

MEMORIA

**“PROGRESAR, ES INVIRTIR EN SALUD, ES
QUERER Y ES TRABAJAR JUNTOS”**



En Zeroa Multimedia S.A creemos que en el lugar de trabajo debemos comenzar a crear unos hábitos y costumbres para llevar a cabo una vida sana y saludable. Para ello nuestra empresa, pretende favorecer dichos hábitos intentando integrar este tipo de prácticas.

Nuestra iniciativa comenzó en el año 2007 partiendo de la inquietud de la empresa por cuidar y proteger la salud de sus trabajadores más allá de la normativa preventiva con la realización de un estudio psicosocial, a través del cual pudimos apreciar los aspectos a mejorar para hacer de Zeroa Multimedia S.A más saludable y segura para nuestros trabajadores.

Por ello se han propuesto numerosas mejoras, propuestas y acciones fáciles de integrar y que respondan a las necesidades de los trabajadores

La dirección de Zeroa Multimedia S.A apostó por esta iniciativa considerando un elemento de gran importancia para toda la empresa, por ello lo asume y lo gestiona directamente, dándole la misma importancia que se le da a otros aspectos de su gestión.

Tras la realización del estudio psicosocial en el año 2007 se elaboran diferentes programas para incidir en algunos índices como la accidentalidad, absentismo, conciliación de vida familiar y laboral; mejorando la salud de todos los miembros de la plantilla: física, psíquica y social.

Para que hayan sido ejecutadas estas nuevas propuestas ha sido clave la colaboración de todas las partes de la empresa, desde la Dirección con su compromiso hasta los trabajadores con su participación, incluidos los delegados sindicales.

A continuación se detalla la estrategia seguida por Zeroa Multimedia S.A.



AÑO 2007

N	PRIORIDAD	DESCRIPCION DEL TRABAJO A REALIZAR	SOLICITANTE	FECHA SOLICITUD	RESPONSABLE REALIZACION	RECURSOS NECESARIOS	FECHA REALIZADO
1	2	Acuerdo con Multiópticas con precios y ventajas exclusiva para los trabajadores de Zeroa Multimedia S.A	EVALUACIÓN	2007	DIRECCION	RECURSOS PROPIOS	2007
2	2	Se ofrecen cursos de idiomas gratis para aquellos trabajadores que lo necesiten para su puesto de trabajo	PARTICIPACION	2007	DIRECCION	RECURSOS PROPIOS	14/02/2007
3	2	Ayudas económicas para realizar cursos de idiomas para aquellos trabajadores que no lo necesiten para su puesto de trabajo.	PARTICIPACION	2007	DIRECCION	RECURSOS PROPIOS	14/02/2007
4	1	Realización de curso de formación de primeros auxilios, enfocado a la vida social de cada trabajador.	PARTICIPACION	2007	TECNICO EN PREVENCIÓN	RECURSOS PROPIOS	18/06/2007
5	2	Dada la importancia dada por el comité y la consideración por parte de la Dirección, se ha comenzado a conceder por parte de la empresa permisos para la asistencia a consulta médica de pediatría para hijos de trabajadores menores de 14 años.	PARTICIPACION	2007	DIRECCION	RECURSOS PROPIOS	Aprobado en 2006, comienzo 2007
6	1	Para mejorar lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores y vistas las necesidades del personal. Por parte de la empresa se decide mejorar el permiso por nacimiento de hijo a 3 días laborables, a 4 cuando el nacimiento es a través de cesaria.	PARTICIPACIÓN	2007	DIRECCION	RECURSOS PROPIOS	2007
7	1	Se mejoran los permisos por hospitalización o enfermedad de conyugue, hijos o padres a 4 días	PARTICIPACIÓN	2007	DIRECCION	RECURSOS PROPIOS	2007
8	1	Desde el año 2003 se realizan acuerdos particulares para conciliar la vida familiar y laboral, pero a partir de estas nuevas iniciativas implantadas por la empresa de cara a que los trabajadores posean unos hábitos más saludables y un estilo de vida más confortable se han visto incrementado los acuerdos personalizados de jornada y horario. Este año se ha acogido un 13.84% de la plantilla	ACUERDOS	2007	DIRECCION/ TRABAJADORES	RECURSOS PROPIOS	2007
9	1	Nuevo permiso creado por parte de la empresa por matrimonio de padres, hijos o hermanos.	PARTICIPACION	2007	DIRECCION	RECURSOS PROPIOS	2007

10	2	Se acuerdo el derecho de reserva de puesto de trabajo durante los tres primeros a los de excedencia voluntaria, mejorando así el año estipulado por ley	ACUERDO	2007	DIRECCION	RECURSOS PROPIOS	2007
11	2	La dirección este año implantó la jornada continua desde el 1 de Julio al 31 de Agosto en Administración, así como el ajuste del calendario laboral para que días como el 7 de Julio no se trabaje y el 24 y 31 de Diciembre se realice jornada continua	DIRECCION	2007	DIRECCION	RECURSOS PROPIOS	2007



La mayoría de acuerdos alcanzados son encaminados a reconducir los aspectos que tras el Estudio Psicosocial salían desfavorables y nos planteamos como objetivos principales durante el 1º año trabajar en contra del stress y a favor de la conciliación.

Para tratar el primero de los objetivos se realizaron acuerdos y mejoraron en algunos casos lo estipulado en el Estatuto de los trabajadores. Estos acuerdos eran dirigidos a permisos para hospitalizaciones y enfermedades, así como también en nacimientos de hijos. Todo esto se obtiene del Estudio, ya que muchas opiniones venían por el tema de permisos de este estilo.

Para el segundo objetivo planteado este año (la conciliación), se han aumentado los acuerdos personalizados en función de cada caso particular para poder conciliar la vida, laboral y personal. El porcentaje de trabajadoras que se han acogido a este tipo de acuerdo es del 13.84% de la plantilla.

Como hemos podido apreciar, durante este año se han comenzado a realizar diversas actuaciones en distintas direcciones con el objetivo puesto en 2009, donde esperábamos que los resultados comenzasen a ser visibles.

Como complemento a las acciones realizadas se ha seguido inculcando a los trabajadores la adopción de nuevos hábitos más saludables a través de carteles colocados en el tablón de anuncios y mediante la entrega de folletos informativos sobre algunos aspectos como la alimentación o el alcohol en los puestos de trabajo.



AÑO 2008

N	PRIORIDAD	DESCRIPCION DEL TRABAJO A REALIZAR	SOLICITANTE	FECHA SOLICITUD	RESPONSABLE REALIZACION	RECURSOS NECESARIOS	FECHA REALIZADO
1	1	Todos los componentes de la plantilla pasan a pertenecer al club de suscriptores para que puedan aprovechar las ventajas del mismo a la hora de realizar compras, etc.	DIRECCION	2008	DIRECCION	RECURSOS PROPIOS	2008
2	2	Se presenta la primera Memoria de Responsabilidad Social Corporativa, con el objetivo de informar a todos nuestros grupos de interés sobre nuestra labor en el ámbito económico, social y ambiental, dando a conocer nuestros aspectos más relevantes de nuestra actividad. La Memoria antes de darla a conocer a la sociedad fue entregada a los trabajadores.	EMPRESA	2008	DIRECCION	RECURSOS PROPIOS	24/10/2008
3	2	Se realizan cursos de conducción eficiente a través del CRANA, para garantizar la seguridad vial, así como el ahorro en el consumo inadecuado de combustible.	COOR. DE PREVENCIÓN	2008	COOR. DE PREVENCIÓN	RECURSOS PROPIOS	2008
4	3	Se realizan los primeros acuerdos entre empresa y trabajadores para el disfrute de descanso por paternidad en régimen de jornada parcial	RRHH	2008	RRHH		30/05/2008
5	3	Se acuerda la posibilidad de acumulación de permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses en 18 días laborables.					
6	2	El porcentaje de ayudas económicas para el aprendizaje de idiomas ha aumentado respecto al del año 2007 en un 1,9%.					
7	1	Patrocinio por parte de la empresa a un equipo de futbol sala compuesto por personal de distintas áreas de la empresa	PLANTILLA	2008	MARKETING	RECURSOS PROPIOS	2008
8	3	Aumento de la plantilla femenina respecto del año 2008 en un 6.40% y la masculina en un 1.95%	RRHH	2008	RRHH	RECURSOS PROPIOS	2008
9	2	Aumento de la inversión en formación de la plantilla en un 71,57% respecto al año 2007.	DIRECCION	2008	DIRECCION	RECURSOS PROPIOS	2008

10	2	Mejora en los plazos para acogerse a licencia sin sueldo no superior a 6 meses	DIRECCION	2008	DIRECCION	RECURSOS PROPIOS	2008
11	1	Se mantienen los acuerdos del punto N°7 del año 2007	PARTICIPACIÓN	2007	DIRECCION	RECURSOS PROPIOS	2007



Durante el 2008 seguimos en la línea del año anterior, estableciendo nuevos acuerdos y procesos encaminados hacia los demás objetivos obtenidos en el estudio psicosocial y otros que creíamos que ayudarían a fomentar el sentimiento de pertenencia de la plantilla a la vez que fomentaría los hábitos saludables: la actividad física de los trabajadores, la RSC y la seguridad vial.

Con las actividades planteadas hemos podido insertar estos objetivos dentro de la cultura de la empresa.

Para promocionar la actividad física la empresa ha patrocinado un equipo de fútbol sala compuesto por distintos trabajadores de todas las secciones de la empresa.

La RSC ha comenzado este año a traducirse en la memoria de responsabilidad social empresarial, y en la cual una parte importante pertenece a la seguridad y salud, donde se recogen diversas mejoras encaminadas a garantizar la seguridad de los trabajadores y a la mejora de hábitos en los puestos de trabajo.

En cuanto a la seguridad vial, se han realizado de la mano del CRANA, unos cursos de conducción eficiente dirigidos a crear unos hábitos seguros en las carreteras así como el ahorro de combustible.

Un dato a tener en cuenta es que la inversión por parte de la empresa en cuanto a formación del personal ha aumentado de 2007 a 2008 en un 71,57%

Por su parte durante el año 2009 se han comenzado a realizar visitas de confortabilidad, las cuales tienen como objetivo definir las pautas de actuación para el desarrollo de un programa de seguridad y confortabilidad, que permita mantener las condiciones de seguridad y salud en las instalaciones, equipos y puestos de trabajo de la empresa, así como detectar aquellas condiciones inseguras que se hayan podido generar, evaluando el riesgo existente y adoptando las medidas correctivas adecuadas al objeto de corregir las deficiencias observadas antes de producirse el daño.

La idea es que participando los operarios en la realización de las inspecciones de seguridad sean más conscientes y estén mejor formados en la Prevención mediante la implicación de los mismos en la mejora continua de la seguridad y confortabilidad.

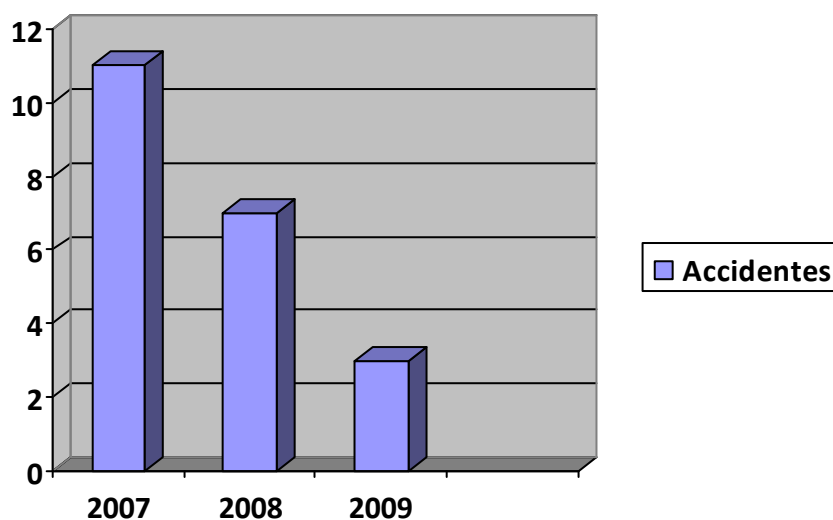


RESULTADOS

Cuando comenzamos a establecer la planificación de acciones tras el estudio psicosocial, quisimos establecer un periodo de dos años para ver los resultados que se obtendrían y el bienestar de la plantilla y la buena acogida de las acciones.

Durante estos dos años 2007/2008 y 2008/2009 hemos observado una mejoría en algunos indicadores y ha servido, para, en algunos casos, ir dando pasos hacia la adopción de hábitos que a la postre servirán para que las personas de la plantilla vean el lugar que ocupan en la empresa y la importancia de la misma.

Siniestralidad: los datos son significativos, ya que a lo largo del año 2007 se produjeron 11 accidentes, donde 6 de ellos fueron con baja. Mientras que en el año 2008 los accidentes fueron 7, donde 4 fueron con baja. A fecha de hoy, se han registrado 3 accidentes, todos ellos sin baja.



Absentismo: Los datos que hemos obtenido respecto al absentismo gestionable también son alentadores en estos dos últimos años y principio de este. Dichos datos son los que se reflejan en la tabla que a continuación se presenta y que suponen un buen dato como fruto del trabajo realizado.

<u>Enfermedad</u>	2007	3.07%
	2008	3.05%
	2009	1.64%
<u>Maternidad</u>	2007	1.27%
	2008	0.98%
	2009	0.99%
<u>Accidente de trabajo (AT)</u>	2007	0.16%
	2008	0.14%
	2009	0%

Como conclusión, nos gustaría recalcar que estos últimos años hemos dado un salto cualitativo importante en busca de la cultura empresarial de hábitos saludables, confort, conciliación y prevención.

Hemos conseguido la colaboración de toda la plantilla, haciéndola más sensible y comprometida con este tema, hasta el punto de llegar a ser una de las 10 empresas que opta al sello RECONCILIA este año 2009.

Por lo tanto se ha tratado de transformar valores, actitudes y comportamientos de todas las personas implicadas, requiriendo también un cambio de mentalidad, con el que se supere el cumplimiento de los requisitos legales con el único objetivo de integrar en el seno mismo de la empresa dichos valores, ya que durante estos 2 últimos años hemos podido apreciar que Zeroa Multimedia S.A sigue creciendo.

Por último, nos gustaría destacar que todo este proceso no sólo ha sido esencial para el bienestar de los trabajadores, sino también para garantizar que Zeroa Multimedia S.A sea eficaz y su actividad sea sostenible en el tiempo.