



BENVINGUTS A ENSISA

Presentación temporada 23-24



www.grandvalira.com

(*) Amb l'objectiu d'arribar al màxim nombre de persones, el present document està escrit en espanyol.

(*) Con el objetivo de llegar al máximo número de personas, el presente documento está escrito en español





PRECIPITACIONES ACUMULADAS

3M 20CM

VS. 4M 79CM 21-22

HORAS MÁQUINAS PISANIEVE

25.891 H

PRODUCCIÓN DE NIEVE

1.250.000 M3

DE AGUA TRANSFORMADA EN NIEVE DE CULTIVO



FINALES COPA DEL MUNDO DEL MUNDO 2023
13 - 19 MARZO 2023



CANDIDATURA MUNDIALES DE ESQUÍ ALPINO 2029



VENTAS ONLINE

+34,7%

USUARIOS WEB

1.690.516

SESIONES WEB

3.531.631

VISUALIZACIONES WEBCAM

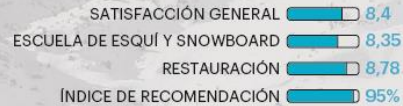
17.203.915

NEWSLETTERS ENVIADAS

1.858.576

99% TASA ENTREGA **36%** TASA APERTURA

SATISFACCIÓN CLIENTE



ORIGEN CLIENTE



PERFIL CLIENTE



DÍAS ABIERTOS

136

9 CIERRES PARCIALES

DÍAS DE ESQUÍ VENDIDOS

1.747.333

+1,41% VS 2021/22

DÍA MÁS AFLUENCIA

24.691 ESQUIADORES

20/02



APRÈS-SKI L'ABARSET

+100.000 PERS.

FESTIVAL ELROW

+8.000 PERS. DÍA

DESCARGAS

54.338

SESIONES

1.058.179

USUARIOS ACTIVOS

109.474

SEGUIDORES TOTALES

368.146 (+5,78%)

INSTAGRAM | FACEBOOK | TWITTER

TOP 8

RANKING MUNDIAL ESTACIONES DE ESQUÍ

TOP 13

RANKING MUNDIAL DÍAS DE ESQUÍ ESTACIONES

2022 INTERNATIONAL REPORT ON SNOW & MOUNTAIN TOURISM
(CONSULTOR LAURENT VANAT)



SATISFACCIÓN CLIENTES

2022-2023

ESTACIÓN

- Señalización de pistas e instalaciones: 8.2
- Pisado y acondicionamiento de pistas: 8.0
- Amabilidad y profesionalidad del personal: 8.9
- Tiempo de espera en taquillas: 8.9
- Tiempo de espera en los remontes: 8.2
- Respeto por el medio ambiente: 8.8
- Relación calidad-precio: 7.4

SATISFACCIÓN GLOBAL ESTACIÓN: 8.4



SATISFACCIÓN CLIENTES

2022-2023

RESTAURACIÓN

- Disponibilidad de mesa : 8.7
- Limpieza del local/terrace: 9.2
- Amabilidad y profesionalidad del personal : 9.2
- Variedad y calidad de la comida: 8.3
- Rapidez en ser atendido: 8.9
- Relación calidad-precio: 7.6

SATISFACCIÓN GLOBAL RESTAURACIÓN: 8.5



SATISFACCIÓN CLIENTES

2022-2023

ESCOLA ESQUÍ

- Disponibilidad horaria: **8.1**
- Composición del grupo de clase: **7.9**
- Amabilidad y profesionalidad del monitor: **9.1**
- Idioma con la que le ha atendido el monitor: **9.3**
- Relación calidad-precio: **7.8**

SATISFACCIÓN GLOBAL ESCOLA ESQUÍ: 8.5

VISIÓN ESTRATÉGICA Y VALORES

VISIÓN ESTRATÉGICA

Estación líder en calidad, servicio e innovación

Superar expectativas

Crecimiento sostenible, rentable y autofinanciable

VALORES

Visión de futuro

Igualdad

Compromiso de servicio

Espíritu de superación, ambición

Compromiso individual, tenacidad

Transparencia

Respeto por las personas

Trabajo en equipo





RRHH : ORGANIZACIÓN Y REGLAMENTO

ASSESSOR PROJECTES TÈCNICS
ENRIC BARBIER

DIRECCIÓ TÈCNICA EXPLOTACIÓ
Franck Taunay

MANT. I EXPLOTACIÓ
Christophe Barnabé
MANT. MECÀNIC
Edgar Pereira
ELECTRICITAT
Oriol Ponsa
ENLLAÇ-PK SOLDEU
ACOLLIDA CONTROL
Pere Estruch

MANT. EDIFICIS
QUALITAT TERRENY
Jepo Llorens

PARC MÒBIL
PK TARTER
Pere Jané
Taller: Matias Gil

Despatx Tècnic
Magda Serradell

DIRECCIÓ TÈCNICA MUNTANYA- NEU
Nicolas Fornes

MÀQUINES
Sebastià Plaza
Adjunt: Robert Lindsay

NEU DE CULTIU
Carles Marquez

PISTERS
ACOLLIDA PISTES
Manel Vidal
Adjunt: Pablo Colipai

CAPS SECTOR
Bibi Griera, Nacho Garcia,
R. Luján

DIRECCIÓ DE RRHH, SIG, RRL & RSC
Rosa Rubio

CAP RRHH
Lorena Tremonti
REF. GLOBAL
Georgina Vila

DESENVOLUPAMENT RRHH
Ana Sanchez

REFERENTS ÀREA
Tècnica
SEM
Restauració
ADMINISTRACIÓ
PERSONAL
PRL

QUALITAT I SISTEMA INTEGRAT DE GESTIÓ (Rosa Rubio)
Victor Torres, Beto Lopez, Isabel Arbonés

DIRECCIÓ HOSPITALITY & DESENVOLUPAMENT CORPORATIU
Àlex Orúe

DIRECTOR OPERACIONS
Xavi Solé

RESTAURANTS

ABARSET
Roger Cardona

PI MIGDIA
Carolina Riccio

RIBA ESCORXADA
Cristian Ramirez

FORN
Cecilia Elias

GALL DE BOSC
Romina Lopez

ESPIOLETS
Cecilia Acosta

DIR. COMPRES HOSPITALITY
Patrick Rodriguez (S)

STAFF

ADJ. DIRECCIÓ F&B
Julieta Kivatinetz

MANAGER ABARSET
Manuel Yañez

XEF OPERATIU
J. Antonio Campoy

OPERACIONS ENSISA
Andrés Biagetti

COMPRES/LOGÍSTICA
Pablo Niele

COMPRES/ALIMENTACIÓ
Dario Buchini

CONTROL MP
Fernando Patiño

RESP. SEGURETAT ALIMENTÀRIA
Eli Boixaderas

INNOVA
Irene Gomez

WORLD CUP
Marc Mitjana

COMPLIMENT NORMATIU AUDITORIA INTERNA
Toni Pintat

SOSTENIBILITAT
Victor Torres

DIR. GESTIÓ I SERVEIS
Stephane Priou

HOSPITALITY LAB I SECRETARIA GENERAL
Pablo Gonzalez

BUSINESS TRANSLATOR
Edouard Avertin

PROJECT CONTROL MANAGER
Mireia Arbués

ÀREA CORPORATE
Marta Güell
RESP. COMERCIAL I RESERVES
Lucie Tubert

RESP. ESDEVENIMENTS
MC
Paola Paredes
SPORTAINMENT
Miren Miquel

DIRECCIÓ FINANCES ADMINISTRACIÓ
Meritxell Carames

SERVEIS AL CLIENT
Patricia Vieitez
CAIXES
Xena Palau

PLANIFICACIÓ I CONTROL
Mònica Gomez

ANALISTA NEGOCI BUSINESS INTELLIGENCE
Vanessa Guinle

COMPTABILITAT FISCALITAT
Núria Fernandez

ADMINISTRACIÓ
Caixes, facturació clients
Compres
Facturació proveïdors

DIRECCIÓ TECNOLOGIA
Francesc Parrilla

PROJECTES TECNOLÒGICS
Patrick Senzier
CAP SISTEMES
Valeri Fadeev
ADJUNT
Mauricio Gutierrez

DIRECCIÓ SERVEIS MUNTANYA
Toni Rodriguez

DIR. OPERATIVA SEM DIR. ESCOLA ESQUÍ
Àlex Martin

CENTRAL RESERVES
Nicole Frederiksen

DIR. TÈCNICA ESCOLA
David Parra

ESCOLA TARTER
Josema Solanes
Soledad Gutierrez

ESCOLA CANILLO
Karina Calello

ESCOLA SOLDEU
Sam Tellwright

MERCAT ANGLÈS
Gordon Standeven

DIR. TÈCNICA SEM
Santi Lopez

ENLLAÇ CIAL I MKT
Kirian Guilemany

SNOWPARK
Enric Bonvehí
Adj: Miguel Moreno

COMPETICIONS
Oriol Cusidó

CURSES VELOCITAT ACTIVITATS SOLDEU
Xavier Bellsolà

FAMILY PARK
Karina Calello
Raul Sanchez



La misión de Ensisa es que el cliente se lleve la **mejor experiencia**, comenzando por el cliente interno. Es por ello que en RRHH estamos implantando un modelo de HRBP (Human Resources Business Partner) o **REFERENTES** de área de negocio, de forma a que todos los colaboradores tengan una persona de referencia en el departamento.

Un equipo a vuestra disposición:

Rosa Rubio directora de RRHH de Ensisa, Setap y Nevasa. **Ana Sanchez** es la responsable de desarrollo de RRHH.

Lorena Tremonti es el referente GLOBAL de Ensisa y Setap, además de serlo del departamento de limpieza y parking Tarter.

Georgina Vila es el referente de área Técnica, junto con **Magda Serradell**, que se ocupa de la atención a los colaboradores del área de Instalaciones y Acolida-Control.

Adriana Pereiro es el referente global de área SEM, con la colaboración de **Claudia Marques**.

Kamila Danecka es el referente del área de Restauración.

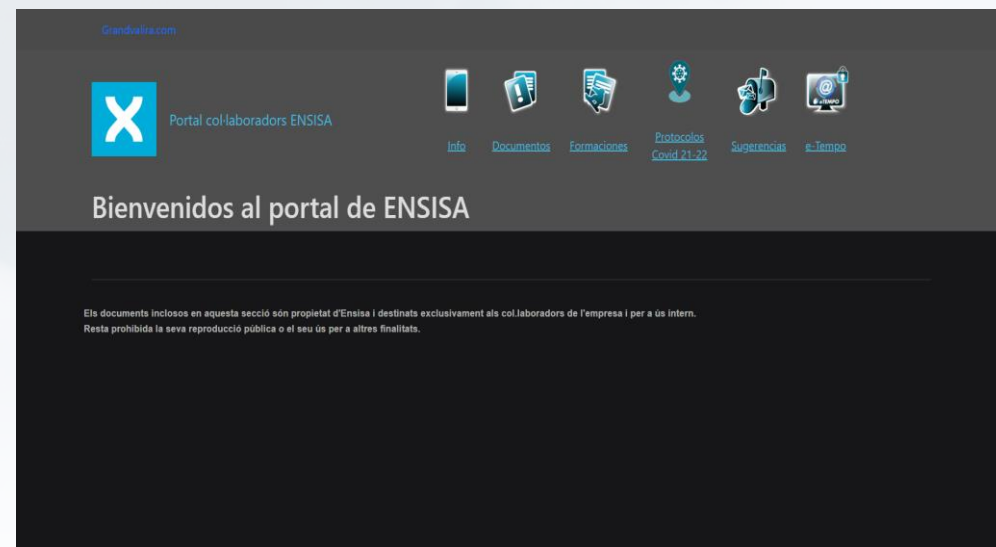
Jaime Pallàs es la persona responsable de Riesgos Laborales y alojamiento.

Irene Somas se ocupa de la administración de personal dando soporte a todo el equipo.

COMUNICACIÓN

Encontraréis toda la información de la empresa importante para el trabajador, como:
documentos de formación, noticias, calendario de eventos...

- Sección resumida para consultar desde el móvil: Horarios de bus
- Procedimiento a seguir ante un accidente de trabajo
- Descuentos para los trabajadores
- Ficha de riesgo de los puestos de trabajo
- Libro/control horario (a partir de diciembre Denario)



Portal del empleado
portal.soldeu.ad

Mensajes vía

361413



SOLO WHAT'S !

TU PARTICIPACIÓN EN ENSISA

INNOVA: Comité interno

innovación: soldeuinnova@soldeu.ad

IMPLICA'T: Comisión calidad y desarrollo :

implicat@soldeu.ad

RIESGOS LABORALES: Comité interno trabajadores:

riscos@soldeu.ad



Código de prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo



[Clica aquí per accedir al Codi](#)



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD PROTOCOLOS

LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA ESTÁ TRABAJANDO EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD, QUE SERÁ PUBLICADO EN BREVE EN EL PORTAL.

ASÍ MISMO, DE ESTE PLAN SE DERIVARÁN ACCIONES CONCRETAS Y PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN.

NO DUDES EN HABLAR CON TU REFERENTE DE RRHH PARA CUALQUIER CONSULTA.



RECURSOS PARA PERSONAS RESIDENTES EN ANDORRA

¿QUÉ HACER ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO, VIOLENCIA DE GÉNERO O DAÑOS?



ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL



El día de inicio del trabajo, la empresa os da de alta a la seguridad social.

En el sistema andorrano la persona abona las prestaciones y después se le retorna el 75% del importe (100% si es accidente de trabajo) a la cuenta bancaria que el trabajador indica. **IMPRESINDIBLE CONTAR CON MÉDICO REFERENTE** (SE PUEDE ESCOGER EN EL PORTAL DE LA CASS: <https://www.cass.ad/>)

Si nunca se ha trabajado en Andorra importante saber que existen unos 25 días de **carencia** en los que no se está cubierto (excepto accidente de trabajo).

MUY RECOMENDABLE **DARSE DE ALTA EN EL PORTAL WEB** DE LA CASS PARA ESCOGER MÉDICO REFERENTE, CONSULTAR PAGOS, INFORMAR DE NUESTRA CUENTA BANCARIA, OBTENER CERTIFICADOS Y EXTRACTOS DE PUNTOS COTIZADOS...”

ORGANIZACIÓN Y ASPECTOS PRÁCTICOS

MÉDICO REFERENTE

Hasta ahora se pagaba el 100% y luego la CASS devolvía el 75% o el 90%.

A partir de ahora, UNA VEZ ESCOGIDO **médico referente, OBLIGATORIO**, sólo se abonará la parte correspondiente a la persona asegurada.

El médico referente es quien enviará al especialista si es necesario o seguirá nuestro caso. Hay tres especialidades donde se puede acudir directamente sin necesidad de visita previa con el médico referente pero sí teniendo uno designado: Ginecología y obstetricia, Oftalmología y Estomatología y odontología.



*** NOTA: El centro médico de Soldeu-El-Tarter no es un médico referente**





ORGANIZACIÓN Y ASPECTOS PRÁCTICOS

ACCIDENTE DE TRABAJO

1. Notificar de inmediato al responsable, que rellena el boletín de visita médica, (sin el boletín no se puede ir al centro médico).

Aunque tengamos un incidente y no vayamos al médico en ese momento porque nos parece que no fue nada, comentarlo con el responsable.

2. Visita al Centro Médico de la estación (de preferencia, hay uno en cada sector) u hospital; gratuita si se va con el boletín o si en el hospital se informa de que se trata de accidente laboral.

3. Realización de la Declaración de Accidente en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa o en RRHH = explicación de lo sucedido y detalles del accidente (hora, circunstancias...). Si es imposible hacerlo físicamente llamar al menos por teléfono (Riesgos 890535, 890519 o bien RRHH 890528 o RRHH Escuela 753103). **Máximo 48 horas laborables** para presentar el trámite en la CASS.

ACCIDENTE DE TRABAJO

4. La empresa tramita el accidente en la CASS, quien entrega unas hojas que denominan Carnet de Accidentado. Dichas hojas han de ser firmadas por el trabajador en cada página, en el apartado “Assegurat” (pie de página).
5. Entrega del Carnet a la persona trabajadora o al centro médico (generalmente RRHH lo entrega al centro médico y/o hospital directamente).
6. En los términos y porcentajes previstos por la CASS, cobro de la prestación por desempleo de trabajo (transferencia bancaria o cheque a recoger directamente a la CASS).
7. Devolución del Carnet de accidente a RRHH una vez finalizado el accidente y las prestaciones derivadas.



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Al principio de la temporada (enero) y a su fin (marzo-abril) todas las personas responsables de equipo **evalúan** al personal en base a criterios competenciales. Esta evaluación es comunicada a la persona colaboradora y determina, entre otros, la continuidad o no en el equipo, la percepción de primas o las propuestas de cambio de función. Se hacen en febrero **reuniones** de los equipos con Dirección y una **encuesta** anónima a final de temporada.



VENTAJAS PARA EL PERSONAL

Descritas en el portal del empleado. **Principales:**

Transporte gratuito para acceder a trabajar.

Descuento del 20% en todos los restaurantes de Grandvalira Resorts así como en servicios propios.

Bebidas frías y calientes a 1€ / Menú bocadillo-picnic 4'5€ / Menú desayuno 3€.

Picnic para llevar subvencionado (Operativa descrita en el portal).

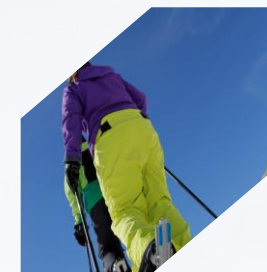
Jardín infantil y Guardería subvencionados.

Forfets gratuitos (3) y descuentos del 25% (5).

Descuentos en empresas colaboradoras.

Anticipos de nómina, los días 7 y 20 de cada mes se pueden solicitar para obtenerlos el 10 y 23.

Sujetos a aprobación, por cheque. **ANTICIPAR LAS SOLICITUDES ANTES DE LOS DÍAS 7 Y 20.**



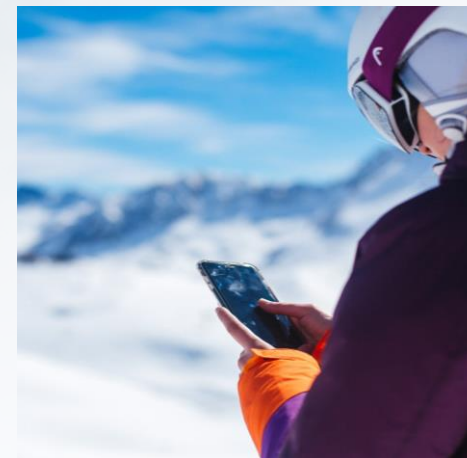
ORGANIZACIÓN Y REGLAMENTO INTERNO



JORNADA

Horarios según puestos, especificados en el contrato, en general 40 horas semanales.

OBLIGATORIA una jornada de descanso dentro de la semana natural (lunes a domingo)



FICHAJE

Obligatorio en todos los casos.

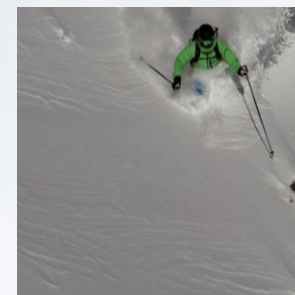
Procedimiento descrito en el portal del empleado.

Comunicarlo a la persona responsable en caso de olvido.

El libro de trabajo y los fichajes se pueden consultar en el portal del empleado y en breve en el portal de Denario.

Fichaje de momento en terminal, luego con el móvil (app Denario)

ORGANIZACIÓN Y REGLAMENTO INTERNO



El recibo de nómina es enviado por mail cada mes (cambio a espacio privado Denario en breve).

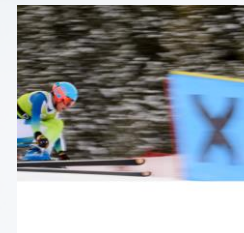
La nómina incluye un mes entero pero las incidencias (horas extras, perdidas, festivos...) sólo hasta el domingo anterior al pago (último domingo de mes). Se cobra por transferencia bancaria.

Finiquito: transferencia bancaria que se realiza al día laboral siguiente de acabar el contrato, una vez el empleado entregue el uniforme limpio y otro material que le hubiera sido entregado.

Incluye la nómina del mes en curso y las vacaciones generadas no disfrutadas.

El banco os informará de las condiciones para el cierre de cuenta (o dejarla en pausa) y el cobro de lo acumulado. Generalmente la devolución de la tarjeta de crédito debe realizarse unos días/horas antes del cierre de la cuenta.

ORGANIZACIÓN Y REGLAMENTO INTERNO



RETRASOS, AUSENCIAS: Son motivo de sanción disciplinaria si no se justifican. Avisar al responsable con la máxima antelación posible.

HORAS EXTRAS: A partir de la 40ª hora semanal. Su realización ha de ser a petición y con autorización de un Responsable.

Son optativas y tienen un incremento del 40% con respecto a las horas hasta las 40h (semana natural).

Las horas extras se recuperan con el correspondiente incremento y si no se pueden recuperar serán retribuidas.

ACCESO AL PUESTO: Utilizando los remontes y vehículos de la estación; con esquís en los casos necesarios (Motos de nieve sólo empleados autorizados y formados).

VESTUARIOS: En todos los centros de Restauración, Escuela y sectores Tarter, y Soldeu, (necesario código acceso, mismo que para fichajes).

Tablones de anuncios con comunicaciones importantes.

PUNTUALIDAD

Apertura de las instalaciones con seguridad

- Todo el mundo tiene que comprobar que todo esté en orden y debe poder ofrecer una información correcta al cliente (horarios, causa de los paros de instalación, etc.).
- Para garantizar el buen funcionamiento de la empresa, todas las personas trabajadoras tienen obligación de informar a sus compañeros y superiores de cualquier anomalía detectada o peligro para el personal o clientes.



NORMAS GENERALES

IMAGEN: El personal es la imagen de la empresa con lo que todo el mundo se presentará al trabajo con el uniforme correcto, limpio y con buena presencia (afeitado, pelo recogido...). El uniforme es responsabilidad de la persona trabajadora, que debe tener cuidado y debe devolverlo limpio a final de temporada.

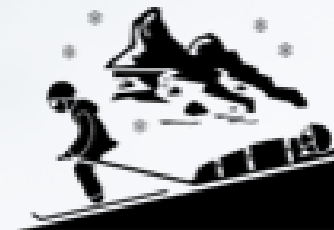
Queda **prohibido** llevar el uniforme o piezas de éste fuera del horario laboral.



USO DE TURBINAS Y MOTOS DE NIEVE

Sólo por parte de personal formado y autorizado (formación interna con atestación).





PRIORIDAD DE PASO En las instalaciones mecánicas

- Se trata de un privilegio que se debe utilizar con discreción y por necesidades de servicio (pisteros, mantenimiento...), además de las clases particulares de la Escuela de Esquí (máximo 6 personas) dirigidas por un monitor acreditado de la estación (1 esquiador de Escuela por cada 3 clientes).
- También los clientes con diversidad funcional, en ciertos casos utilizan esta prioridad.



COMUNICACIÓN POR RADIO

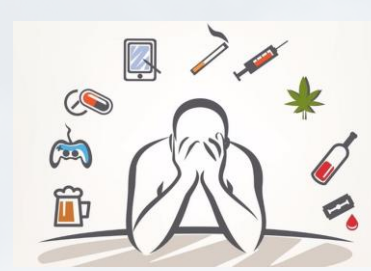
- La radio es una herramienta de trabajo, hay que hacer un uso riguroso.
- Cada servicio de la Estación dispone de un plan de reparto particular elaborado en función de las necesidades de explotación.
- Una sola persona es responsable de la radio durante la temporada.
- Está prohibido llevarse el aparato de radio fuera del dominio esquiable.
- Toda comunicación no urgente se debe hacer con teléfonos internos de manera que los canales de radio queden libres para comunicaciones urgentes e importantes.





PROHIBICIONES

- Leer en el puesto de trabajo.
- Estar de cara al sol dando la espalda a los clientes.
- Quedarse encerrado en la caseta.
- No estar atento cuando hay clientes esperando para tomar el remonte.
- Comer o fumar frente al cliente.
- Usar aparatos de música y similares (móvil, tabletas), que impidan una correcta atención al cliente y una atención adecuada a las Instalaciones.
- Llevar animales domésticos en todo el dominio, como tampoco introducir personas ajenas a la empresa en los locales y centros.



COMPORTAMIENTO ADICTIVO

Queda prohibido **introducir, consumir o comercializar** dentro de la empresa bebidas alcohólicas u otro tipo de sustancias ilegales.

- Igualmente, se considerará una falta muy grave el hecho de presentarse, permanecer en el lugar de trabajo, conducir un vehículo de empresa o llevar el uniforme de la empresa en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias no autorizadas.
- Una **conducta adictiva** es una relación de dependencia alienante a un producto: alcohol, tabaco, sustancias psicoactivas, medicación psicotrópica, etc. No constituye un riesgo laboral específico del trabajo en la montaña, pero puede ser **causa de accidente laboral**, así como el consumo ocasional.
- Bajo la influencia de las drogas o el alcohol eres peligroso para ti mismo y para los demás. Te sientes más fuerte y, sin embargo, rindes menos (desinhibición, deterioro del juicio, reacciones más lentas, agresividad).



PRODUCTE SERVEIS EN MUNTANYA

WATCH VIDEO





PRODUCTE

ALIMENTS & BEGUDES

WATCH VIDEO





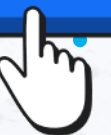
CALIDAD, MEDIO AMBIENTE,

SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS



MEDIO AMBIENTE

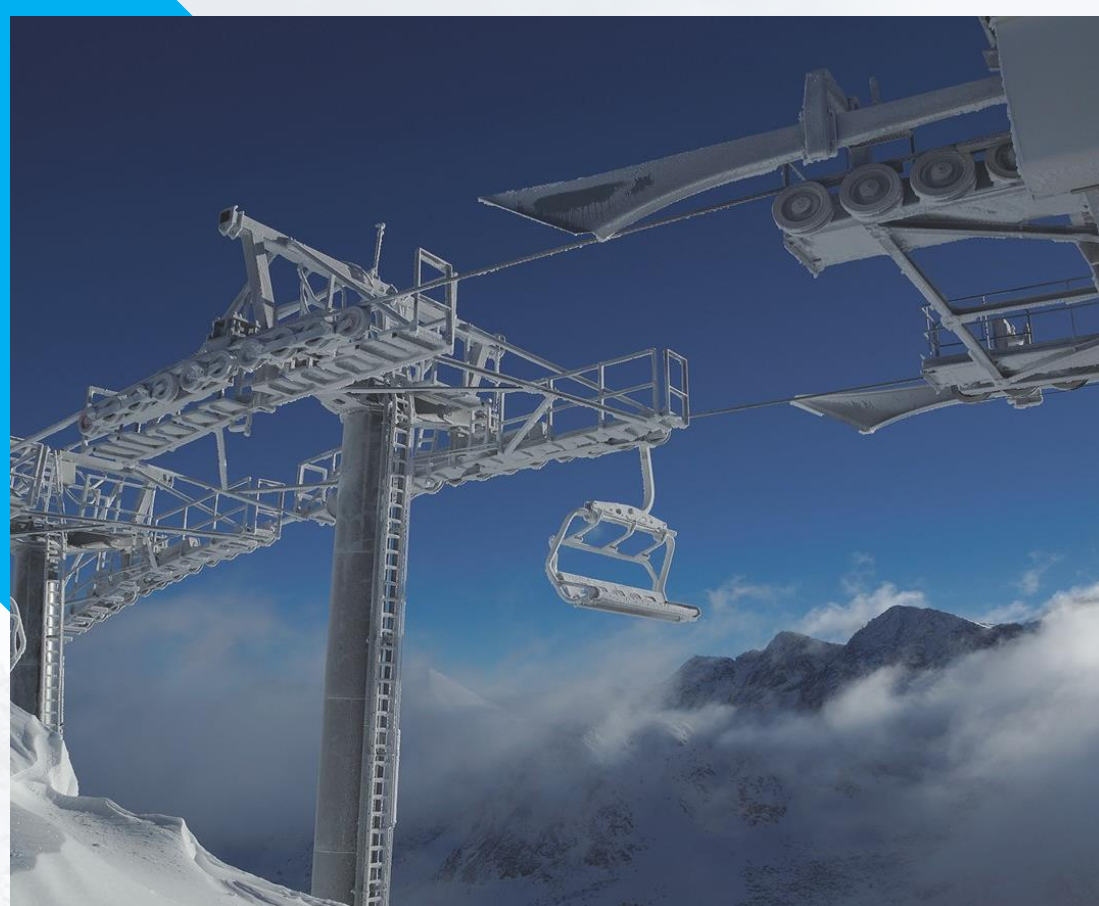
CALIDAD



POLÍTICA DE EMPRESA

En esta apuesta por la CALIDAD, se han obtenido con el esfuerzo de todos, y con el liderazgo de la dirección, cuatro certificaciones internacionales que así lo avalan:

- ISO 9001 SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD
- ISO 14001 SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL
- ISO 45001 SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO
- ISO 22000 SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA



SIG: GESTIÓN AMBIENTAL

En ENSISA estamos convencidos de que la calidad de nuestra colaboración con las partes interesadas contribuye a nuestro rendimiento económico, ambiental, ético y social. Es por ello que preservamos la riqueza de nuestro entorno, promovemos la paridad y la diversidad y actuamos para ser reconocidos como empresa de referencia.

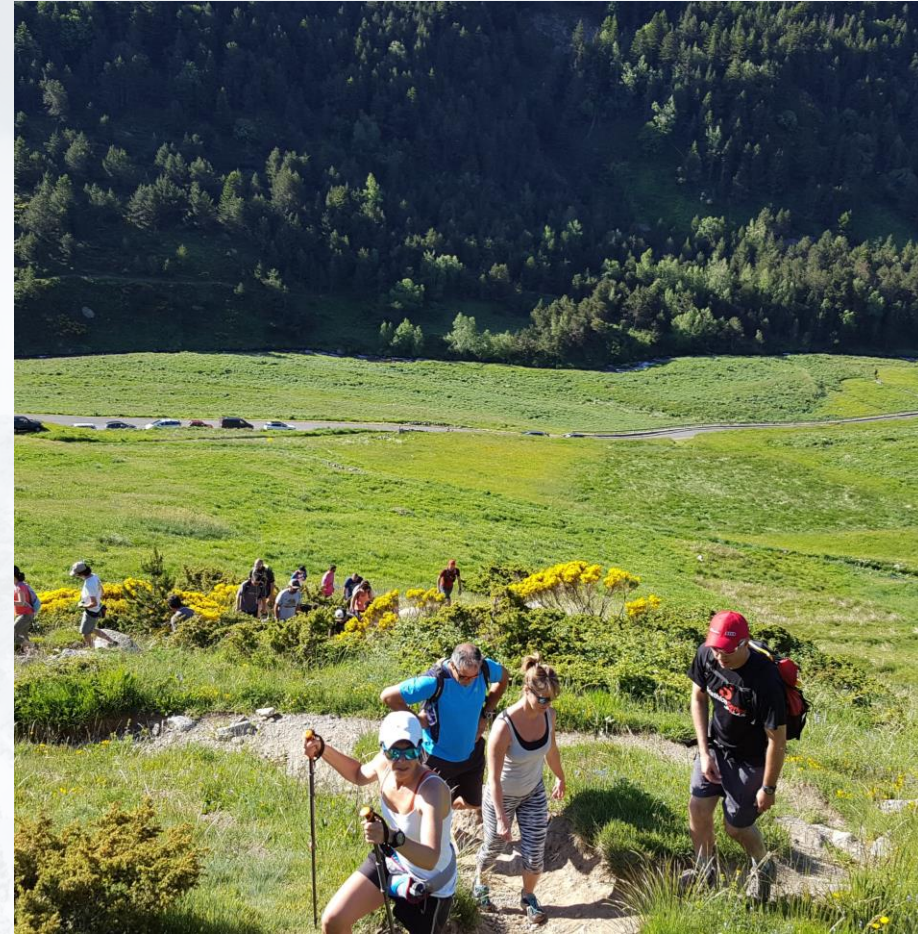
En este sentido, en ENSISA nos hemos alineado con la Agenda 2030 y hemos implementado voluntariamente objetivos de desarrollo sostenible:



SIG: GESTIÓN AMBIENTAL

Una mejor gestión ambiental nos permite :

- Reducir los niveles de emisiones de CO2
- Reducir el consumo energético
- Mejorar la eficiencia reduciendo los costes de las actividades de ENSISA.
- Proteger nuestra biodiversidad.
- Preservar el legado para las generaciones futuras



SIG: GESTIÓN AMBIENTAL



Para un pleno rendimiento y una buena aplicación de nuestra política de medio ambiente es necesario que **TODOS** tengamos una actitud positiva ante la gestión ambiental. Todos y cada uno de nosotros podemos aportar en la mejora de la gestión medioambiental, a través de conductas como las que siguen:







- Separación de residuos.
- Uso racional del agua, no dejar grifos abiertos innecesariamente.
- Apagar las luces cuando no sea estrictamente necesario.
- No dejar encendida la calefacción por la noche si no es necesario.
- Aprovechar la luz solar que es gratuita y no contaminante.
- Respeto de las zonas boscosas con población de Urogallo (Gall de bosc).
- Limpieza del entorno natural.
- No tirar basura ni colillas de cigarrillo al suelo

PACTE PER A L'ESTALVI ENERGÈTIC

L'empresa

ESPORTS DE NEU SOLDEU-INCLES SA

es compromet a impulsar l'estalvi energètic mitjançant
l'adopció de les 10 mesures següents:

-  1. Utilitzar l'energia només quan és realment necessari.
-  2. Fer servir la il·luminació natural i no la il·luminació artificial en els moments en què sigui suficient.
-  3. Regular la temperatura a 26°C com a mínim durant els mesos d'estiu i a 20°C com a màxim durant els mesos d'hivern, pels despatxos, comerços, restaurants i en les zones comunes dels hotels. Els hotels recomanaran als seus clients aquestes temperatures.
-  4. Apagar els llums interiors i la climatització durant els horaris no laborables i els dies no feiners.
-  5. Fer desendollar pel personal tots els equips elèctrics i electrònics que no hagin de funcionar durant els horaris no laborables i els dies no feiners.
-  6. Programar els paràmetres de mode d'estalvi i els períodes d'inactivitat dels equips informàtics.
-  7. Pels comerços, despatxos i restaurants, apagar l'enllumenat exterior dels edificis, dels aparadors i dels rètols, no més tard de l'hora de tancament. Pels hotels reduir l'enllumenat exterior als edificis al màxim.
-  8. Fer servir l'enllumenat de Nadal com a molt 6,5 setmanes consecutives, respectant l'horari de funcionament, com a màxim, des que es comença a fer fosc fins a l'hora de tancament, excepte els dies 24 i 31 de desembre i 5 de gener, que finalitza com a molt tard a les 00.00 h.
-  9. Adquirir, quan escaigui, aparells elèctrics o electrònics, vehicles o elements d'una eficiència energètica més elevada.
-  10. Informar els clients de les mesures adoptades mitjançant la col·locació d'aquest document en un indret visible.

En nom i representació de l'empresa signa:

ENSISA

Firmado
digitalmente por
ENSISA
Fecha: 2022.11.10
09:29:01 +01'00'



Govern d'Andorra



ACCIONS PER L'ESTALVI ENERGÈTIC

Del compromís individual cap a l'esforç d'un equip, això farà que aquestes accions siguin efectives.

1 MOBILITAT SOSTENIBLE

- Utilitzar el **transport públic**.
- Utilitzar el **transport organitzat** per l'empresa.
- **Compartir cotxe**.
- **Optimitzar el temps de desplaçament** en funció del temps i de l'aflluència a les carreteres. Consultar les aplicacions de trànsit.
- Quan sigui possible, anar a **peu** o en **bici** al treball.

2 LLUM

- L'**assegador de botes** només funciona de les **17 h a les 9 h**.
- **Tancar les llums** en sortir de les instal·lacions.
- **Desconnectar els carregadors** quan no s'estiguin utilitzant.
- **Apagar els aparells electrònics** en finalitzar la jornada (**no deixar en Standby**). Inclòs ordinador, portàtils, impressores i pantalles.
- En els **locals o estances** que no es facin servir, **mantenir llums apagades, desconnectar aparells** que no siguin imprescindibles.
- Sempre que sigui possible, prioritzar la **utilització de llum natural**.
- **Tancar físicament les pantalles de publicitat** (no amb el comandament a distància).

3 CALEFACCIÓ

- **Desendolla els aparells elèctrics** que no facis servir.
- **Preservar les portes** dels llocs de treball i principals **tancades o en mode d'obertura automàtica**.
- **Tancar les portes** de les casetes dels remuntadors amb la calefacció posada.
- **Regulació de la climatització:** Calefacció a **20 °C** com a **màxim** a l'hivern (**cada grau extra és un 7% de consum suplementari**).
- En finalitzar la jornada laboral, **no deixar la calefacció encesa** si no és estrictament necessari.



LLUM VERDA

Energia 100% renovable
amb certificat d'origen

LLUM VERDA !!

- ENSISA contribuye al desarrollo de las energías renovables en nuestro país.
- La energía que consumes en el trabajo, es energía verde.
- Nuestra empresa contribuye al respecto y a la preservación de nuestro entorno.
- Reducimos drásticamente nuestra huella de carbono gracias a Llum Verda (-167 tnCo2)
- Nos comprometemos a construir juntos un futuro mejor.



Certificat d'origen d'energia elèctrica renovable

Certificat núm. **9541707/2022** vàlid fins el **04/08/2023**

© Govern d'Andorra

L'OFICINA DE L'ENERGIA I DEL CANVI CLIMÀTIC, CERTIFICA QUE:

S.A. ESPORTS DE NEU SOLDEU-INCLES HA ADQUIRIT, EN DATA 04/08/2022, UN CERTIFICAT D'ORIGEN D'ENERGIA ELÈCTRICA RENOVABLE PER VALOR DE **13.529.041 KWH** AMB LES CARACTERÍSTIQUES SEGÜENTS.

ORIGEN DE L'ENERGIA:
ANDORRA

FONT D'ENERGIA:
HIDRÀULICA

LLOC DE PRODUCCIÓ:
ENCAMP

PERÍODE DE PRODUCCIÓ

01/08/2021	31/08/2021
01/09/2021	30/09/2021
01/10/2021	31/10/2021
01/11/2021	30/11/2021
01/12/2021	31/12/2021

**0/02186 - CENTRAL
HIDROELÈCTRIQUE** SA

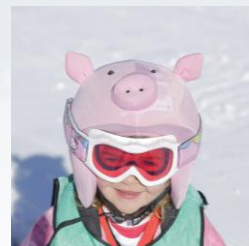
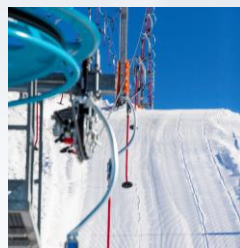
Signat electrònicament per:
OFICINA ENERGIA I CANVI CLIMÀTIC



Més informació a:

¿QUÉ SIGNIFICA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD?

- Una filosofía de trabajo caracterizada por una actitud permanente encaminada a la mejora continua de la calidad del servicio.
- Para el éxito de este modo de gestión son indispensables el liderazgo fuerte y permanente de la alta dirección.
- El objetivo principal perseguido por la gestión de la calidad total es **LA EXCELENCIA**.



PUNTOS BÁSICOS:

- Potenciar el recurso humano. **VOSOTROS, NOSOTROS.**
- **POTENCIAR** un sistema de comunicaciones abierto.
- Implantar el control estadístico de los procesos.
- Establecer la calidad concertada con los proveedores.
- Establecer un sistema de calidad. Documentación, Procesos...
- Realizar auditorías tanto internas como externas.

ATENCIÓN AL CLIENTE: Nuestros clientes:

- Son nuestra razón de ser. Todo tiene solución.
- Cumplimos aquello que le/les prometemos.
- Solo hay una forma de complacer al cliente, darle aquello que él espera de nosotros.
- Para el cliente tú eres quien marca la diferencia.
- Fallar en una parte del proceso, significa fallar en todo.
- Un servicio, por bueno que sea, siempre se puede mejorar.
- Para satisfacer al cliente somos un equipo.



SEGURIDAD Y SALUD _____ DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS





¿QUIÉN TIENE RIESGOS?

LA SEGURIDAD ES ESENCIAL Y DEPENDE DE MÍ:

Soldeu El Tarter es un lugar muy bonito para trabajar pero tiene riesgos...

Todas las personas que trabajamos lo hacemos con pasión pero hay que tener en cuenta el medio en el que nos movemos: **LA MONTAÑA.**

No hay mejor observador de los riesgos en el puesto de trabajo que el que trabaja en él. En el **portal del empleado** están publicadas las **fichas de riesgo** de todos los puestos de trabajo, como también un documento formativo.

REGLAS BÁSICAS DEL TRABAJO EN SEGURIDAD

ANTICIPACIÓN

Reflexionar sobre los riesgos antes de actuar, preparar bien el material necesario y controlar su buen funcionamiento.

ACCIÓN EN SEGURIDAD

Trabajar respetando las reglas y utilizar las protecciones.

CONTROL Y TRANSMISIÓN

Verificar el material de seguridad después de cada uso, guardarlo bien incluyendo sus instrucciones de uso. Comunicar y transmitir los incidentes.

EMERGENCIAS

La empresa dispone de un plan de actuación. En ENSISA hay 17, al alcance de las personas a las que pueden afectar, por ejemplo: Incendio, Fugas de hidrocarburos, Evacuación de Edificios, Aludes, Evacuación de Telesillas, Emergencias nocturnas, Emergencias Alimentarias, ...



PRINCIPALES RIESGOS



1. Desplazamientos en esquí y surf
2. Caídas al mismo nivel
3. Caídas a diferente nivel
4. Riesgos atmosféricos
5. Electricidad
6. Elevación y manipulación de cargas
7. Trabajos de taller
8. Incendios (y Explosivos)
9. Productos químicos
10. Riscos biológicos
11. Higiene de vida
12. Embarazo / Sensibilidad al látex

CAUSAS DE LOS ACCIDENTES

- Elementos organizativos
- Comportamiento individual
- Material
- Elementos ambientales

DATOS ACCIDENTALIDAD

Tipos de accidentes más frecuentes:

- Caída esquiadores
- Golpes
- Caídas a pie
- Heridas y enganchones
- Sobreesfuerzos por cargas

Lugares donde se dan más accidentes:

- Pistas azules, pistas rojas, embarques de los telesillas y restaurantes
- Condiciones favorables a un accidente: en días de buen tiempo y nieve polvo.
- Trabajadores noveles (primera o segunda temporada)

TITOL

ERRORES HABITUALES DE COMPORTAMIENTO

- Creerse invulnerable
- No anticipar
- Estar convencido que todo es muy sencillo
- No comunicar
- No formarse
- No mirar más allá de nuestro puesto de trabajo

USO EXTINTOR



6L

Extintor d'aigua + AFFF (espuma)

L'extintor d'espuma està indicat per focs amb combustible líquid derivat del petroli. L'extinció s'aconsegueix per asfíxia degut al gas carbònic que contenen les partícules d'espuma. L'objectiu principal en l'ús d'aquest extintor és cobrir la superfície incendiada amb una capa d'espuma per ofegar les flames.



2 Kg

5 Kg

Extintor CO²

El CO² es tracta d'un gas no combustible i no conductor d'electricitat. Aquestes característiques el fan idoni per utilitzar-lo en focs d'origen elèctric com podria ser un armari elèctric o un quadre de llums. Al tractar-se d'un gas, també és adequat el seu ús en incendis on es trobin materials sensibles com servidors amb dades importants o un magatzem d'obres d'art. El CO² és igualment recomanable en focs de tipus B, és a dir, en líquids com els olis de cuina. Aquest gas aconsegueix refredar el combustible i asfíxiar-lo.

CONSECUENCIAS DE LOS ACCIDENTES

HUMANAS: Minusvalidez, gestión de su carrera profesional

SOCIALES: Consecuencias familiares

TÉCNICAS: Material deteriorado

ECONÓMICAS: Pérdida de poder adquisitivo

JURÍDICAS: Procesos judiciales





CONCLUSIONES

- No hay trabajo sin seguridad. Todos tenemos ganas de volver a casa “sanos y salvos” y con buena salud.
- Aunque estemos acostumbrados a una maniobra, operación o acción, SIEMPRE debemos reflexionar sobre los riesgos que podemos sufrir, preparar y controlar el material que utilizaremos, efectuar las maniobras con seguridad y transmitir los eventuales incidentes.
- Los incidentes permiten descubrir los elementos que desencadenarán accidentes. Cada uno de nosotros es un elemento importante para reducir los riesgos en la estación y contribuir a la buena salud de todos.

PORTAL DEL EMPLEADO



CAMPAÑA COMUNICACIÓN INCIDENTES



- Los incidentes permiten descubrir los elementos que desencadenarán accidentes.
- Cada uno de nosotros es un elemento importante para reducir los riesgos en la estación y contribuir a la buena salud de todos.

MÓVIL: 361413



iGracias!