

C | A | R | T | A

SALUD & SEGURIDAD
LABORAL

svez

CARTA

SALUD & SEGURIDAD LABORAL

He tomado la decisión, de acuerdo con los interlocutores sociales, de dotar al Grupo SUEZ de una Carta de Salud y Seguridad Laboral.

La salud y la seguridad en el ámbito laboral constituyen elementos clave de nuestra contribución al desarrollo sostenible y, por tanto, revisten una importancia capital para nuestro Grupo y forman parte de sus valores.

Por ser una visión común de nuestras actividades, la Carta determina un marco de exigencias que contribuyen a mejorar nuestras realizaciones en este campo de manera continua y más allá de la estricta aplicación de leyes y reglamentos.

Solicito, pues, a cada uno de los Presidentes de polo y de empresa que se comprometa personalmente y que designe un responsable directo, encargado de coordinar eficazmente la

aplicación de la presente Carta y su código de conducta en concertación con los directivos y los representantes del personal.

Esta carta se aplica a todas las personas, en todas las empresas del Grupo y en todos los países. Debe ser comunicada y explicada con el fin de que cada uno se implique individualmente y contribuya activamente en su aplicación.

Me comprometo personalmente a vigilar la evolución de las prácticas y de los resultados y a apoyar nuestros esfuerzos de forma constante.

Gérard Mestrallet

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gérard Mestrallet', with a stylized flourish extending to the right.

La Dirección General y la Instancia Europea de Diálogo del Grupo SUEZ, compuesta por los representantes de las organizaciones sindicales y de los trabajadores, han decidido adoptar una Carta de Salud y Seguridad en el ámbito laboral.

Esta Carta será aplicada en cada Polo a través de los medios y documentos adaptados a sus actividades.

NUESTROS RETOS

Efectivamente, el Grupo debe conseguir y mantener buenos resultados en materia de salud y seguridad laborales, habida cuenta de la importancia de los retos, entre los que se pueden citar:

- **El respeto de la integridad y de la salud**

Siendo SUEZ un Grupo responsable, concibe ejercer sus actividades únicamente desde el respeto de la integridad y de la salud física y psíquica de cada persona. Ello se aplica no sólo a los hombres y las mujeres que forman parte del Grupo, sino también a nuestros clientes, asociados, subcontratistas y, en general, a todas las poblaciones cubiertas por nuestras prestaciones.

- **Profesionalismo**

El profesionalismo es uno de los cimientos de la reputación del Grupo. El profesionalismo es un reto del que forman parte las exigencias de competencia, de pericia y de rigor, de interés por el trabajo bien hecho, de previsión y de innovación. La seguridad es el centro de cada una de esas exigencias.

- **Competitividad**

Los resultados que obtenemos en el área de salud y seguridad laborales no sólo son un elemento clave para juzgar nuestros resultados globales, sino que constituyen un factor que verdaderamente nos diferencia de los demás. Y representa, cada vez más, una exigencia de nuestros clientes.

La seguridad influye de forma significativa en nuestra rentabilidad. La prevención de riesgos en materia de salud y seguridad en el ámbito laboral protege nuestro patrimonio humano, intelectual, material y técnico, y refuerza nuestra imagen ante nuestros clientes y la colectividad. Protege así nuestras organizaciones, ahorra nuestro tiempo, reduce nuestras cotizaciones sociales y nuestras primas de seguros.

Una política de prevención adaptada y eficaz contribuye a controlar las responsabilidades, en especial civiles y penales. Garantiza el futuro de nuestras empresas, de los hombres y mujeres que en ellas trabajan, de sus familias y de las comunidades involucradas. Por consiguiente, nuestros resultados en materia de seguridad son una condición imprescindible para el desarrollo y la continuidad de nuestras actividades.

• **Diálogo social**

La salud y la seguridad en el ámbito laboral son retos colectivos que cada persona debe reconocer, sin importar el lugar que ocupa en el organigrama de la empresa.

Aunque la responsabilidad última incumbe a la dirección, cada uno de nosotros es responsable a su nivel, de su comportamiento, de sus decisiones y sus actos en materia de salud y seguridad en el ámbito laboral.

La gestión de la salud y la seguridad laborales pasa por el diálogo, en especial dentro de todas las instancias de concertación del Grupo. Es, además, nuestra forma más directa de actuar cotidianamente en pro de la cohesión social y de la solidaridad.

NUESTROS COMPROMISOS

• **Un código de conducta de Salud y Seguridad laboral**

El Grupo ha elaborado un código de comportamiento de Salud y Seguridad Laboral cuya aplicación debe estar incluida en los sistemas de gestión de cada empresa.

El código de Salud y Seguridad implica, en cada entidad, la adopción de un proceso dinámico de mejora continua que hace necesario:

- Una evaluación “inventario” de la situación actual de la empresa y de todos sus riesgos
- Fijar unos objetivos y un plan de acción
- La definición de misiones y de recursos
- La iniciación, el impulso y el seguimiento de las acciones
- Balances periódicos.

• **Un Comité Director de Salud y Seguridad laboral**

El Grupo se dota de un Comité Director de Salud y Seguridad laboral, que dependerá directamente del Comité Ejecutivo del Grupo.

Dicho Comité Director, compuesto principalmente por miembros de la Dirección y por representantes de la Instancia Europea de Diálogo del Grupo,

velará por el cumplimiento del código de conducta y de nuestros compromisos. Observará la evolución de nuestro desempeño en Salud y Seguridad laboral, cumpliendo las disposiciones legales cuando existan o, en su defecto, las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

- **Un compromiso de cada uno**

Cada uno de nosotros deberá conocer la Carta y su código de conducta y colaborará individualmente en su aplicación, para contribuir de esta forma a conseguir los objetivos colectivos del Grupo.

CODIGO DE CONDUCTA

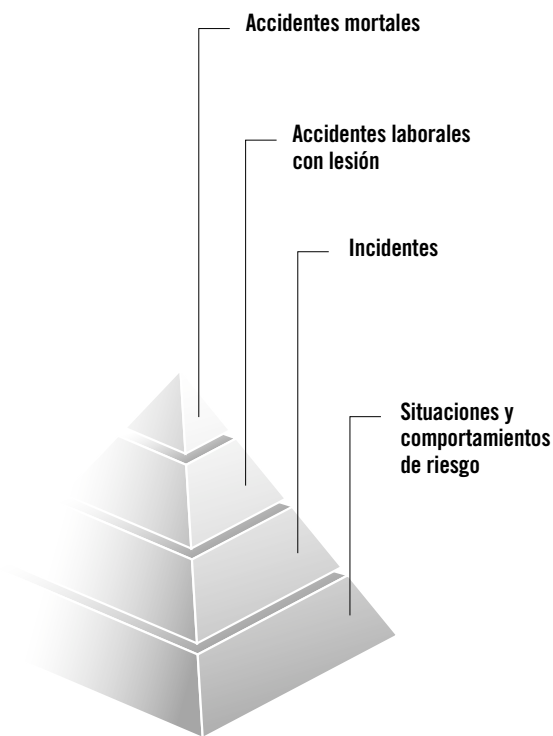
SALUD & SEGURIDAD LABORAL

I. ANTECEDENTES

Piedra angular de la Política de salud y seguridad laborales en el Grupo SUEZ, la carta define el marco dentro del cual éste procederá para cumplir sus obligaciones y asumir sus responsabilidades.

La prevención de los fenómenos accidentales y la gestión de riesgos se basan concretamente en una evidencia: existe una relación entre el número de accidentes laborales, de incidentes y de situaciones de riesgos.

Nuestra política consiste en disminuir de manera significativa y duradera el número de accidentes y enfermedades de origen profesional, reduciendo el número de situaciones y comportamientos arriesgados.



II. EL PROCEDIMIENTO INSTAURADO EN LA ENTIDAD

Basándose en la evidencia y en los retos anteriormente mencionados, cada entidad debe adoptar el siguiente procedimiento de mejora continua, que se apoya en su sistema de gestión empresarial:

A. Realizar una evaluación “inventario”

Se ha de realizar la identificación periódica de los peligros, así como el análisis y la evaluación sistemáticos, concertados y pluridisciplinarios de los riesgos de origen humano, organizativo, tecnológico y material en todas las actividades y puestos de trabajo.

También se debe realizar una evaluación “inventario” de la organización, los equipos y los recursos humanos de los que se dispone. Dicha evaluación “inventario” tiene que tomar en cuenta el contexto reglamentario, las orientaciones estratégicas de la empresa y la experiencia adquirida.

La evaluación económica de los riesgos forma parte de dicho análisis.

Es necesario tener en cuenta tres tipos de riesgos, conocidos o emergentes:

- los riesgos introducidos en la empresa a través de contratos con asociados y empresas externas, en caso de adquisiciones, inversiones, aplicación de nuevos conceptos, nuevas técnicas y nuevas instalaciones, la llegada de nuevo personal, etc.;
- los riesgos generados en la empresa misma por nuestros procesos internos, incluyendo aquellos que resultan de situaciones de fallo o de emergencia;
- y los riesgos vinculados con los productos y servicios que se prestan fuera de la empresa.

Dichos riesgos pueden existir potencialmente en cualquier acontecimiento accidental y en cualquier daño para la salud física y mental.

Habida cuenta del avance de las técnicas y de los nuevos conocimientos, el Grupo se compromete a mantener actualizados sus conocimientos en materia de riesgos emergentes y a evaluar las consecuencias de su política en el área de la salud.

B. Determinar objetivos y programar acciones

Basándose en la evaluación “inventario”, los dirigentes de cada entidad operativa determinan los objetivos de su organización y programan sus acciones, de acuerdo con los representantes del personal.

Este plan de acciones tiene en cuenta el tamaño de la empresa y el género de los riesgos que se desprenden de sus actividades. Es un documento escrito que se actualiza todos los años y que incluye principalmente:

- los objetivos y sus indicadores de seguimiento;
- la descripción de las acciones de prevención previstas, sobre todo aquellas que provienen del análisis de riesgos, teniendo en cuenta los factores económicos, sociales y culturales, siendo el principio ALARA (As Low As Reasonably Achievable) una de las referencias importantes adoptadas por nuestras empresas;
- la descripción de los medios humanos, organizativos y técnicos;
- un programa que permita seguir la realización del plan (auditorías internas y externas, etc.).

Este plan de acciones se elabora para un período mínimo de tres años. Ha de ser comunicado a todo el personal.

Este plan de acciones constituye un compromiso.

Dicho procedimiento requiere un enfoque multidisciplinar basado en el cumplimiento de los principios fundamentales siguientes:

B1. El principio de la jerarquía de la prevención

El principio de la jerarquía de la prevención está relacionado con la noción llamada “defensa a fondo”, que consiste en tratar primero de eliminar las fuentes de riesgo y después determinar las medidas de prevención –redundantes, de ser posible– que reducen las probabilidades de que se produzca un hecho accidental.

Las medidas de prevención deben determinarse en el siguiente orden:

1. evitar, eliminar o reducir el riesgo (de ser posible, en su origen);
2. establecer protecciones colectivas;
3. comprobar si el personal utilice equipos de protección individual.

Al definir las medidas de protección, se recomienda preferir aquellas que permiten disminuir, de la manera más eficaz, las consecuencias de los accidentes, tanto en las personas como en los bienes.

En esta materia, el principio ALARA (As Low As Reasonably Achievable) permite a nuestras empresas, dondequiera que estén, optimizar la selección de las medidas de prevención y de protección en función de la situación propia de sus actividades.

B2. Compartir e informar sobre las experiencias

El principio de compartir e informar sobre las experiencias toma en cuenta no sólo el compartir las buenas prácticas y la pericia técnica acumulada por el Grupo SUEZ, sino también el análisis de los accidentes y los cuasi-accidentes, y la vigilancia que se tiene en la salud laboral. El compartir es uno de los fundamentos que permiten mejorar continuamente nuestro nivel de salud y seguridad laborales.

C. Definir las misiones y los medios

El directivo de cada una de las entidades operativas del Grupo debe asegurarse que las actividades bajo su responsabilidad no pongan en peligro la salud y la seguridad de las personas involucradas. Define, suministra, organiza y aplica los medios para lograr este cometido y asimismo controla su eficacia.

Debe estar enterado de las disposiciones que recogen la Carta y el presente código de conducta y aplicarlos en su entidad. Sin descargarse de sus propias responsabilidades, puede delegar parte de sus poderes, siempre y cuando conserve el control.

En el ámbito de la organización de la salud y la seguridad de su entidad, el directivo define principalmente, cómo se distribuyen y coordinan las misiones en materia de salud y seguridad dentro de:

- la dirección general;
- las direcciones de centros o proyectos;
- la dirección de talleres o equipos;
- los consejeros de salud y seguridad;
- la medicina del trabajo;

así como las obligaciones generales de cada persona.

Además, debe velar por el buen funcionamiento de los organismos paritarios competentes en materia de salud y seguridad.

Los medios de los que dispone son principalmente:

- personas que se dedican específicamente a la organización y al seguimiento de la función salud y seguridad en el ámbito laboral;
- la gestión de competencias;
- documentos y procedimientos actualizados;
- equipo adaptado y en buen estado;
- un programa de controles, inspecciones y auditorías;
- indicadores de medida y seguimiento (índices de frecuencia y gravedad de los accidentes de trabajo, etc.);
- la política de comunicación;
- organización en situación de crisis.

D. Iniciar las acciones y evaluar su eficacia

Incumbe a los directivos la responsabilidad diaria de impulsar este procedimiento. Para justificar su credibilidad, su comportamiento ha de ser ejemplar.

Deben llevar a la práctica todas las acciones previamente definidas y respetar los siguientes principios:

- responsabilizar a cada persona de sus actos y de las consecuencias eventuales en la salud y la seguridad de sus compañeros, los clientes y el público;
- definir la misión de cada persona en materia de seguridad y asegurarse de que ésta ha sido comprendida y de que existen las competencias necesarias (formación y experiencia);
- proporcionar a cada persona los medios para cumplir con su misión: personas competentes, una organización
- dispositivos seguros, recursos materiales adaptados y en buen estado;
- comprobar que se adopten criterios de salud y de seguridad coherentes con la Carta y el código de conducta al seleccionar, informar y coordinar a los subcontratistas de la entidad;

- dar atención especial a la recepción, la información, a la formación y la integración de los recién contratados, del personal transferido y de los trabajadores eventuales;
- estimular a todos para que comuniquen libremente y sin presión cualquier situación de riesgo;
- permitir, en caso de peligro grave e inminente, que toda persona directamente involucrada pueda alejarse de su puesto de trabajo o de la zona de peligro, sin sufrir perjuicio alguno;
- hacer lo necesario para que cada persona mantenga actualizadas sus competencias, sobre todo participando activamente en las formaciones propuestas;
- en la evaluación individual, tener en cuenta la manera como cada persona cumple con su misión y alcanza sus objetivos en lo que a salud y seguridad laborales atañe;
- dar asistencia al agente o al directivo cuya responsabilidad jurídica sea cuestionada en aspectos de salud y seguridad relacionados con su actividad profesional.

E. Evaluar para progresar

El directivo de cada una de las entidades operativas debe proceder, al menos anualmente, a una evaluación de su sistema de gestión empresarial y de sus indicadores de salud y seguridad laborales.

Dicha evaluación deberá ser comunicada en forma adecuada al personal o a sus representantes, así como a las instancias designadas del Grupo. Esta debe recoger, como mínimo, los siguientes puntos:

- análisis de la evolución organizativa, reglamentaria y tecnológica en materia de seguridad;
- análisis de las observaciones y los fallos de funcionamiento;
- resultado de las auditorías y del seguimiento de las acciones correctivas;
- seguimiento de los indicadores;
- decisiones de mejora.

Las instancias de salud y seguridad laborales, compuestas por los representantes de los trabajadores y los representantes de la dirección, cooperan en la planificación de la prevención y en la evaluación de la misma. Dichas instancias contarán con la información y la formación requeridas para cumplir estas misiones.

III. EL COMITE DIRECTOR DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

El Comité Director de Salud y Seguridad Laborales del Grupo, que depende directamente del Comité Ejecutivo del Grupo SUEZ, tiene a su cargo el seguimiento del respetuoso cumplimiento de los compromisos adquiridos en materia de salud y seguridad laborales, y de la evolución de la madurez y de la mejora del desempeño del Grupo.

Está compuesto principalmente por representantes de la Dirección y de la Instancia Europea de Diálogo de SUEZ, y presenta un informe, una vez por año, a ésta última, durante su reunión plenaria.

Debe informar periódicamente al Comité Ejecutivo del Grupo sobre los resultados alcanzados con respecto a los objetivos fijados, y comprobar que se realicen en la Carta y el código de conducta, las adaptaciones que resulten necesarias.

VOLANTES SOBRE
SALUD & SEGURIDAD
LABORAL

Salud física y psíquica: algunas buenas prácticas que pueden servir de inspiración a las entidades...

Para respetar la salud física y mental de la plantilla puede ser necesario tomar medidas particulares de prevención y protección, habida cuenta de los parámetros sociales, económicos y culturales, y de las recomendaciones de las organizaciones profesionales. Estas deben ser elegidas de común acuerdo con las personas competentes en las áreas de salud y protección social, tales como los servicios de medicina del trabajo.

A largo plazo, la protección de la salud del personal requiere principalmente velar a que la exposición a los riesgos de enfermedades de origen profesional sea limitada, y respete los principios ALARA (As Low As Reasonably Achievable).

A este respecto, se debe hacer hincapié en la importancia de limitar los aspectos penosos del trabajo y la exposición a los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, carcinógenos y mutágenos.

También se debe prestar particular atención a aquellos factores que pueden agravar la carga psicosocial en el trabajo o afectar de manera desfavorable la salud psíquica del personal.

En lo que a reducir la carga psicosocial del trabajo se refiere, se debe tener en cuenta:

- los riesgos particulares inherentes a la organización de algunas tareas como el trabajo aislado, por turnos, nocturno, etc.;
- los riesgos asociados al nivel de ergonomía de los puestos de trabajo;
- los riesgos que se desprenden de conducir y maniobrar vehículos y maquinaria de manipulación;
- los riesgos producidos por errores de diagnóstico que puedan resultar de la carga mental que sufren los operadores cuando controlan procesos operativos complejos;
- los riesgos específicos que afectan a ciertas categorías de personal como las mujeres embarazadas, los trabajadores jóvenes, los agentes asignados a un puesto de trabajo adaptado, los trabajadores temporales, etc.

Dichas disposiciones se toman, además, para prevenir, limitar y tratar la violencia y el acoso, ya sea moral o sexual, en el ámbito laboral.

Por otra parte, tomando en cuenta los resultados del análisis de riesgos, se establecerá un programa de verificación de aptitud para el puesto de trabajo y de control médico. Este programa incluye también el análisis de las posibilidades de trabajo adaptado que pueda proponerse a una persona víctima de un accidente laboral. Dicho programa se modifica periódicamente en función de los conocimientos y la evolución de los riesgos de origen profesional, de la naturaleza de las condiciones de trabajo y de los colectivos involucrados.

Por último, en función de sus necesidades, cada entidad puede, respetando la vida privada y la voluntad de las personas, desarrollar programas específicos como: preparación a la expatriación, vacunación preventiva, formación en primeros auxilios, toma de conciencia de los riesgos que conlleva la dependencia del tabaco, los medicamentos, el alcohol y las drogas, así como actividades destinadas a evitar los efectos del estrés o los riesgos provenientes de enfermedades de origen psicosomático.

Gestión de los accidentes, de los cuasiaccidentes laborales: algunas recomendaciones adecuadas

La voluntad del Grupo SUEZ de mejorar constantemente su nivel de seguridad, requiere que todos los accidentes, incidentes y cuasi-accidentes, que afecten ya sea al personal o a terceras personas, sean objeto de un exhaustivo análisis.

Dicho análisis debe poner de relieve las causas que originan los fallos identificados y determinar qué acciones correctivas son adecuadas para evitar que se repitan.

Se le dará una mayor importancia al análisis de las causas de los incidentes y cuasi-accidentes de trabajo, y a la comunicación de la experiencia en el Grupo, ya que éstos son producidos por los mismos factores de riesgo que originan los accidentes de trabajo.

Plan de emergencia y gestión de crisis: algunas recomendaciones esenciales

Cada entidad del Grupo SUEZ debe elaborar y mantener, permanentemente y en condiciones de operación, un plan de emergencia interno que permita hacer frente a las situaciones de crisis.

Este plan debe describir la organización de la gestión de crisis. Incluye la totalidad de procedimientos y recursos necesarios para cubrir y controlar todos los tipos de emergencias potencialmente previsibles, tales como: accidentes que afecten a las personas, incidentes de explotación, incendios, alertas diversas, catástrofes naturales, agresiones externas, etc.

El objetivo de dichos procedimientos de emergencia es:

- crear una organización que pueda enfrentar, en cualquier momento y de manera eficaz, a acontecimientos anormales o accidentales;
- limitar al máximo las probables consecuencias de dichos acontecimientos;

- permitir una comunicación, tanto interna como externa, eficiente y adaptada a su magnitud.

Si una situación de emergencia puede acarrear consecuencias graves para la población o el medio ambiente, la entidad deberá complementar este plan estableciendo convenios de cooperación específicos con los poderes públicos y los servicios de auxilio provenientes del exterior, así como con cualquier organización que pueda contribuir a controlar las consecuencias de dicha situación.

El Grupo deberá informar periódicamente a las entidades sobre los acuerdos que celebre en cuanto a gestión de situaciones de crisis.

El plan de emergencia cubre también a nuestra plantilla y a nuestras entidades en caso de presentarse incidentes o accidentes graves en instalaciones externas al Grupo SUEZ.

Se debe verificar con regularidad la vigencia del carácter operativo y permanente de los planes de emergencia internos, mediante ejercicios adecuados. Dichos ejercicios también deben incluir a todos los actores externos involucrados.

Praga, 23 de octubre de 2002

POR SUEZ:

Gérard Mestrallet	<i>Presidente y Director General</i>
Philippe Brongniart	<i>Director General</i>

POR LA INSTANCIA EUROPEA DE DIALOGO:

Los miembros del Secretariado

Bernard Larribaud	<i>Secretario</i>
José Boulanger	<i>Secretario adjunto</i>
Henk Hummelman	<i>Secretario adjunto</i>
Jordi Requena Ferrando	<i>Secretario adjunto</i>
Jan Willem Goudriaan	Jan Voets
Philippe Mangelinckx	Hans-Jürgen Debus
Simone Mabner	Jean-Jacques Marbach
Peter Koch	Philiep Biesbrouck
Edmond Delander	Robin Vander Putten
Michel Winant	Juan Carlos Tocino Fernández
Achiel Luyckx	Carsten Almskou
Angel Martín	Rafael López González
Michael Sproat	Jyrki Tyry
Garry Lant	Terry Clarke
Lyonel Cantoreggi	Raffaele Di Camillo
Bennie Grave	Kurt Halleland
Knut Otter	Leo Van Steenpaal
Pavel Ruzicka	Roberto Ferruz Camacho
René Debruyne	Jean-Louis Bouquet
Bruno Denhez	Yves Montobbio
Yvon Le Gouarder	Daniel Bourgitteau-Guiard

Contactos: IED (Instancia Europea de Diálogo)

París: 33 (0) 1 40 06 66 00

Dirección de Salud & Seguridad

Bruselas: 32 (2) 510 71 11

París: 33 (0) 1 40 06 64 00

CARTA

**SALUD & SEGURIDAD
LABORAL**