



Retomamos nuestro II Premio de Fallas Osga Reintegra

Hace ya unos meses desde aquel 10 de marzo de 2020 cuando la situación sanitaria llevó a la cancelación de las fallas 2020. Teníamos en marcha, con gran ilusión la 2ª edición de los Premios de Fallas de la Fundación Osga Reintegra. ahora, a mediados de agosto se ha confirmado la celebración de las fallas del 1 al 5 de septiembre y no queríamos olvidar nuestra iniciativa. Por ello hemos decidido seguir adelante y mantener la convocatoria de nuestros premios modificando la fecha tope de inscripción y de veredicto del jurado de acuerdo a la nueva fecha de celebración de la fiesta de las fallas. Sentimos que debemos de estar al lado de las comisiones falleras y su fiesta grande en estos momentos de renacer para que podamos volver a vivir unas fallas llenas de sentimiento y tradición en un futuro. Para la sociedad son muy importantes su cultura y sus tradiciones. Todas estas expresiones suponen una potencial herramienta de difusión que tiene el poder de dar visibilidad. Esta circunstancia no ha pasado desapercibida para nuestra fundación y por eso convocamos la 2ª edición del Premio de Fallas Osga Reintegra.

En Valencia, las fallas son un referente cultural y por ello, hemos pensado apoyarnos en ellos para difundir y dar visibilidad a las personas en situación de discapacidad. Tras el éxito de acogida de la primera edición este año se consolida este premio de fallas

que pretende potenciar la imagen de las personas con discapacidad y su tratamiento con total normalidad ya que este colectivo está completamente integrado en la sociedad y así debe ser tratado.

Con este un premio se valorará la inclusión de escenas que visibilicen la discapacidad en sus fallas. Como novedad en esta edición podrán participar tanto fallas grandes como infantiles, además, se contará con 2 premiados. El primer premio constará de premio en metálico de 300€ y distintivo acreditativo mientras que el segundo premio será de 150€ y distintivo acreditativo.

Esta iniciativa nació por el alto porcentaje de componentes de comisiones falleras que forman parte de la amplia plantilla de la Fundación Osga Reintegra en la delegación de Valencia. Por ello se cree en las fallas como un potencial concienciador, por su gran labor solidaria y social a lo largo de todo el año.

A este premio podrán optar todas las fallas inscritas en la Junta Central Fallera y tan solo deberán incluir en sus fallas grandes o infantiles una escena que dé visibilidad a las personas con discapacidad. El plazo de inscripción se cerrará el próximo 29 de agosto aceptándose solo las primeras 20 inscripciones. El jurado recorrerá las fallas inscritas en la mañana del próximo 2 de septiembre y emitirá su veredicto la misma tarde. Las fallas interesadas en participar solo deberán rellenar este formulario de inscripción

CONTENIDOS

- Un café con Óscar Galilea	02
- Eutox	04
- Cineforum	05
- Sorteos	06
- Incorporaciones	07
- Igualdad	07
- PRL	
- RSC	

UN CAFÉ CON ÓSCAR GALILEA



¿Imaginaba que aquella idea iba a llegar a lo que hoy es Osga?

Para nada, el objetivo siempre fue conseguir trabajo para emplear una persona más al mes. El primer año se consiguió y el segundo algo mejor. El tercero año no llegamos porque la competencia también se mueve y Logroño no resultó una ciudad con tantas oportunidades como otras ciudades grandes. Ahí tuvimos que sacar otra vez el ingenio y reinventarnos. Desde entonces hemos abierto muchas nuevas líneas de servicio, abierto más de 20 oficinas y, ya puestos, ampliado a otras actividades industriales para las que teóricamente estábamos más preparados.

¿Qué supone Osga para Óscar Galilea?

Claramente un enorme orgullo, no solo por el tamaño que ha cogido la empresa, sino sobretodo por las miles de personas que han pasado por la casa. Como en todo ha habido aciertos y errores, pero recuerdo muchas buenas personas que han pasado por OSGA, que como se dice les “ha servido como un máster”, y luego han triunfado en otras casas o incluso montado una empresa a nuestra imagen (al menos se han creado 12 empresas tras su paso por Osga).

Hoy es una satisfacción ver como mi “hija” me ha superado, hay enormes profesionales que son mejores que yo en cada uno de sus puestos. Como suelo decir, yo intenté ser “hombre orquesta” y llegué hasta aquí, ahora les toca a ellos seguir mejorando cada una de sus áreas y así lo están demostrando aunque siempre hay algún hueco en el que aportar algo.

“No hay secreto, es nuestra filosofía: crecer y expandirnos para poder dar más empleo cada año.”

La responsabilidad del empresario crece con el crecimiento de su empresa ¿Cómo gestiona esa responsabilidad?

Sí, crece, pero también se reparte. En este momento es, obviamente mayor pero también menos pesada porque hay un comité de dirección en el que cada área tiene un responsable directo que soporta su gran parte de responsabilidad.

Desgraciadamente ya no llego a conocer directamente todas las circunstancias personales de nuestros empleados, que antes sí conocía. Ahí sí echo de menos esa responsabilidad que antes sentía solo con ver la cara o conocer la historia personal de muchos de nuestros compañeros.

Ahora hay profesionales en las Unidades de Apoyo, que conocen y ayudan a los empleados, pero no estar en primera línea me supone una ausencia importante en mi corazón. Por ello creé la Fundación que me permite estar mucho más en primera línea de fuego.

De 5 millones de facturación en 2015 a 30 millones en 2021, ¿cuál es el secreto de Osga?

No hay secreto, es nuestra filosofía: crecer y expandirnos para poder dar más empleo cada año. En 2018 hubo cambios en la empresa que nos permitieron ser más ágiles, por lo que hemos estado 3 años abriendo delegaciones e incorporando nuevas sociedades.

En 2021 hemos terminado ya con absorciones y aperturas, por lo que toca trabajar en dar volumen a cada delegación. El crecimiento importante esta aún por llegar.

Apostó por las personas con discapacidad y ha demostrado que no está reñido con dar un servicio de calidad y comprometido con la mejora continua...

Era una apuesta segura. Quien no conoce el colectivo, aún cree que están “limitados”. Eso es porque durante muchos años, en general se ha tratado a todo el mundo como clones, exigiéndonos a todos lo que tocaba, supiéramos o no. Nuestro enfoque es distinto, evaluamos a la persona, con o sin discapacidad, vemos donde están sus fortalezas y lo ubicamos donde el/ella va a estar más a gusto y rendir más. Obviamente muchas veces toca hacer un periodo de transición con refuerzo desde las Unidades de Apoyo, o complementar periódicamente, pero al final la persona acaba encajando. Esto pasa tanto con personal “ordinario” como en situación de discapacidad. La diferencia está en que las diagnosticadas, primero vienen con el diagnóstico ya muy avanzado y segundo y más importante están más predispuestas a trabajar para encajar. Las personas no diagnosticadas, a veces queremos que nuestro entorno se amolde a nosotros, y como esto no suele pasar pues tenemos más probabilidades de no encajar.

Osga nació en La Rioja y permanece en La Rioja a pesar de su crecimiento. ¿Por qué esta decisión?

¿Y por qué no? Yo soy Riojano, mis hijas viven en La Rioja, y Osga no deja de ser mi tercera hija, la mayor en edad. Tanto para mis hijas biológicas como la jurídica sería más fácil acceder a mejores colegios o perfiles profesionales en Madrid por decir una ciudad, pero perdería su cercanía, su frescura y lo más importante, su esencia.

Ciertamente, a veces nos resulta complejo encontrar profesionales

en Rioja, las comunicaciones en especial con Valencia y Murcia que para nosotros son vitales, son muy complejas, pero Osga es Riojana, y mientras podamos solventar estas dificultades, seguirá manteniendo su estructura central en Logroño.

“Osga es riojana y seguirá manteniendo su estructura central en Logroño.”

¿Qué hitos nos esperan para el futuro de Osga?

¿Y quién lo sabe? Si algo nos hemos demostrado en estos años es que las previsiones saltan por los aires en menos de uno o dos años. Hay que hacerlas, pero nuestra “cintura” para amoldarnos a los cambios o situaciones inesperadas nos lleva por caminos muchas veces aún no transitados.

En teoría toca dar volumen a las delegaciones, que ya cubren el mapa español por completo, pero aún hay muchas sobredimensionadas o simplemente ineficientes en su tamaño mínimo.

El año pasado terminamos en 20 millones de euros, este año teníamos un nuevo cliente de 7 millones y el plan era terminar en 30 millones. Se cayó el cliente, pero sin él estamos ya en 31 millones a mitad de año. El plan era 42 millones para final de 2022, pero seguramente nos quedemos cortos en las previsiones.

Lo que sí tenemos que hacer es pasar a recuperarnos un poco del enorme esfuerzo que hemos hecho para abrir delegaciones y comprar empresas en donde no resultaba fácil empezar de cero. Hasta me han hecho prometer que no íbamos a abrir más líneas de servicio o empresas. Debo decir que cuando lo prometí tenía los dedos cruzados así que estaremos atentos a ver si pasa una oportunidad por delante.



¿Cómo un ingeniero apuesta por una empresa de servicios?

La Ingeniería la elegí porque siempre he sido inquieto y me ha gustado ingeniar soluciones. Con la decisión de montar una empresa de servicios pasó un poco lo mismo. A raíz de un accidente de tráfico plan de vida quedó truncado. No podía continuar trabajando como mis compañeros por lo que ingenié una solución. Decidí montar una empresa y probar suerte, aunque el imprevisto me cogió casi con la carrera terminada carecía de experiencia en el sector. Por eso decidí iniciar mi aventura empresarial con un sector que a priori fuera más sencillo.

¿Cuándo miras hacia los comienzos de Osga qué pasa por su cabeza?

Buff, lo duro que fue. No sabía nada, ni que permisos necesitaba, ni hacer una nómina, ni contabilidad,... Por otra parte para buscar clientes tenía un impedimento físico temporal que me hacía muy difícil mantener una conversación (uno de las consecuencias de mi accidente fue una rotura de mandíbula). Después de la facultad, me tocó empezar desde lo más bajo, y ser un operario de limpieza más hasta que tuvimos una plantilla lo suficientemente grande como para centrarme en tareas de administración. Para eso hicieron falta unos 10 años, en los que en el coche llevaba buzo y traje que alternaba según la hora del día. En cuanto a la parte técnica ni idea, no sabía nada de productos químicos o técnicas industriales de limpieza y tuve que formarme y asistir a toda feria que hubiera en cualquier parte de España.

Unión de esfuerzos por la salud psíquica



Eutox surge desde la vocación clínica de cuidar la salud psíquica y ayudar a mantener la calidad de vida. Sus profesionales constituyen su principal valor, un personal seleccionado con el esmero que exige el fin de dedicarse a los demás. Consideran tan importante su capacidad humana, como su formación técnica. Su principal objetivo es la anticipación, entendiendo como tal la detección precoz del sufrimiento psicológico, para poder realizar la intervención terapéutica lo antes posible. Con estos fines y valores consideramos Eutox como una empresa 100% responsable con las personas y con los trabajadores por lo que unimos nuestros lazos para llevar a cabo un trabajo común. Fruto de esta intención surgió un convenio de colaboración con el cual l@s trabajador@s de Grupo Osga, en algunas situaciones, podrán disponer de servicios de psicología y psiquiatría financiados por nuestra fundación.

Un verano de cine

Desde nuestra Fundación creemos en el cine como una interpretación artística que permite a l@s trabajador@s de Grupo Osga tener un contacto cultural además de servir como herramienta de socialización. Por ello les propusimos la iniciativa del cineforum con tal de fomentar el contacto personal entre ell@s compartiendo impresiones de las películas propuestas.

Ya son unas semanas con esta actividad en marcha y ha sido muy buena su acogida. A través del amplio grupo de whatsapp creado al efecto l@s participantes pueden compartir sus impresiones y exponer las reflexiones que pueden considerar interesantes. Esta actividad cumple su doble cometido, el consumo cultural y el fomento de relaciones personales entre l@s trabajador@s de Grupo Osga. Ambas circunstancias son un gran paso hacia su desarrollo personal ya que no solo nos preocupamos del

desarrollo profesional de las personas sino también de su desarrollo personal, su autonomía y su socialización más allá del ámbito laboral.



¿Playa o montaña?



Hace unas semanas se planteó un divertido sorteo a l@s trabajador@s de Grupo Osga de la zona de Levante. Era muy fácil participar, solo había que enviar a la UAP una foto de cómo estaban disfrutando de sus vacaciones.

Se han recibido decenas de instantáneas en la playa, montaña, parques de atracciones,... un sinfín de opciones de ocio para el verano. Entre todos los participantes se sorteó un kit de playa, de este modo se fomentaba la participación. Este sorteo designó a José Vicente Sorlí como ganador del lote de esterilla, palas, neverita y colchoneta. No se imaginaba que su foto en el Bioparc de Valencia tendría premio. Con estos sorteos lo que se pretende es lograr una mayor participación en estas iniciativas que suponen un impulso a la sociabilidad y desarrollo personal de dichos trabajadores.



Un mundo de recetas para Gabriela

Desde la Fundación Osga Reintegra trabajamos continuamente por el desarrollo personal de los trabajadores de Grupo Osga. Para ello les proponemos diversas actividades y formaciones que les aportan conocimientos para su autonomía más allá del ámbito laboral.

En la Zona Norte, se les propuso a los trabajadores un curso de cocina saludable en el que pudieron conocer recetas equilibradas muy fáciles de elaborar y que les ayuda a estar sanos. A base de videotutoriales, y con indicaciones de forma telemática, los participantes en este curso han podido conocer pequeños trucos además de divertidas recetas que sorprenderán a sus invitados.

Consideramos muy importante la participación en estos cursos y por ello, para fomentar la participación, se ha sorteado un lote de libros de cocina sencilla entre los participantes. Así, la ganadora de este sorteo fue Gabriela Leampar de Logroño quien ya tiene esta práctica colección en su casa.

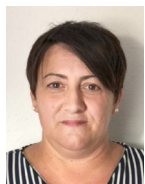


¿Conoces nuestras redes sociales?



Nuevas incorporaciones

Os presentamos a la última incorporación de la gran familia de Grupo Osga.



Carmen Aparicio (Zaragoza)
Jefa de servicio

Una película
Titánic

Un libro
Maldito karma

Un cantante
David Bisbal

¿Playa o montaña?
Playa

Un animal
Perro

Un color
Azul

**3 adjetivos para
definirte**
Alegre
Minuciosa
Sociable

**¿Qué 3 cosas
llevarías a una isla
desierta?**
Familia
Mechero
Potabilizadora

Un hobby
Manualidades

Un viaje soñado
París

Una comida
Paella

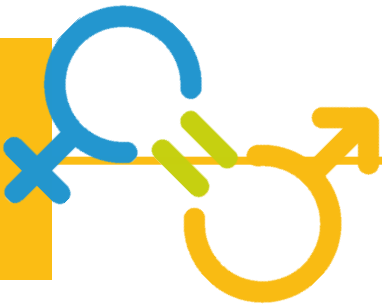
Una bebida
Agua

Formación

En Grupo Osga tenemos un compromiso firme con la mejora continua. Por eso son frecuentes las formaciones que ofrecemos a nuestros trabajadores con el fin de enriquecer su conocimientos respecto a las tareas a desempeñar en su puesto de trabajo.

Estas formaciones se ofrecen tanto de forma online como presencial además de recurrir a videoconferencias cuando fuera necesario. Además, ante cualquier accidente laboral, establecemos los protocolos formativos necesarios para subsanarlos y prevenirlos en un futuro.

Gracias a la colaboración de nuestros trabajadores conseguimos ser una empresa que destacamos por la calidad de nuestro servicio siempre adaptándose a las nuevas necesidades demandadas por nuestros clientes.



Protocolo de acoso

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, constitucionalmente reconocido el Grupo Osga en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconocen la necesidad de prevenir conductas de cualquier tipo de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

El presente procedimiento de actuación ante situaciones de acoso en el trabajo es, fundamentalmente, una medida preventiva y también paliativa de salud laboral.

El objetivo fundamental de la realización de este procedimiento es establecer las actuaciones a realizar en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de acoso en el contexto de la prestación de servicios por parte de la plantilla perteneciente al Grupo Empresarial, con la finalidad de detectar y solucionar en su seno interno este tipo de situaciones sin que, no obstante, nada impida, el ejercicio por quién lo considere oportuno, de aquellas otras vías legales que les puedan amparar. Se trata de un compromiso en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso moral en el trabajo, así como del establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de presunción de inocencia y confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las comunicaciones que puedan producirse y propiciar su solución.

Consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral y considerando que las conductas constitutivas de acoso moral no perjudican únicamente a las personas directamente afectadas, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato (familiar y social) y en el conjunto de la institución, el Grupo Osga se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso en el trabajo y afrontar las situaciones que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno y al respeto a su intimidad y a su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- “Tolerancia Cero” a este tipo de situaciones, en todas sus modalidades y formas.
- El personal del Grupo Osga tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso moral.
- El personal que se considere objeto de conductas de acoso tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y/o judiciales que le corresponda, a comunicar su situación.
- Cualquier empleado/a pondrá en conocimiento de sus superiores/as jerárquicos/as y/o del Servicio competente en materia de prevención de riesgos laborales los casos de posible acoso moral que conozca.
- Todo/a responsable está obligado/a a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso moral en el ámbito de su competencia.
- Considerando el acoso como riesgo emergente en el

ámbito laboral, el Grupo Osga se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

• Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, en el Grupo Osga se ha desarrollado en el d un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso en el que se salvaguardarán los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de confidencialidad, objetividad y neutralidad.



Agosto 2021