

Un concurso seguro

Cementos Rezola ha organizado un 'Grand Prix' por la seguridad en el que ha premiado a los trabajadores más sensibilizados con el tema

I. BERNAL

Luis Manuel Vázquez, empleado de Cementos Rezola, acaba de ganar un viaje valorado en 6.000 euros. Es un afortunado, pero un afortunado precavido. Porque esa ha sido la cualidad por la que le han premiado. En su empresa, la seguridad laboral ha sido durante los últimos meses motivo de concurso. Los responsables de la planta que la cementera tiene en Arrigorriaga pensaron que ese podía ser un buen método para implantar la seguridad donde mejor aplicación puede tener; en los hábitos diarios de los trabajadores, en su forma de pensar.

El viaje era el premio 'gordo' de una casi interminable pedrea de equipos de música, DVDs, bicicletas, maletas, bolsas de viaje, tostadoras, vajillas o cuberterías con la que la empresa ha querido recompensar la participación y empeño de sus trabajadores-concursantes. Después estaban los segundos y terceros premios—un fin de semana en el madrileño Warner Bros Park, una motocicleta, un 'home cinema' y un ordenador—a los que, como al 'gordo', se accedía por sorteo.

La primera edición del 'Grand Prix'—nombre que han dado al concurso—de la seguridad laboral de Cementos Rezola se cerró esta semana sin datos reales sobre su eficacia, pero con un buen sabor de boca. Aunque en la entrega de premios, Hervé de Saint Pierre, presidente de la firma, puso el listón en un idílico «cero accidentes», Ángel María Jiménez, director de la planta vizcaína reconoce que «no se puede pretender



El presidente de Cementos Rezola, Hervé de Saint Pierre, entrega su premio a Luis Manuel Vázquez. / MITXEL ATRIO

eliminar la siniestralidad. La iniciativa pretendía que, aunque fuera en broma y a modo de juego, los trabajadores hablaran de seguridad», asegura orgulloso. «Con el 'Prix' hemos querido canjear premios por seguridad». En su opinión, la mejor forma de atajar la siniestralidad es inculcársela a los trabajadores, hacer que, de forma casi inconsciente, piensen en ella cada vez que tengan que realizar cualquier acción. Y si la mejor forma de lograrlo es a través de un juego, pues en Rezola se juega.

En familia

«Cuando en una empresa se habla de velar por la seguridad de los empleados normalmente pensamos en poner barandillas y ese tipo de acciones. Sin embargo, muchos de los accidentes no ocurren porque en el centro de trabajo falte este tipo de recursos, sino porque no tenemos el hábito de actuar con prudencia», afirma Jiménez. Y como no se refiere sólo a cuestiones laborales, desde Rezola han enviado a los domicilios de

Durante cuatro meses los trabajadores de la cementera han contestado a test sobre seguridad

los 82 empleados participantes—tanto propios como de contratistas—cuestionarios sobre seguridad en el hogar.

Por rellenar este tipo de test y participar en otras actividades impartidas dentro de la propia empresa—seminarios o el diseño de carteles a favor de esta campaña—, los empleados han ido sumando puntos, que de acuerdo con el espíritu del juego denominaban 'seguris', y que después podían canjear por los premios de la 'pedrea'. «Se trataba de buscar la forma de implicar también a las familias, de que la mujer y los hijos 'achucharan' a los trabajadores para conseguir tal o cual premio», explica Jiménez. Así, no

era raro ver a los empleados ayudándose a contestar cómo se debe sujetar una carretilla o qué extintor se debe emplear para apagar determinado tipo de fuego. En el cuestionario entraba de todo—incluyendo los protocolos de actuación establecidos por la propia compañía para situaciones de riesgo—, y de lo oportuno de sus respuestas dependía la calificación final.

Sin embargo, y a pesar de que la acogida de la iniciativa es considerada desde la dirección como «muy positiva», algunos de los cien empleados directos de la planta la han rechazado por considerarla un tanto frívola. «No se puede decir que quienes no han participado no se preocupen por el tema. Simplemente no les ha parecido un método apropiado para lograr el fin». Justifica el director de la planta, quien reconoce que al principio tampoco los representantes sindicales se mostraban muy seducidos por la idea, aunque al final en las filas de ELA y Comisiones ha habido algún premiado.

Confebask edita un manual de acogida dedicado a prevención de riesgos laborales

I. B.

La Confederación Empresarial Vasca—Confebask—ha elaborado un manual «de acogida» sobre riesgos laborales que pretende servir a las compañías asociadas a cualquiera de las patronales territoriales como guía para la elaboración de su propio manual en esta materia. Este tipo de guías sirve para que los trabajadores recién incorporados a una sociedad conozcan el funcionamiento de la empresa—en este caso en materia de salud laboral y prevención de riesgos—y se adapten e impliquen más rápidamente en su nuevo empleo.

Desde Confebask se asegura que «no debe esperarse a que el trabajador se vaya haciendo poco a poco con los distintos riesgos, prácticas y medidas de protección existentes en la empresa, sino que es preciso hacerle participe de ellos desde el primer momento». La compañía también cubre a partir de estas publicaciones la obligación legal de informar al trabajador sobre los riesgos específicos del puesto que desempeña, así como de la cultura y sistema preventivo global de ésta.

El manual editado por la patronal simula ser el utilizado en una empresa, y reproduce una política de prevención directamente aplicable a muchas firmas. El texto recoge los riesgos generales a los que están sometidos los trabajadores de esta empresa—ejemplo, así como las medidas para minimizarlos. A continuación da un completo listado de los riesgos específicos del puesto que ocupará el empleado recién incorporado, y otro de sus derechos y obligaciones. La última parte está destinada a ofrecer información sobre la organización preventiva de la compañía.