



Benestar laboral en granxas de vacún leiteiro

Na última década tense falado moito do benestar animal, pero quizais demasiado pouco do benestar humano. Na actualidade os problemas de benestar laboral cústanlles ás empresas miles de millóns de euros. Os negocios gandeiros, e concretamente nas granxas de vacún leiteiro, son un dos retos cos que nos enfrontamos acotío.

Manuel Morales Gamazo
Oceva SC

Nun sentido amplo, a definición de 'benestar' aséntase sobre os piares básicos: comodidade e saúde. A comodidade defínese como aquela situación que nos permite estar a gusto nun ambiente agradable para desenvolver calquera actividade de carácter lúdico ou laboral. En canto á saúde, a definición da OMS é moi descritiva, sendo "o estado de completo benestar físico, mental e social dun individuo. Non soamente a ausencia de enfermidade". Estes dous termos están intimamente relacionados e son conceptos imprescindibles para entender o problema.

Antes de abordar o tema principal deste artigo, permítome facer algunhas consideracións:

- O ser humano pasa aproximadamente un terzo do seu tempo no posto de traballo.
- O posto de traballo é moito máis que o medio do que nos valemos para manter economicamente as nosas necesidades vitais.
- A empresa non soamente é o lugar onde realizamos a nosa actividade diaria; tamén nos relacionamos e interaccionamos con outras persoas.

Volvendo ao primeiro punto, se pasamos tantas horas traballando... por que non transformalo nunha fonte de satisfacción? Hai que evitar a identificación de traballo con rutina e obriga e integralo dentro do concepto de desenvolvemento persoal. Isto non é específico do sector leiteiro; segundo mostran os datos, máis do 80 % dos traballadores non son felices no traballo e case a metade das empresas, o 46 %, non fan nada para mellorar a situación dos seus empregados, a pesar

da cantidade de estudos que sosteñen a evidente relación entre o benestar laboral e o rendemento profesional.

Chegados a este punto, debemos acuñar outro termo: 'benestar socio-laboral', entendido como o estado de satisfacción que logran os empregados no exercicio das súas funcións, produto dun ambiente laboral agradable e do recoñecemento do seu traballo, o cal lles repercute no seu propio benestar social e familiar. Non debemos confundir traballo con emprego; o traballo é unha tarefa que non necesariamente lle dá ao traballador unha retribución económica, mentres que o emprego, pola súa banda, é unha posición ou cargo que un individuo ocupa nunha empresa ou institución, onde o seu traballo (físico ou intelectual) é debidamente remunerado. O concepto de emprego, neste sentido, é moito máis recente que o de traballo, pois xurdiu durante a revolución industrial e expandiuse xunto co capitalismo.

► AÍNDA QUE TEÑAMOS AS MELLORES INSTALACIÓNS E EQUIPOS TECNOLÓXICOS, A MELLOR XENÉTICA E O MELLOR ALIMENTO, SE NON TEMOS AO MELLOR PERSOAL, ISTO NON NOS SERVE DE NADA

En definitiva, abordar o benestar das persoas nas nosas empresas leiteiras do século XXI significa entender estes conceptos, interiorizar que o traballo lles dá posibilidades aos homes e mulleres para lograr os seus soños, alcanzar as súas metas e obxectivos de vida, ademais de ser unha forma de expresión e de afirmación da dignidade persoal, fai que o individuo actúe, propoña iniciativas e desenvolva e mellore as súas habilidades.

O traballo ensínalle ao home a vivir e compartir con outras persoas, a desenvolver conciencia cooperativa e a pensar no equipo e non só en si mesmo. Serve para que as persoas aprendan a facer as cousas cun obxectivo determinado, xa desde a escola. Grazas ao traballo, o ser humano comeza a conquistar o seu propio espazo, así como o respecto e a consideración dos demais, o cal, ademais, contribúe á súa autoestima, satisfacción persoal e realización profesional.

As dificultades que temos nas granxas para recrutar traballadores, formalos e fidelizalos teñen moito que ver coa falta de motivación, a pouca cualificación, a falta de organización etc., e estes facto-

res vannos influír en todas as áreas de produción (muxido, alimentación, saúde, reprodución etc.). En resumo, aínda que teñamos as mellores instalacións e equipos tecnolóxicos, a mellor xenética e o mellor alimento, se non temos ao mellor persoal, isto non nos serve de nada.

O benestar sociolaboral e a xestión dos recursos humanos deberían ser unha materia imprescindible na formación de veterinarios, enxeñeiros agrónomos e todo aquel persoal que pretenda algún día ter responsabilidades á fronte dunha empresa agrogandeira.

Pódese caer na tentación de pensar que isto é soamente para as granxas grandes, pero debería ser igual, ou máis importante, para as granxas familiares se se quere ter traspaso xeracional. Preguntémoslles aos mozos e ás mozas cales son os seus obxectivos vitais e seguramente atopemos as respostas que necesitamos. Para as xeracións pasadas ter moito traballo era sinónimo de éxito profesional. Quizá hoxe en día este mesmo éxito comece a medirse en tempo: tempo libre, de calidade e con recursos para gozalo. ►►

2 Soluciones PREMIUM para el control celular

POWER BLUE MIX

HMVIR FILM +



SELLADOR MARCANTE DE DIÓXIDO



SELLADOR CON NUESTRA EXCLUSIVA MOLÉCULA LSA®

POTENTE ACCIÓN DESINFECTANTE

▼
Fungicidas
Bactericidas
Viricidas

FUERTE EFECTO MARCANTE

▼
Aplicación muy visible

REFORZADOS CON AGENTES COSMÉTICOS

▼
Hidratación hasta el siguiente ordeño.

CONSUMO CONTROLADO

▼
Viscosidad óptima Sin goteo



EL NUEVO NOMBRE PARA



KERSIA IBÉRICA, S.L. Tel: 948 32 45 32 | kersiaiberica@kersia-group.com www.kersia-group.com

Se traballando en benestar animal conseguimos altas produtividades e maior rendibilidade, por que non facelo tamén coas persoas? A granxa é un ecosistema formado polos seres vivos, os elementos non vivos do ambiente e a relación vital que se establece entre eles.

O programa de benestar sociolaboral debe partir das necesidades reais dos traballadores e para iso cómpre realizar un bo diagnóstico. A empresa debería cubrir, na medida do posible e de acordo cos recursos dispoñibles, todas estas necesidades. Por suposto, todo programa require un investimento, pero este non sempre ha de ser económico. Pode ter a forma de compromiso, recoñecemento, satisfacción etc.

Desde o punto de vista do empresario conseguir o obxectivo do que estamos a falar pasa por traballar en dúas áreas fundamentais, benestar físico e benestar emocional. Vémolo a continuación.

A. BENESTAR FÍSICO

1. Zona de traballo

- Permitirlle ao traballador atoparse fisicamente a gusto: luz, temperatura, humidade etc. serán factores a ter en conta.
- Facilitar e manter roupa e ferramentas adecuadas ao labor esixido.
- Adaptar as instalacións ás persoas e ás circunstancias da zona na que se localiza a granxa (clima, nivel cultural, ofertas de traballo etc.).

A sala de muxido é un dos lugares onde máis tempo pasan os traballadores, por iso debemos coidar o deseño en canto a orientación e illamentos, deseño dos fosos de muxido, anchuras e alturas etc.; chans antiescorregadizos non só para as vacas, tamén para as persoas; altura de fosos de muxido e facilidade en canto ás posicións ergonómicas para os muxidores.

Os patios onde se efectúan labores de manexo reprodutivo e sanitario de animais tamén merecen especial atención. Hai que ter en conta a suxeición segura dos animais, chans antiescorregadizos e ausencia de desniveis, que faciliten estas tarefas. Sería ideal ter compartimentos específicos para estas tarefas, pois todo iso aforra moito tempo e posibilidades de accidentes.

Área de alimentación: nas zonas de elaboración de alimentos tamén buscaremos o benestar dos traballadores, han de ser zonas amplas, evitar rúidos innecesarios, maquinaria en bo estado e protocolos claros de como elaborar as diferentes racións.

Respecto da maquinaria: débese prestar especial mención aos protocolos e sistemas de seguridade actualizados e revisados.

Área de manexo de produtos químicos e farmacolóxicos: estas serían zonas de máximo risco, onde debemos ter os operarios mellor formados e informados, proporcionarles material de protección, como lentes e máscaras, imprescindibles para o manexo de ácidos e álcalis nas zonas de limpeza e desinfección; facer pequenos cursos de formación, motivación e avaliación periodicamente e, por suposto, ter establecidos protocolos de actuación, protocolos de emerxencia e primeiros auxilios: que non se nos esqueza que o máis importante que ten o ser humano é a saúde.

Segundo os estudos da Rede Europea da Promoción e Saúde no Traballo, por cada euro investido na promoción da saúde dos empregados a empresa recupera entre 2,5 e 4,8 euros de beneficio en absentismo laboral.

2. Zonas de tránsito, aseo e vestiarios

Moverse pola granxa non debe converterse nunha carreira de obstáculos. Os traballadores teñen que atopar facilidades para deambular entre as diferentes áreas de traballo. É fácil e barato á hora de proxectar as instalacións deixar previsto os pasos para as persoas; iso achegará comodidade no traballo e evitará lesións e/ou accidentes.

Tamén durante a xornada de traballo o operario ha de transportar materiais, alimentos, animais recentemente nados etc. Facitemos eses labores tendo as ferramentas adecuadas: carretillas en bo estado e cubos de materiais que faciliten limpeza e desinfección.

En canto aos aseos e vestiarios, na miña opinión son zonas imprescindibles nas

▶ SE TRABALLANDO EN BENESTAR ANIMAL CONSEGUIMOS ALTAS PRODUCTIVIDADES E MAIOR RENDIBILIDADE, POR QUE NON FACELO TAMÉN COAS PERSOAS?

instalacións das granxas actuais, así como o seu mantemento en óptimas condicións. Debemos proporcionarlle ao traballador facilidades para o coidado persoal; iso dignificará a profesión e mellorará a imaxe social.

3. Zonas de descanso e espaxeamento

En todas as empresas deberían existir espazos de descanso e espaxeamento, pois iso mellora a interrelación das persoas, aumenta a motivación e faralles sentir que o seu traballo é valorado e recoñecido.

Un pequeno local ou cuarto onde os traballadores poidan comodamente tomar un café, o bocadillo de media mañá ou, simplemente, comentar incidencias do traballo ou noticias cotiás, dálles ▶▶





¿ERES UNA
GRAN PRODUCTORA
COMO YO?

**NECESITAS
SMARTAMINE®**

ruminants.adisseo.com/es/



ESCANÉAME



SmartLine®

MAS QUE LECHE

¡Todas las vacas necesitan metionina!

En múltiples estudios universitarios y pruebas de campo, el uso de Smartamine® M o MetaSmart® para equilibrar la dieta, y la incorporación de RumenSmart™ a las raciones, ha demostrado:

- Más leche, más proteína, más grasa.
- Mayor disminución de los trastornos metabólicos en el periodo de transición.
- Mejora la eficiencia reproductiva: salida en celo y gestaciones a término.

De la manera más rentable posible.

Confía en Adisseo, líder mundial en nutrición con aminoácidos en rumiantes desde los 90s. Contacta hoy mismo con nuestro equipo técnico.

+34 974316092

@ Info.nasp@adisseo.com



ruminants.adisseo.com/es/

ADISSEO
A Bluestar Company

Figura 1. Pirámide de Maslow



► DEBEMOS PROPORCIONARLLE AO TRABALLADOR FACILIDADES PARA O COIDADO PERSOAL; ISO DIGNIFICARÁ A PROFESIÓN E MELLORARÁ A IMAXE SOCIAL

solidez aos equipos e xera confianza benestar entre os operarios e responsables da explotación. Estas zonas poden aproveitarse para organizar reunións de formación, reciclaxe e motivación. O obxectivo é demostrarlles ás persoas que che importan, creas interese, controlas, facilitas relacións e creas vínculos.

4. Domicilio dos traballadores

Atopar operarios con domicilio próximo sempre facilita o benestar. Se para chegar ao posto de traballo teñen desprazamentos longos, isto afectará ao rendemento e terán sensación de cansazo. Interpretábase traballo desde que saímos de casa ata a volta. Nestes casos e dentro das posibilidades podemos optar por negociar quendas de traballo, compensacións económicas ou de tempo libre, facilitar atopar domicilios máis próximos etc.

A posibilidade de ter o domicilio na propia explotación xera moitas controversias por parte de expertos en xestión de persoal. En xeral e salvo imperiosa necesidade, non se aconsella. Desconectar do ambiente laboral é sempre saudable física e psicolóxicamente.

5. Xestión do tempo libre

No presente non podemos falar de benestar laboral sen tratar o tema do tempo libre. Organizaremos a granxa co obxectivo de aumentar eficiencia e eficacia da man de obra, pero tamén buscando facilitarlle o tempo libre que corresponda. Vacacións, fins de semana, días festivos... Para conseguilo planificaremos ben as tarefas, os protocolos, as quendas de traballo e os de substitución. Na medida do posible, buscaremos xornada continua para poder conciliar a vida laboral e familiar.

Descansar é unha necesidade de todo ser vivo, física e emocionalmente imprescindible.

B. BENESTAR EMOCIONAL

O conxunto de aspectos do ambiente físico que se mencionaron anteriormente conduce a satisfacer as necesidades básicas do ser humano: sentirse seguro, estar protexido, estar cómodo e sen perigos no seu posto de traballo.

Outro tipo de necesidades como as de alimento, sono, vivenda etc. son necesariamente satisfeitas coa retribución que é inherente ao propio traballo.

Segundo A. Maslow na súa teoría da “xerarquía de necesidades”, estas son as necesidades máis básicas de todo ser humano, e só unha vez satisfeitas estas, xorden outras de carácter superior (ver figura 1).

Entón, que máis necesita o ser humano actual no seu posto de traballo? A resposta hai que buscala na nosa capacidade emocional, o traballo non ha de ser unicamente un medio para conseguir un fin (o diñeiro necesario para subsistir); o óptimo sería que o propio traballo fose un fin en si mesmo, é dicir, ha de provocar satisfacción no que o desenvolve.

A satisfacción é unha emoción e, como tal, difire a maneira de alcanzála entre distintos individuos. Con todo, hai algunhas variables comúns que facilitan a satisfacción laboral nos seres humanos.

O recoñecemento dos méritos, as achegas e o traballo ben feito xera autoestima e confianza nun mesmo. A simple felicitación e agradecemento dun xefe ante un traballo ben feito pode ter gran valor motivador. Son importantes as formas, as felicitacións son máis produtivas se se fan publicamente, os aper-

cibimentos mellor de forma privada; non é necesaria a humillación.

Tamén o traballo debe ser un factor de autorrealización, é dicir, un medio mediante o cal desenvolvemos as nosas capacidades e potencial. Temos que ser capaces de ofrecerlles aos nosos empregados capacidade de crecemento profesional: aumentar as capacidades, incluílos en traballos máis complexos e importantes etc.

Pode ser interesante o feito de facer sentir ao traballador como parte de algo máis complexo, un grupo ou unha explotación, facelo partícipe de que forma parte do noso equipo e o seu traballo pode repercutir directamente no obxectivo común. Iso pode provocar maior implicación e motivación.

Así mesmo, podemos fomentar o interese dos traballadores proporcionándolles unhas metas concretas e definidas, informándolles razoadamente do porqué realizan a tarefa asignada; desta maneira atoparánlle sentido ao seu traballo e, unha vez acabado, é máis probable que se sintan orgullosos e satisfeitos.

Tamén é valorado positivamente polo traballador o feito de dotarlle da formación necesaria na área onde desenvolve o traballo. Con pequenos cursos podemos incentivalo a desenvolver maior interese pola súa tarefa, así como proporcionar alternativas de como desenvolver a tarefa, que poden ser, ou non, máis eficientes que as anteriores. A formación é imprescindible na incorporación de novos traballadores e debe estar presente durante toda a vida laboral.

É importante dar unha valoración do desempeño ao propio traballador, así remarcaremos as tarefas que realizou correctamente e aquelas que non. Así saberá que o seu traballo importa e poderá mellorar naqueles aspectos ►

La robotización a su servicio



Robot de ordeño **Lely Astronaut A5**

28 años de experiencia, conexión rápida, capacidad inigualable, software simple e intuitivo

Robot de alimentación **Lely Vector**

Sencillez de instalación, flexibilidad de trabajo, recuperación de forrajes, ahorro de combustible

**Para obtener más información sobre
las innovaciones de Lely y beneficiarse del apoyo
personalizado en tus proyectos,
contáctenos en el +34 (0) 667949398**

www.lely.com





▶ A FORMACIÓN É IMPRESCINDIBLE NA INCORPORACIÓN DE NOVOS TRABALLADORES E DEBE ESTAR PRESENTE DURANTE TODA A VIDA LABORAL

que consideremos necesarios. Debemos facelos partícipes dos éxitos, por exemplo, informalos da baixa mortalidade dos xatos debido ao bo manexo, alta calidade de leite por boas rutinas de muido etc.

Como reflexión a todo o exposto, podemos dicir que as persoas, na sociedade na que vivimos, desenvolveron unha serie de necesidades engadidas ás classicamente identificadas nun posto de traballo: gañar un soldo para prover as súas necesidades de poder comer, ter unha vivenda e atender a súa familia.

Actualmente o noso emprego ha de procurarnos un benestar emocional, que dependerá das necesidades individuais e da valoración persoal. Buscamos un emprego que nos motive non só desde o punto de vista laboral, senón tamén desde o punto de vista persoal, achegándonos capacidade de crecemento, autorrealización, no canto de aburrir e frustrar. É importante saber que os estados de ánimo se contaxian; se temos persoas nos equipos que transmiten optimismo, isto xerará un ambiente laboral que, sen dúbida, dará como froito mellorar a produtividade e rendibilidade.

RAZÓNS PARA UN DESPEDIMENTO

Antes de despedir un traballador, pensemos cales son as razóns que nos conduciron a esa situación. Na miña opinión, debemos esixir tres competencias: coñecementos, habilidade e actitude.

- O **coñecemento** sobre a actividade é básico para desempeñar calquera posto. Moitas veces o empregado non adquire o coñecemento porque non soubemos ensinar, aínda que algunhas outras veces porque foi incapaz de aprender.
- A **habilidade** para desempeñar o posto adquirese coa práctica unha vez que o empregado sabe como facer as

tarefas, pero depende da súa capacidade de adaptación e pericia para desenvolver a habilidade correctamente.

- A **actitude** é a máis importante dos tres, xa que ao empregado podemos ensinarlle, podemos axudalo no que adquire a habilidade, pero non podemos inxectarlle a actitude para facer o seu traballo.

Se algunha ou varias destas competencias non se cumpren, é sensato o despedimento.

Agora ben, o problema grave témolos cando nas nosas granxas hai moita rotación de persoal, absentismo e os traballadores abandonan voluntariamente o posto. Como empresarios, algo estamos a facer mal.

REFLEXIÓNS FINAIS

O propietario dunha granxa debe ofrecerlle á sociedade produtos alimenticios da máis alta calidade, producidos da forma máis sustentable posible, respectando o benestar animal e, por suposto, ofrecendo postos de traballo dignos, ben pagados e estar orgulloso de xerar benestar no espazo que lle rodea. O traballo é un produto máis que proporcionamos na nosa explotación. Busquemos a excelencia.

- Apliquemos o concepto de “ergonomía”, que significa buscar a maneira de que o posto de traballo se adapte ao traballador, en lugar de obrigalo a este a adaptarse a aquel. Debemos facer todo o posible por suprimir do ámbito laboral as situacións que poidan provocar nos traballadores incomodidade, fátiga ou mala saúde. Investir en mellorar as condicións de traballo significa investir en mellorar o noso negocio e, sen dúbida, mellorar o noso propio benestar emocional e económico.

- Non debemos e non temos dereito a poñer os nosos mozos e mozas na tesitura de elixir un traballo que lles gusta (gandeiro) e/ou renunciar ao tempo libre e á sociedade do benestar que, por sorte, lles toca vivir. ■

BIBLIOGRAFÍA

- Miquel Àngel, Serrat Julià. Liderando el ¿bienestar? Laboral: orden o caos. J.M BoschClima
Clima y Ambiente laboral en granjas de cerdos Autor: Jorge Antonio Perea Gayosso
El bienestar en el trabajo: cómo automotivarnos. Leocadio Martín Borgesi cado de Trabajo.- Ciencia y salud.
Bienestar de las personas en granjas de vacuno lechero. Ruminews (sept-19). Autor: Manuel V. Morales Gamazo (Oceva S.C).
The Human Side of Enterprise. Hill Mc Graw.
Work and the Nature of man (World Publishing go.)
Gestión de recursos Humanos (Michael Beer)
Administración de Personal y Recursos Humanos. William B. Werther Jr. y Keith Davis. Quinta Edición. Ed. Mc. Graw Hill. ...
Explotaciones en Crecimiento. Organizando el Trabajo. (José Mª Pont Camps) VIII Congreso Internacional de Medicina Bovina. Anembe
Capital humano: 52 casos prácticos; Manual de supuestos prácticos sobre recursos humanos y procesos organizacionales, Joan Boada I Grau, director.
Gestión Estratégica de Recursos Humanos. AEDIPE-DEUSTO
Diccionario Básico de RRHH (Harper/ILinch)
Mercuri Internacional (www.mercuri-int.com) (info@mercuri-int.com)
Manejo de los RRHH una parcela en la producción lechera (Miquel Colléll . B & M)
Master en Asesoría y Gestión de Explotaciones lecheras (U.A.B).

NOTA DOS AUTORES

Artigo cedido por Virbac

Porque los resultados* nos avalan: Bovisan Diar es líder en España



Para vacas de leche y de carne

- Vacuna de amplio espectro, cubre las principales diarreas neonatales
- Solo una dosis en la primovacunación = 3 ml
- Adyuvante bi fase: respuesta inmunológica rápida y duradera**
- Amplio margen de vacunación: de 3 meses a 3 semanas antes del parto



BOVISAN DIAR -Emulsión para inyección Composición Una dosis (3 ml) contiene: Rotavirus Bovino, inactivado, cepa TM-91, serotipo G6P1 (inactivado) $\geq 6.0 \log_2$ (VNT)* Coronavirus Bovino, inactivado, cepa C-197 (inactivada) $\geq 5.0 \log_2$ (HIT)** Escherichia coli, inactivado, cepa EC/17 (inactivada) expresado como F5 (K99) Adhesina ≥ 44.8 % de inhibición (ELISA)*** *VNT – test de neutralización del virus (serología de conejo inducida por 2/3 de la dosis de la vacuna) **HIT – test de inhibición de hemoaglutinación (serología de conejo inducida por 2/3 de la dosis de la vacuna) ***ELISA – Valoración inmunosorbente ligado a enzima (serología de conejo inducida por 2/3 de la dosis de la vacuna) Adjuvante: Montanida ISA 206 VG 1.6 ml Especies de destino: Bovino (vacas y novillas gestantes) Indicaciones de uso: inmunización activa, con el fin de conferir protección pasiva a sus terneros vía calostro/leche, para reducir la gravedad de la diarrea causada por rotavirus bovino, coronavirus bovino y el enteropatógeno E. coli F5 (K99) y reducir la eliminación del virus por los terneros infectados con rotavirus y coronavirus bovino. La inmunidad pasiva se inicia con el calostro y depende de si recibe suficiente calostro después del nacimiento. Vacunar solo animales sanos. Precauciones Para el usuario: Este producto contiene aceite mineral. La inyección/autoinyección accidental puede provocar un dolor e hinchazón severo, que en raros casos podría resultar con la pérdida del dedo afectado si no se da atención médica inmediata. Si el dolor persiste más de 12 horas después del examen médico, acudir de nuevo al médico. Reacciones adversas Frecuentemente hinchazón leve de 5-7 cm de diámetro en el sitio de la inyección y a veces acompañado inicialmente por un aumento de la temperatura local que se resuelve en unos 15 días. Puede observarse un ligero y transitorio incremento de la temperatura (hasta 0.8°C) 24 horas después de la vacunación, que se resuelve dentro de los 4 días después de la vacunación. Posología: Administración im.. Una dosis en cada gestación, administrada en un periodo de 12 – 3 semanas antes de la fecha esperada del parto. Alimentación de calostro: La protección de los terneros depende de la adecuada ingesta de calostro de las vacas vacunadas. Si los terneros no consiguen suficientes anticuerpos por calostro poco después de que nazcan, tendrán fallos de transferencia pasiva de anticuerpos. Es importante que todos los terneros reciban una cantidad suficiente de calostro del primer ordeño en las primeras seis horas después del parto. Se recomienda que se alimenten de al menos 3 litros de calostro dentro de las primeras 24 horas y esta cantidad equivale aproximadamente al 10% del peso de un becerro. Tiempo de espera Cero días. Conservar en la nevera (2 - 8°C). Proteger de la luz. No congelar. Formatos: 15 ml (5 dosis), 90 ml (30 dosis) y 450 ml (150 dosis) – Nº reg: 3301 ESP-Titular. FORTE Healthcare Ltd –Co Dublin (Irlanda) Medicamento sujeto a prescripción veterinaria. Administración bajo control o supervisión del veterinario

* Zuffa et al. 2019 Immune response and efficacy of a new calf Scour vaccine injected once during the last trimester of gestation.
** AUCOUTURIER J. et al. Adjuvants designed for veterinary and human vaccines. Vaccines, 19, 2001, 2666-2672.

En caso de duda consulte a su veterinario.

Construyendo el futuro
de la salud animal

Virbac