación de siderurgia, en el que víctimas de accidentes van a dar charlas sobre cómo les ha cambiado la vida. Aparte de eso vienen de muchos institutos a visitarnos.

Solamente así vamos a notar un cambio sustancial.



### ¿Quizás uno de los problemas es que se es demasiado cortoplacista?

Exactamente, a mi es algo que me desespera. Yo me canso de decir que la tendencia es positiva, en 25 años hemos reducido a la mitad los accidentes mortales, es evidente que 1 ya es mucho, pero la tendencia es a mejor. Es evidente que todos los accidentes pueden ser evitados y deben. Ese cortoplacismo lleva a que te pregunten cada vez que hay un accidente grave, ¿y ustedes que van a hacer? Pues lo que llevamos mucho tiempo haciendo.

### Cambiando de tercio. Como técnico siempre han sido una referencia ¿ustedes se ven como referencia hacia los demás?

Si, somos conscientes, lo asumimos, pero desde el principio de la solidaridad, es decir hemos estado trabajando con otras comunidades para hacer una guía sobre la vigilancia de la salud en el entorno pesquero, por ejemplo. Somos conscientes de que somos un organismo público y que en consecuencia lo nuestro es de todos. También actuamos a nivel internacional. Estaremos donde podamos aportar y donde podamos aprender. Eso implica también presión, de hecho, algunas sentencias judiciales nos nombran "Según la guía del Osalan o según el informe del Osalan...". Lo cuál también nos genera una responsabilidad.

“ Un trabajo digno es un trabajo seguro ”

### En cuanto a la Vigilancia de la Salud ¿Se está llevando a cabo con criterio?

La Vigilancia de la Salud, es fundamental ya que es la pieza que cierra el círculo, En parte se está haciendo bien. Hay empresas que están dando una perspectiva que va más allá de la normativa. Pero también hay una gran cantidad de empresas que van a cumplir el expediente, con una Vigilancia muy automatizada. No se puede hacer café para todos, incluso los agentes sociales a veces a la hora de negociar los convenios quieren exigir pruebas que no son necesarias de forma genérica y eso solo crea ruido. Vemos casos en los que el 50 % de los trabajadores renuncian voluntariamente y sabiendo que se cobra por cada reconocimiento, no sabemos hasta qué punto se trata de una picaresca para ahorrar.

En la actualidad estamos cambiando el Decreto que regula la actuación en esta materia de los Servicios de Prevención Ajenos, para darle una vuelta de tuerca a la materia, también encontramos SPA que no están haciendo las cosas correctamente. Igualmente hacemos guías de diferentes sectores.

Además, estamos luchando por conseguir un historial clínico único en el País Vasco, es cierto que no es fácil lograrlo, pero estamos en ello, tratamos de conseguir una especie de bolsa para el expediente de Vigilancia de la Salud del trabajador. Incluso por cuestiones como la temporalidad, supondría una gran ventaja, ya que el trabajador tendría todo su expediente junto con independencia de la empresa donde trabaje.

Hemos creado un gran aparato informático para que los SPA vuelquen todos los datos de sus evaluaciones de riesgo y poder hacer Mapa de riesgo en Euskadi y así poder saber cuántos trabajadores están expuestos a determinados riesgos y que paralelamente podamos encajarlos con los historiales médicos y con los estudios epidemiológicos.

### ¿En qué medida afecta la escasez de médicos del trabajo?

La respuesta es fácil, ¿tú dejarías que te reconociera tu cardiopatía un urólogo? Pues está claro que no. Los trabajadores quieren que su reconocimiento médico laboral lo haga un médico del trabajo. La solución tiene que ser pública, no debe corresponder a universidades privadas. Se está en proceso de solucionar el problema, pero por el momento evidentemente está afectando.

### ¿Nos cuentas algo de vuestra nueva campaña?

Normalmente hacemos dos campañas al año, una por el día mundial de la seguridad y salud en el trabajo, que este año la hemos tenido que posponer, y desde hace tres años, otra en la semana europea del trabajo. La primera iba enfocada al trabajador cuyo eslogan era "Haz que la prevención forme parte de tu vida". La del año pasado fue orientada a los empresarios para que se vea la prevención como una inversión "apuesta por la prevención tu inversión más segura", cuyo mensaje para el empresariado sería: ¡que mejor responsabilidad social que cuidar de tu plantilla! La de este año tiene como eslogan "un trabajo digno es un trabajo seguro". Cada una de las campañas llevan un vídeo.



**Bueno Alberto, algo que añadir:**

Pues sí, OSALAN tiene un Consejo general, en el que hay varios patronos y para mí es fundamental reconocer a quienes participan, trabajan y se implican como son la patronal CONFEBASK (compuesta por CEBEK, CEA, ADEGI), las COOPERATIVAS, y por la parte social tenemos a CCOO y UGT. También hay dos sillas para 2 sindicatos mayoritarios y nacionalistas, aunque han decidido no venir.

Quiero reconocer a la gente que va, porque da la cara y demuestra su responsabilidad e implicación con la materia. Hay dos formas de hacer las cosas, una es gritar y decirle a los demás lo que tienen que hacer, y otra, la que hemos elegido nosotros que es remangarnos y hacerlo.

Además, también quiero destacar que nos parece básico el acuerdo por consenso, no concibo que se vote un tema relativo con la seguridad, debe haber consenso.

Instalaciones del laboratorio de Osalan, el cuál está especialmente equipado para el análisis de contaminantes químicos dentro la Higiene Industrial y da servicio tanto a otros departamentos del Instituto como a clientes externos

**¿QUIERES SABER MÁS?**

<https://www.osalan.euskadi.eus/osalan/>

**Campaña Osalan 2019:**

<https://www.youtube.com/user/OsalanEuskadi>

**Folleto del laboratorio:**

[https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicios\\_b\\_laboratorio/es\\_laborato/adjuntos/Osalan\\_Laboratorio\\_eu\\_cast2.pdf](https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicios_b_laboratorio/es_laborato/adjuntos/Osalan_Laboratorio_eu_cast2.pdf)

**Divulgación y promoción:**

<https://www.osalan.euskadi.eus/que-hacemos/-/divulgacion-y-promocion/>



# VISITAMOS A:

## TITSA

D.<sup>a</sup> ESTHER ARMAS FEBLES



**D.<sup>a</sup> Esther Armas Febles**

**RESPONSABLE DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO DE LA EMPRESA TITSA (TRANSPORTES INTERURBANOS DE TENERIFE, SAU)**

Nos reunimos con **D.ª Esther Armas**, responsable del **Servicio de Prevención Propio de la empresa TITSA (Transportes Interurbanos de Tenerife, SAU)**, que nos cuenta como están gestionando la Prevención de Riesgos Laborales.

***Buenos días, Esther, ¿puedes presentarte a nuestros lectores y explicarnos cuál es la modalidad preventiva que se ha establecido en la empresa?***

Buenos días, me llamo Esther Armas y soy técnico de Prevención, Licenciada en medicina y coordinadora de Prevención de la empresa. Somos un servicio de prevención propio con dos técnicos que asumimos las especialidades de Ergonomía y Psicología e Higiene Industrial. Además, nos encargamos de coordinar y gestionar con el Servicio de Prevención Ajeno las otras dos especialidades (Seguridad en el Trabajo y Vigilancia de la Salud).

***Cómo sabes, uno de los objetivos de este boletín informativo en PRL es divulgar las buenas prácticas que realizan las empresas en Prevención de Riesgos Laborales, ¿qué nos puedes contar de TITSA?***

Titisa es una empresa pública de transporte por carretera en la isla de Tenerife, cuenta con más de 500 vehículos y más de 1700 trabajadores.

En Prevención los retos son constantes, y hemos sido afortunados recibiendo distintos reconocimientos por el trabajo realizado. El año pasado nos concedieron el prestigioso premio Alberto Guanche, concedido por la Mutua de Accidentes de Canarias, que valora las mejores prácticas preventivas, además, la entidad Auditora Laborprex, tras la realización de la Auditoría Legal, nos dio la Mención en Excelencia Preventiva. Y este año hemos certificado nuestro Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la ISO 45001:2018 por la entidad de referencia AENOR.

Realmente nuestro trabajo, en el momento actual está en un proceso de mejora continua, tales como la reno-



vación de máquinas y equipos de trabajo individual o la mejora en la señalización de los centros de trabajo y la revisión periódica de los procesos, que repercuten en una disminución de los accidentes laborales.

### **Cuéntanos algunas de esas buenas prácticas**

En la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada, en la que me especialicé cuando ya estaba trabajando en TITSA, puedo destacar, por ejemplo, que mi proyecto fin de máster fue sobre los asientos de los conductores, y consistió en un estudio basado en una muestra sobre las características y el estado de los asientos en los vehículos, lo que nos llevó a concluir qué tipos de asientos eran los más recomendables para nuestros conductores. Esos fueron nuestros pinitos en ergonomía, pero no nos quedamos ahí, había un problema mayor derivado de la inexistencia de normativa obligatoria sobre las condiciones del habitáculo del conductor, por lo que en los pliegos de condiciones para la adquisición de la flota se tenían en cuenta las dimensiones de la guagua, el número de

asientos y todo lo relacionado con el cliente, para lo que sí existe dicha normativa, pero respecto al habitáculo del conductor no se establecía ningún requisito. Hemos

trabajado mediante encuestas realizadas a los trabajadores sobre las características ergonómicas de los diferentes modelos de guaguas y las características antropométricas de los conductores para finalmente hace 3 años hacer un estudio ergonómico del puesto de conductor, basándonos en normas ISO, en el que definimos las

características que debe tener el habitáculo del puesto de trabajo, para poder añadir al pliego de condiciones en la adquisición de nuevos vehículos.

En relación con la psicología, en los estudios que hicimos detectamos que los conductores, que son el 80% de la plantilla de la empresa, referían un alto nivel de estrés. Antes esta situación, acudimos a La Universidad de La Laguna, área de Psicología Organizacional que tienen una metodología para el estudio

*“ Es sencillamente ir dando pasitos, poco a poco, logrando integrar la prevención en toda la organización, eso es lo que me ha dicho a mí la experiencia. ”*



*“ Hemos conseguido algo que me parece muy importante, y es que se ha cambiado la forma de trabajar en los Comités de seguridad y salud. Ahora se colabora y se trabaja en equipo. Los trabajadores participan en todos los aspectos. ”*

de la carga mental (ESCAM), pero detectamos que no se acomodaba al caso del conductor profesional, porque una de sus dimensiones incluía sector servicios en general. Por tal motivo, les pedimos su colaboración, y con el adaptamos el método para evaluar el puesto de trabajo del conductor perceptor. Utilizar esta nueva metodología ha sido el primer paso, ahora queremos continuar la colaboración con la ULL y tras la intervención oportuna que se está realizando, poder medir los resultados en la salud de los trabajadores.

***Vemos que dentro de las actividades preventivas de Titsa se da especial importancia a los aspectos ergonómicos y psicosociales, ¿se han tomado algunas medidas que puedan servir de ejemplo a otras empresas?***

Se realizan actividades preventivas en todas las áreas, podría destacar que en el área de vigilancia de la salud, junto con el Servicio de Prevención ajeno y una empresa que realiza el seguimiento de las bajas por enfermedad común, y que nos permite tener datos estadísticos de por qué enferman nuestros trabajadores, hemos puesto en marcha actividades preventivas para reducir el absentismo, tales como invertir en consultas de especialistas o pruebas diagnósticas, si así nos lo aconseja quien realiza el seguimiento, favoreciendo la pronta recuperación del trabajador.

En base a la información obtenida por los datos estadísticos sabemos que las patologías más frecuentes son las osteomusculares y las psicológicas. Y así, en relación con las primeras, tomamos medidas como hacer talleres de espalda o promover el ejercicio físico mediante actividades organizadas por los propios trabajadores. O respecto a las segundas, hemos puesto a disposición de los trabajadores un gabinete psicológico, para que aquellos empleados que no estén de

baja y que se encuentren con problemas personales o familiares, en los que la carga psicológica les pueda superar, pueden acudir a esta consulta.

***¿Quieren certificarse como empresa saludable?***

En realidad, creemos tener las condiciones necesarias para poder certificarnos ya, pero ahora mismo hemos decidido retrasarlo, porque lo que queremos en primer lugar es centrar nuestros esfuerzos en sentar las bases para consolidar una cultura de hábitos de vida saludable entre nuestros trabajadores, y en esta línea, hemos comenzado por realizar un diagnóstico de empresa saludable según la OMS y la propia ISO: 45001, que nos indique las líneas en las que debemos trabajar.

En este sentido, el año pasado dedicamos un mes a cada aspecto relacionado con la salud, por ejemplo, el mes de la fruta, el mes del ejercicio físico, el mes del tabaco, taller de espalda, taller de comidas saludables, etc. Hoy en día, por el gran éxito que tuvo, por ejemplo, continuamos promocionando la fruta entre los trabajadores 2 veces por semana.

No podíamos terminar la entrevista sin preguntar a Esther por la percepción que tienen los trabajadores de todas estas acciones que se hacen por su salud

Lo que me transmiten tanto los trabajadores como sus representantes, es que están satisfechos con el trabajo realizado. Hemos hecho encuestas específicas, por ejemplo, sobre la promoción de la salud, y los resultados son muy buenos.

Hemos conseguido además, algo que me parece muy importante, y es que se ha cambiado la forma de trabajar en los Comités de seguridad y salud. Ahora se colabora y se trabaja verdaderamente en equipo. Los trabajadores participan en todos los aspectos.

**DISTINTIVOS**

El Premio “**Alberto Guanche**” lo concede la Mutua de Accidentes de Canarias a las mejores prácticas preventivas en prevención de riesgos laborales.

<https://www.mac-mutua.org/index.php/premio-mac-alberto-guanche/>



# ENCUENTRO CON:

**CEBEK**

D.<sup>a</sup> MONTSERRAT RUIZ



**D.<sup>a</sup> Montserrat Ruiz**

**LICENCIADA EN GEOLOGÍA, RESPONSABLE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE EL AÑO 2008 DE CEBEK**

Visitamos **CEBEK, la Confederación Empresarial de Bizkaia**, y hablamos con **Montse Ruiz** su responsable de prevención.

## **Buenos días Montse, ¿Qué acciones se realizan desde Cebek en Prevención de Riesgos Laborales?**

La Confederación Empresarial de Bizkaia ha sido un referente en apoyar a las empresas en prevención de riesgos laborales, durante años hemos realizado cursos, jornadas, sesiones informativas, informes para ayudar a las empresas de Bizkaia y el foro. Trabajamos por y para la prevención en conjunto con nuestras federaciones y con Confebask. Tenemos un sitio web donde recogemos todo el repositorio de lo que se ha realizado estos años.

## **Has nombrado un foro, ¿a quién va dirigido?**

Es uno de los servicios de los que estamos más orgullosos. Son reuniones en las que suelen participar de 20 a 25 empresas. El foro, que está constituido desde hace

10 años, está concebido como un punto de encuentro para abordar y compartir las problemáticas que se encuentran las empresas a la hora de cumplir con la Prevención de Riesgos Laborales. A este foro, que ha mantenido con los años su éxito, se han ido adhiriendo empresas tractoras, es decir, grandes empresas que fomentan el crecimiento y el desarrollo de la cultura preventiva en el ámbito empresarial. A través del foro se ha conseguido dar un servicio transversal que pueda interesar más o menos a todos los sectores y a la mayoría de las empresas. Con el foro hemos conseguido crear un clima de confianza y una red de networking entre las propias empresas.

En una entrevista nos preguntaban, ¿qué esperas del foro? Queremos conseguir que las empresas que participan quieran seguir viniendo, les apetezca seguir reu-



niéndose con otros técnicos de prevención para hablar de un tema en concreto y participar en el foro. Para nosotros supone un reto y un esfuerzo seguir sacando temas interesantes y que sigan atrayendo a las empresas.

### ¿Cómo podemos llegar a las pequeñas empresas?

Nosotros tenemos el Foro de emprendedores, que se inició hace 8 años, dirigido a empresas de reciente creación. Ya tenemos unas 200 empresas y tratamos de resolverles las dudas. Sacamos periódicamente unas Miniguías, que son un recurso que sacamos de tamaño din A6, con preguntas y respuestas sencillas, concretas y con un lenguaje amable.

A los emprendedores, que van a empezar una actividad económica, con suerte tendrán un despegue económico y necesitarán contratar mano de obra, así que lo enfocamos en ir dándoles un poco de información y que se vayan organizando y aprendiendo todas sus obligaciones. Y por supuesto, que sepan que tenemos una asistencia técnica donde tienen a un técnico de prevención a su disposición.

Además, mandamos circulares informativas con las novedades que puedan aparecer en las que incluimos los estudios de siniestralidad, y hacemos unas 7 jornadas informativas al año, aparte de las 5 jornadas de Segurmania y las 3 sesiones del foro. Como valor añadido, en las jornadas siempre tenemos un experto abogado laboralista. Los técnicos de prevención no llegamos a entender muchas veces los matices legales, y en estas jornadas intentamos dar luz a estos problemas que se nos pueden presentar.



### ¿En qué consiste el programa Analiza y Mejora tu Plan de Prevención?

El asesoramiento de prevención que realizamos a través de la asistencia técnica lo estamos transformando en una Auditoría Técnica. Ponemos a disposición de las empresas un técnico de prevención para que valore en profundidad su gestión preventiva, preferentemente con el empresario o con el director. Se emite un informe donde se recogen los puntos fuertes y las áreas de mejora de la gestión preventiva. Estas auditorías tienen como objeto reforzar la sensibilización de la dirección de la empresa ante la responsabilidad que la ley le confiere.

“ Tenemos a las empresas muy satisfechas, la gente está muy contenta, tenemos fanes de prevención ”

### ¿Cuál es la parte más atractiva de todo esto?, ¿de qué estás más orgullosa?

De la cercanía que tenemos con las empresas, la inversión que hacemos con las auditorías y con el Foro de PRL. Las empresas nos ven como un facilitador o un posibilitador,

ponemos en contacto a las entidades que tienen algún problema con la persona o personas que más saben sobre el tema, el foro nos ha dado una red de contactos muy importante.

También creo que acertamos con el proyecto de Segurmania y su campaña de concienciación de los comportamientos seguros, se dispone de unos contenidos muy potentes, se dinamiza en las redes sociales y además se realizan talleres y jornadas, dirigidas a aquellas actividades que tienen especial peligrosidad.

Invitamos a todos nuestros lectores a que vean y utilicen los interesantes contenidos en el sitio web de Segurmania Zurekin.

¿QUIERES SABER MÁS?



<http://prl.cebek.es/>



<http://www.segurmaniazurekin.eus/>



# ENCUENTRO CON:

## CONFEBASK

D.<sup>a</sup> AMAIA LÓPEZ

**Amaia López, responsable de Prevención de Riesgos Laborales de Confebask**, comparte con nosotros la misión y objetivos en Seguridad y Salud Laboral de esta organización empresarial, así como su visión de futuro.

### **Buenos días Amaia, ¿puedes presentarte a nuestros lectores?**

Me llamo Amaia López Iriondo y llevo en la Confederación Empresarial Vasca, Confebask, más de 10 años. Empecé en el área de Prevención de Riesgos Laborales y poco a poco he ido asumiendo también las áreas de Medioambiente y Asuntos Sociales. Anteriormente, he trabajado en la empresa privada y he estado becada en la Administración Vasca y en el Parlamento Europeo. Soy licenciada en Derecho Económico.

### **¿Qué es Confebask?**

Somos una organización intersectorial de carácter autonómico, creada hace unos 35 años por las 3 organizaciones de carácter territorial: la Asociación de Empresarios de Gipuzkoa (ADEGI), la Confederación Empresarial de Bizkaia (CEBEK) y SEA Empresarios Alaveses (SEA); fundamentalmente para poder representar a todo el tejido empresarial Vasco ante las instituciones autonómicas y también a nivel estatal, ya que somos miembro de CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales). Nuestra misión es básicamente Institucional ante las administraciones, políticos, parlamento, sociedad, etc.

### **¿Qué relación tienen con la Prevención de Riesgos Laborales?**

La prevención también entra dentro de esa misión, como agente que tiene algo que decir a la sociedad, hacemos posicionamiento y discurso empresarial en todo lo que afecte a las empresas. Esto se ha visto desde el inicio, antes que se instaurara la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aquí ya se había creado el primer Instituto de Seguridad y Salud laboral, que se llama OSALAN, del cual nosotros somos miembro. Así que ya teníamos esa sensibilidad por la prevención antes que se impusieran por ley unos cumplimientos legales para el empresario.

Por otra parte, apoyándonos en nuestros 3 socios fundadores, que a su vez aglutinan a organizaciones



**D.<sup>a</sup> Amaia López**

**RESPONSABLE DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES DE  
CONFEBASK**

empresariales de carácter sectorial, se llega a las empresas, se las asesora y se hace una labor de sensibilización. De esta manera, recibimos ese “feedback” de las entidades, de cara a presentar y hacer propuestas a la Administración.

Como ya hemos comentado, somos miembro y parte activa del Consejo General de OSALAN, donde se intenta desarrollar toda la política pública en Seguridad y Salud en Euskadi. También participamos y trabajamos en las mesas de diálogo social.

Además de este trabajo institucional, también nos hemos convertido en un agente colaborador con las Administraciones Públicas. Esto se hace a través de la gestión de proyectos, por ejemplo, a nivel estatal a través de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales y a nivel autonómico, con OSALAN y el Gobierno Vasco.



“ En resumen, nuestra misión es aunar intereses empresariales, trasladarlos y negociar con la Administración ”

### ¿Qué proyectos se están realizando en este momento?

Los medios de comunicación, generalmente, hablan de prevención cuando ha habido una tragedia, desgraciadamente cuando hay un accidente laboral. Pero pocas veces se ve que se pongan en valor proyectos empresariales o de la Administración que sean pro o por la prevención, y nos gustaría romper con esa dinámica.

Segurmania Zurekin es una iniciativa estrella dentro de nuestra organización empresarial. La siniestralidad laboral grave en Euskadi se concentra en las caídas a distinto nivel, los atrapamientos y aplastamientos, y el riesgo eléctrico. Queríamos hacer un proyecto basado en estos riesgos, pero sin que dieran miedo, trabajar la prevención desde un aspecto más positivo.

Segurmania es para entusiastas de la seguridad, es un contenedor de información para que todos los usuarios puedan acceder a los contenidos y utilizar lo que quieren para sensibilizar a las personas. Es un proyecto que llamamos de “marca blanca”, no queremos destacar nuestros logos. Con el proyecto Segurmania, estamos utilizando mucho las redes sociales para llegar a las pequeñas empresas, y hemos sido finalistas tanto en los premios Prevencionar como en los de Comunicación y Cultura Preventiva.

### ¿Cómo consiguen dar visibilidad a Segurmania?

Tenemos una empresa de comunicación que nos ayuda a actualizar los contenidos y trasladarlos al sitio web, siempre revisados y supervisados por nosotros. Para la comunicación externa utilizamos Twitter y las organizaciones participantes retuitean todas las comunicaciones.



Por otro lado, tenemos un boletín bimensual que lanzamos a todos los asociados a través de mailing, para que llegue al mayor número de empresarios. A su vez, la Administración, a través de Osalan, también retuitea los mensajes.

Las organizaciones participantes realizan jornadas de sensibilización sobre los temas de la campaña de Segurmania. Queremos que la Prevención de Riesgos llegue a la mayor cantidad posible de personas.

**SEGURMANIA**  
ZUREKIN

**Confebask**, en colaboración con sus tres organizaciones fundadoras **Adegi, Cebek y SEA** y con el respaldo del **Gobierno Vasco** y **Osalan**, impulsa este proyecto sobre **cultura preventiva en Euskadi**, enfocado a las personas, sencillo y fácil de aplicar en las empresas. Este nuevo espacio pretende generar una corriente comprometida y entusiasta de las personas por el fomento del cuidado y la protección de la seguridad y la salud laboral.

Incluye diversas secciones en las que se utiliza un **tono amable y positivo, sin juicios de valor previos**, tales como:

- **Vidas seguras** consiste en mensajes dirigidas a las personas para que tengan un comportamiento seguro fuera de las empresas, relacionadas con la vida diaria.
- Con **Empresas saludables** se pone en valor lo que están haciendo las empresas en prevención. Se entrevista a entidades de distintos sectores y tamaños para que otras empresas puedan ver como gestionan la seguridad y salud de sus trabajadores.
- Se dispone de pequeñas píldoras preventivas que empiezan con un **“Sabías que...”**
- Se crean **Infografías** con pequeños mensajes informativos que se pueden descargar.

Pueden acceder a través de:  
<http://www.segurmaniazurekin.eus/>

¿QUIERES  
SABER MÁS?



<http://www.confebask.es/>



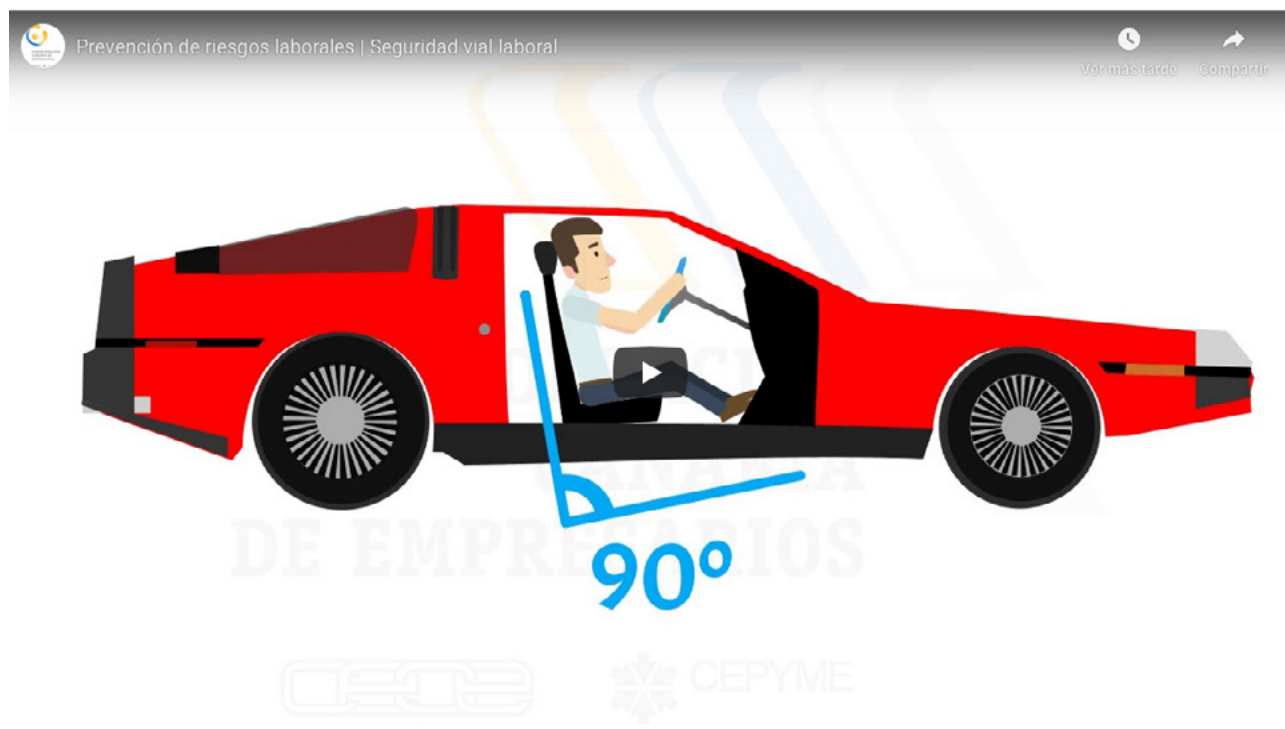
# VIDEO DIVULGATIVO DE PRL

Siguiendo con la tradición de presentar diferentes vídeos informativos en los diferentes boletines de PRL, en este número les presentamos el vídeo dedicado a la Seguridad Vial.

Durante la conducción se pueden producir situaciones de riesgos graves e inminentes ante la cual el trabajador debe saber cómo reaccionar. Por todos es sabido que los accidentes de tráfico no son ajenos al ámbito laboral pudiendo diferenciar, según su naturaleza, entre los **accidentes "in itinere"** que es el que acontece cuando un trabajador se desplaza desde su domicilio al centro de

trabajo o viceversa, y los **accidentes "en misión"** que es el sufrido por el trabajador en el trayecto que tenga que realizar para el cumplimiento de su trabajo, así como los ocurridos en el desempeño de la misma dentro de su jornada laboral.

La gran mayoría de la población trabajadora utiliza el vehículo privado para acudir a sus lugares de trabajo, por ello, en este vídeo de conducción podrán ver con más profundidad las causas y situaciones que generan este riesgo, así como las medidas preventivas para controlarlo.



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

¿QUIERES SABER MÁS?

<http://herramientaprl.org/videos/>



# CONSEJOS DE PREVENCIÓN

## RECUERDA QUE...



### VIGILANCIA DE LA SALUD

Es uno de los instrumentos relacionado con la Medicina del Trabajo para controlar y hacer el seguimiento de la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de la población trabajadora.

#### Tipos

- Inicial (incluyendo cambio de tareas o puestos de trabajo con nuevos riesgos).
- Periódica
- Tras una ausencia prolongada por motivos de salud (enfermedad, accidente, etc)
- Previa a la exposición (riesgos biológicos, cancerígenos, etc).
- Post-ocupacional
- Por detección de un daño al trabajador

#### Vigilancia de la Salud para los Trabajadores Especialmente Sensibles

Tiene dos objetivos concretos:

- La identificación de estos.
- El estudio de la compatibilidad del puesto de trabajo con las características individuales.

## SABÍAS QUE...



### ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

- **Garantizada** por el empresario.
- Orientada al **ámbito laboral**.
- **Específica** en función de los riesgos del puesto de trabajo
- **Voluntaria** para el trabajador (Con las siguientes excepciones):
  - La existencia de una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
  - Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
  - Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para él mismo o para terceros
- **Confidencial**, los resultados solo estarán al alcance del propio trabajador, servicios médicos y autoridad Sanitaria
- **Periódica** en el tiempo.
- **Prolongada en el tiempo**, en el caso de que los efectos perjudiciales para la salud puedan aparecer después de la finalización de la relación laboral.
- **Planificada**, en función de los protocolos médicos específicos relacionados a los riesgos detectados en la evaluación de riesgos.
- **Documentada**, tanto los resultados como las conclusiones, incluyendo las pruebas practicadas, periodicidad, técnicas utilizadas, personal que lo ha llevado a cabo, conclusiones sobre la aptitud y las necesidades de medidas de protección y prevención.
- **Gratuita**, el coste económico no deberá recaer en los trabajadores.

## ¿QUIERES SABER MÁS?



Herramienta de autodiagnóstico de la PRL

<http://herramientaprl.org/empresas/>



Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Nota técnica de Prevención NTP 959:

<https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/926a937/959w.pdf>



Un reconocimiento médico previo a la contratación no está incluido en la vigilancia de la salud ni se encuentra dentro de la normativa de prevención de riesgos laborales.



# ALTERNATIVAS SALUDABLES

## CAFÉS ORÚS

Visitamos Cafés Orús en sus instalaciones de Zaragoza, donde nos muestran las bondades de las nuevas técnicas de descafeinado del café, importantes tanto desde el punto de vista de la salud laboral como del medioambiente.

A la hora de descafeinar el café, se disponen principalmente de tres métodos, partiendo siempre del grano verde antes de ser tostado. Dos de ellos utilizan productos químicos, en uno se usa el cloruro de metileno como disolvente de la cafeína y en el otro dióxido de carbono de alta presión. En el tercer método se utiliza agua y es el que utiliza Cafés Orús.

El proceso de descafeinar el café con agua consiste en empapar los granos de café verdes en agua mezclada con un extracto de café verde al que se le ha reducido previamente la cafeína. Un fenómeno de ósmosis atrae la cafeína de la alta concentración de los granos a la baja concentración del extracto de café verde. El agua utilizada con la cafeína disuelta se bombea a través de un filtro de carbón activo que absorbe la cafeína.

La principal ventaja de este método es que no utiliza productos químicos, con lo que se conservan de manera óptima las propiedades organolépticas del café. Dicha ausencia de productos químicos nos lleva a evitar la exposición de los trabajadores a los mismos e incluso a evitar la posibilidad de que se produzcan vertidos indeseados. Igualmente, a nivel medioambiental se ahorran residuos del proceso químico. Por otra parte, la cafeína obtenida se aprovecha en la industria de la alimentación o la farmacéutica.

¿QUIERES SABER MÁS?



<https://cafesorus.es/>





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  
CBOB CEPYME