

# LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LAS PYMES

ALEJANDRO ROMERO MIRÓN

Director de los Servicios de Prevención de Mutual Cyclops

---

## ABSTRACT

El presente documento analiza la situación actual de la prevención de riesgos laborales como base de partida para plantear ésta como un posible problema para la empresa y, sobre todo, para las pymes, que frene la marcha de la misma.

Plantea la inexistencia de una Conducta Preventiva Responsable en nuestra cultura, tanto de los empresarios como de los trabajadores, haciendo un breve repaso de aquellas acciones que pretenden alcanzar dicha Conducta.

Por último, se exponen aquellas cualidades que debe contener todo procedimiento de trabajo que pretenda mejorar o solucionar el problema a partir de la toma de consciencia del mismo.

Dokumentu honek lan arriskuen prebentzioaren egungo egoera aztertzen du abiapuntu gisa, enpresarentzat izan daitekeen arazoa planteatzeko, batez ere enpresa txiki eta ertainentzat. Izan ere, enpresaren hazkundera oztopa dezake prebentzioaren arazoak.

Gure kulturaren Prebentziorako Jarrera Arduratsurik ez dagoela planteatzen da, enpresarioen aldetik zein langileen aldetik, eta jarrera hori eskuratzeko ekintzen gainbegiratu laburra egiten da.

Azkenik, arazoa hobetu edo hari irtenbidea bilatu nahi dion lan jardunbideak izan behar dituen ezaugarriak azaltzen dira, arazoaz jabetzea abiapuntutzat hartuta.

■ *This document analyses the current situation regarding the prevention of occupational risks as a starting point in order to raise this as a possible problem for the company and, above all, for the SMEs, which slows down its implementation.*

*It points out the lack of a Responsible Preventative Conduct in our culture, both with respect to the employers and the workers, and briefly summarises those actions that are aimed at achieving this conduct.*

*Finally, it describes those qualities that should be included in any work procedure that is aimed at improving or solving the problem, after awareness regarding this has been raised.*

---

## Introducción

Poco a poco (quizás demasiado poco a poco para algunos) se va aplicando la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las empresas. Es lógico pensar que la gran empresa tiene muchas más posibilidades y facilidades para adaptar su organización preventiva a la citada Ley. En la misma línea de pensamiento, las que tienen más dificultades son las pequeñas empresas.

La microempresa (2 a 9 trabajadores) [de acuerdo con la definición por tamaño de plantilla de la empresa, según la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas<sup>1</sup>] representa el 85,25% de las empresas españolas, aunque únicamente concentren el 25% de los trabajadores, pero también y, lo que es peor, el 40% de los accidentes sufridos.<sup>2</sup>

Las características de estas empresas, entre las que se encuentran la limitación de recursos y la polivalencia del personal, hace muy difícil, por no decir imposible, la inmediata aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y debemos aceptar una progresiva implantación de la Ley y sus Reglamentos.

Este tipo de empresas cuenta con un asesor laboral, que habitualmente es un Graduado Social, el cual conduce a la empresa hacia la fórmula más adecuada de organización para la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

El Graduado Social, como asesor laboral de la empresa, debe incluir entre las funciones en materia laboral, como prioritaria, la de prevención de riesgos laborales, con posibilidad de realizar en las pequeñas empresas una labor muy importante de asesoramiento, dirigiendo a la empresa hacia aquellas acciones, actividades o modalidades que mejor se adaptan a las circunstancias de la empresa.

Además de la asunción por parte del Empresario (en empresas de menos de 6 trabajadores y consideradas de bajo riesgo) y la designación de trabajadores, el Reglamento de los Servicios de Prevención permite la externalización de la pre-

---

<sup>1</sup> Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 3 de Abril de 1996 (96/280/CE) publicada en el *DOCE* n.º L 107/4 de 30-4-96.

<sup>2</sup> Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Estadísticas. [www.mtas.es](http://www.mtas.es)

vención a través de un concierto de servicios con un Servicio de Prevención Ajeno debidamente acreditado por la Autoridad Laboral.

Definición por tamaño de plantilla de empresa	
• Microempresa	• 2 a 9 trabajadores
• Pequeña empresa	• 10 a 49 trabajadores
• Mediana empresa	• 50 a 249 trabajadores
• Gran empresa	• 250 o más trabajadores

*Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 3 de Abril de 1996 (96/280/CE), publicada en el DOCE N° L 107/4 de 30-4-96.*

GestPRLPymes 2 La Gestión de la prevención de riesgos laborales en las Pymes

Indudablemente existen diferencias notables para el abordaje de la prevención en la empresa, ya sea desde el interior de la empresa con una gestión propia o bien desde el exterior con un Servicio de Prevención Ajeno.

Pero desde cualquier opción y para un correcto abordaje hemos de empezar por ser conscientes de la situación.

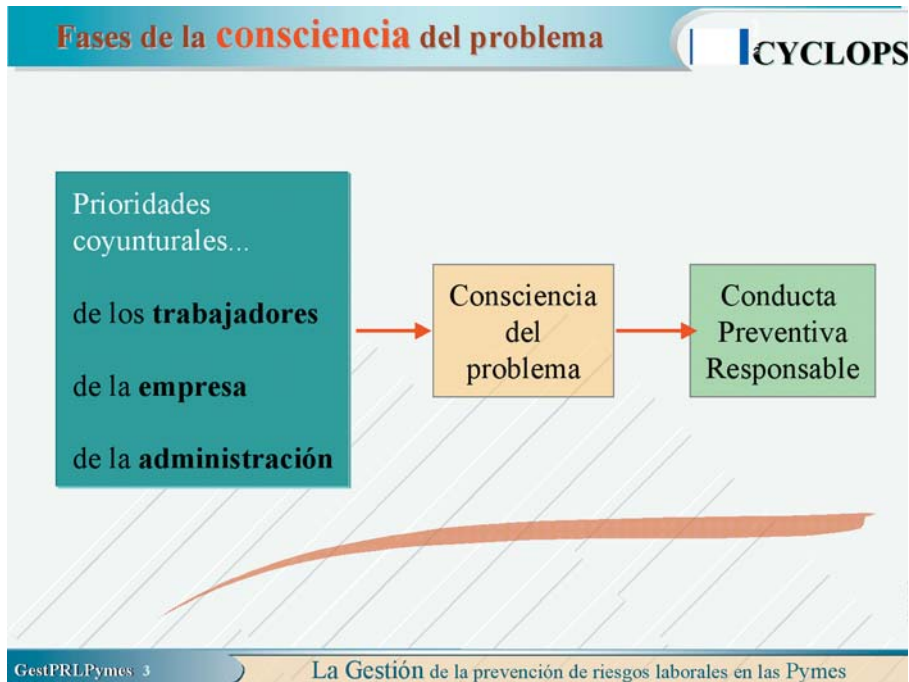
## La situación

La siniestralidad laboral se ha convertido en un grave problema. Aunque parece ser que no de la misma dimensión para todos. ¿Representa un problema para la pequeña y mediana empresa?

Al igual que con otros muchos problemas de la gestión de la empresa, se deberá decidir si se aplican soluciones o estrategias que aporten garantías de éxito. De esta decisión el máximo responsable (que no el único) es el empresario. Y eso nadie lo pone en duda.

## La consciencia del problema

Para poder abordar un problema se ha de ser consciente del mismo, es decir, se ha de conocer el hecho o acontecimiento que significa un impedimento para la buena marcha de la empresa. Si no se considera un «freno» para la buena marcha de la empresa, coherentemente no supone ningún problema grave e/o inmediato.



Con la siniestralidad laboral, al igual que con cualquier otra presunción de problema, (y para determinar que lo es) se debe considerar previamente la fase que podemos denominar «consciencia del problema». Esta ha de suponer siempre el paso previo para poder aplicar cualquier método o esquema de resolución de problemas.

Siendo conscientes del problema, se adquirirá una Conducta Preventiva Responsable, aunque en todo ello influirán notablemente las Prioridades Coyunturales. El resultado de la combinación de ambos factores es lo que hace que, de una manera consciente, cualquier método de resolución de problemas se ponga en funcionamiento.

## Conducta Preventiva Responsable

La falta de una Conducta Preventiva Responsable entre todos los miembros de nuestra sociedad es producto, básicamente, de la inexistente (aunque cada vez menos) Cultura Preventiva. Recientes estudios de la medición de esta conducta indican que es prácticamente inexistente, aún cuando la actitud sea muy positiva.<sup>3</sup>

Ninguno de los indicadores de esta conducta, es alentador, incluso admitiendo que nuestro sistema de indicadores pueda incluir una Ruptura Metodológica Continua.

Como indica el profesor Angel Cárcoba de la Universidad Complutense de Madrid, la continua modificación del mercado del trabajo, con nuevos factores como la precariedad de empleo, la falta de formación, la falta de una correcta información, la falta de profesionalización en algunos sectores concretos, etc., están creando nuevas formas de enfermar, de perder la salud y nuevas formas de morir. Y ello está afectando a nuestras estadísticas de siniestralidad laboral.

Cuando se establecen comparaciones diacrónicas o evolutivas, corremos el riesgo de presentar datos con un bajo grado de fiabilidad. El método de medición puede tener muchas dificultades para controlar factores externos, cambiantes y continuos, en un momento de continua transformación de la realidad social, con variación de criterios tanto legales, como económicos.<sup>4</sup>

Todo ello viene perfectamente reflejado tanto en el «Informe sobre riesgos laborales y su prevención» elaborado por Federico Durán López a petición del Presidente del Gobierno en Marzo de 2001, como en el «Informe sobre la siniestralidad laboral» elaborado por la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (AMAT) en Enero de 2001.

## Prioridad Coyuntural

Al orden de prioridades de gestión que, lógicamente, aplica cualquier empresa hay que añadir el de los trabajadores e incluso de la Administración.

---

<sup>3</sup> Oliver Guerrero, Hector. La Conducta Preventiva Responsable: Una meta alcanzable. *Cyclops Revista de salud Laboral* 43. Julio 01

<sup>4</sup> Durán López, Federico. Informe sobre riesgos laborales y su prevención. La seguridad y la salud en el Trabajo en España. Secretaría General Técnica. Ministerio de la Presidencia. Madrid 2001

### *Prioridades de los trabajadores*

Es evidente que un alto grado de nuestra población activa actual está dispuesta a asumir los peligros y los grados de riesgo que supone trabajar en ciertas profesiones y/o condiciones.

En el mercado laboral actual se produce una situación que se denomina «inadaptación al riesgo». En otras es, sencillamente, falta de información. Aunque en algunas puede ser también una cuestión de necesidad. Algo que ya dejó patente Maslow con su famosa pirámide.

### *Prioridad de la Administración*

Es lo que puede conducir a convertir el problema en un objetivo político. Administrar o gestionar un sistema social, desde una óptica empresarial, aplicando los principios de obtención de resultados mediante la reducción de costes, disponiendo de todos los recursos posibles de la Administración para colaborar en el objetivo de la reducción de la siniestralidad laboral, es totalmente coherente. (Y ejemplarizante.)

## **Plan General de Actividades Preventivas**


En línea con lo anterior, hemos de dejar constancia de la reciente implantación por la Dirección General de Ordenación de la Gestión Económica de la Seguridad Social del Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo.

El Plan General de Actividades Preventivas dedica la atención prioritaria de las actuaciones a las pequeñas y medianas empresas, con la finalidad de que las mismas puedan establecer modelos organizativos de gestión de la prevención e incorporar los instrumentos de planificación establecidos legalmente.

El objetivo último del Plan General de Actividades Preventivas es que, tal como indica el Reglamento de los Servicios de Prevención, las empresas puedan establecer programas de gestión de la prevención que integren ésta en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que este se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten, siendo conscientes de la situación y/o del problema.

El Plan General establece cuatro grupos de empresas a las que deben ir dirigidas las actividades. Estos grupos son los siguientes:



**Grupo I:** Empresas de Especial Siniestralidad. Son empresas de menos de 250 trabajadores, cuyo Índice de incidencia fue superior en el año 2000 en un 30% al de su sector de actividad.

**Grupo II:** Sectores Prioritarios. Son empresas de menos de 250 trabajadores, que pertenecen a sectores de actividad en los que su índice de incidencia superó la cantidad de 60 en 1999.

**Grupo III:** Otras empresas. Son las empresas de menos de 250 trabajadores que no están incluidas en ninguno de los grupos anteriores.

*Sólo están incluidas en los grupos anteriores las empresas que no tengan formalizado contrato con un servicio de prevención ajeno.*

**Grupo IV:** Empresas de menos de 250 trabajadores que tienen formalizado un contrato con un servicio de prevención ajeno.

GestPRLPymes 11 La Gestión de la prevención de riesgos laborales en las Pymes

Las actividades que, según el Plan General, deben realizarse en las empresas incluidas en los grupos anteriores están divididas en dos programas de actividades de carácter preferente y dos programas de asesoramiento de carácter preferente. Las actividades que se deben realizar son las siguientes:

*Programas de actividades de carácter preferente:*

— *Programa de Visitas*. Dirigido a las empresas de menos de 50 trabajadores de los grupos I, II y III. Consiste en:

- Visitas a las empresas para orientarlas para la realización por ellas mismas de la evaluación de riesgos y el plan de prevención. Se elaborará un informe a cada empresa visitada con las orientaciones y observaciones que resulten de la visita.
- Entrega del Programa Básico de Prevención.



- *Programa de Capacitación de los Empresarios*. Dirigido a empresarios que tengan menos de 6 trabajadores a su cargo (de empresas de los grupos I, II y III), al objeto de que puedan asumir personalmente la actividad preventiva.

El programa consiste en jornadas y seminarios dirigidos a los empresarios con el objeto de capacitarlos para asumir personalmente la actividad preventiva, jornadas dirigidas a los trabajadores de la empresa para promover su colaboración, entrega del Programa Básico de Prevención y visitas a las empresas, una vez desarrolladas las actividades anteriores, para revisar la adecuación del modelo de organización preventiva implantado.

Para la ejecución de los dos programas anteriores, las Mutuas elaborarán por cada empresa una ficha con los datos de identificación de la misma, los datos de actividades de prevención realizadas, información sobre la modalidad de organización preventiva y sobre su siniestralidad. La ficha se debe ajustar al contenido facilitado por la Dirección General de Ordenación Económica de la Seguridad Social.

#### *Programas de asesoramiento de carácter preferente:*

- *Programa Específico para Empresas de Especial Siniestralidad*. Dirigido al grupo de Empresas de Especial Siniestralidad (grupo I). Consiste en:
- Distribución de publicaciones especializadas según ramas de actividad con información sobre organización y gestión de la prevención y los riesgos de su sector de actividad.
  - Establecimiento de equipos especializados para facilitar información a las empresas destinatarias de este programa y resolver sus dudas.
  - Organización de jornadas y seminarios dirigidos al personal directivo y responsables de prevención de estas empresas.
  - Si las empresas cumplen las características se les incluirá en el Programa de Visitas.
- *Programa Básico de Prevención*. Dirigido a empresas de menos de 250 trabajadores. Consiste en:
- La edición y distribución de una publicación básica con información sobre la legislación de prevención de riesgos y la organización de la prevención en la empresa.
  - El Plan General establece cinco grados de preferencia que indican el orden en el que deben ser realizados los distintos programas, en función del grupo a que pertenezca la empresa y su tamaño.

Todas las actuaciones anteriores llevadas a cabo en las empresas, ayudarán a que se incremente el grado de conocimiento de la situación, o lo que es lo mismo, nuestra Cultura Preventiva.

## La solución

**Fases de la resolución del problema** | CYCLOPS

- **I**dentificación
- **D**eterminación de necesidades
- **E**laboración de estrategia
- **A**plicación de plan de acción
- **L**ogros obtenidos

GestPRLPymes 5 | La Gestión de la prevención de riesgos laborales en las Pymes

Una vez adquirida la conciencia del problema, y habiendo determinado que lo es, se podrá emprender la búsqueda de una solución. Un método o esquema óptimo para solucionar el problema de la siniestralidad laboral deberá contemplar los siguientes pasos.<sup>5</sup>

### Identificación

La identificación del o los problemas, deberá realizarse desde un abordaje **global**, es decir, no sólo contemplará las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, sino también las condiciones generales de las instalaciones de la empresa.

Asimismo, se deberá establecer una metodología de identificación apoyada no sólo en la observación, sino también en datos y experiencias contrastadas en similares circunstancias.

---

<sup>5</sup> Bransford, John; Stein, Barry (1988). *Solución ideal de problemas*, editorial Labor, Barcelona.

## Determinación de las necesidades

La aplicación de técnicas operativas de las diferentes disciplinas de la Prevención (sobradamente conocidas ya por todos), hacen que se definan y concreten las necesidades específicas de la empresa. Es lo que lograremos mediante un abordaje **multidisciplinar**.

## Elaboración de estrategia

No todos los problemas tienen siempre la misma solución. El paso anterior nos permitirá la implantación del método de gestión preventiva más adecuado para lograr los objetivos que se marquen de una manera **participativa**. Colaborando, facilitando medios y llevando a la práctica las recomendaciones que, en los asesoramientos escritos, se hagan. Es necesario que la reducción de la siniestralidad y la mejora de las condiciones de trabajo se considere un objetivo común en la empresa.

## Aplicación de un plan de acción

En función de los objetivos acordados, se realizará un plan de acción adecuado a corto y medio plazo. De una forma estructurada. Con una correcta planificación. Marcando, además de las acciones, los responsables, las fechas y el coste. Finalmente se tratará de aplicar prioridades en función de los gastos a realizar.

No es necesario «hacerlo todo» de inmediato. El propio Reglamento indica en su capítulo II, sección 2ª (planificación de la actividad preventiva), que deberán establecerse «fases y prioridades en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos», añadiendo «en el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año deberá establecerse un programa anual de actividades».

## Logros a obtener

En Prevención son medibles los resultados de nuestra energía aplicada. Tanto si se escoge una autogestión como si se subcontrata o externaliza, deberemos exigir la demostración de resultados. Hacer prevención es rentable. Y es posible, además, demostrarlo. No se trata sólo de una frase.

Ahora bien, para hacer prevención, inicialmente, se ha de gastar, eso es indudable. Se ha de consumir, como mínimo, energía. Y a esa energía, a ese coste,

que inicialmente debe hacer el empresario, (como cualquier otro coste de la empresa), se le debe exigir una rentabilidad. Es algo que no podemos ni debemos olvidar en ninguna de nuestras aplicaciones de energía.

No siempre será necesario realizar grandes desembolsos. Se trata de empezar a caminar. En algunos casos se hará necesario iniciar las acciones para conocer el estado actual de la empresa. En otros, tendrán que emprenderse acciones preventivas que mejoren las condiciones de trabajo. En el resto, se ordenarán las acciones ya realizadas y se documentará debidamente lo que ya se estaba haciendo.

## Medición de resultados

### *Cumplimiento Legal*

El primero (y mínimo indispensable) de los objetivos que nos deberemos marcar será el cumplimiento de todas las normas legales que afecten a las condiciones de trabajo de la empresa y la salud de los trabajadores, y que sin ellos la empresa no pudiera (¿o no debiera?) funcionar.

Como ya hemos visto anteriormente, la propia legislación facilita diferentes opciones para una gestión de la prevención, en función de los riesgos y del ta-

**Medición de resultados** | CYCLOPS

- **Cumplimiento legal**
- **Reducción de costes**
- **Gestión de calidad**

GestPRLPymes 7 | La Gestión de la prevención de riesgos laborales en las Pymes

maño de la empresa. Desde que sea el propio empresario el que se preocupe personalmente de todo ello, pasando por la concertación de las actividades con un Servicio de Prevención Ajeno a la empresa, hasta la disposición de un Servicio de Prevención Propio.

### *Reducción de costes*

Aunque no de una manera inmediata, se debe constatar que la aplicación de aquella energía está generando en la empresa una energía mayor en forma de reducción de costes, o en forma de mayor energía, reduciendo las horas-hombre de absentismo o, lo que es lo mismo, aumentando las horas-hombre de trabajo especializado, algo que será un bien escaso en un futuro inmediato.

Durante los próximos veinte años, en cada ejercicio se integran en el mercado laboral menos españoles que en el ejercicio precedente. Una caída de la natalidad nunca vista en la historia (de casi tres hijos por mujer en 1978 a 1,3 en la actualidad) traerá como consecuencia que en el 2008 la demanda de empleados supere la oferta, si no se establecen políticas migratorias para compensarlo.

Las empresas tendrán que esforzarse por atraer y retener a los mejores. Y los trabajadores tendrán mayor capacidad por elegir dónde quieran trabajar. Las condiciones de trabajo también resultarán un factor decisivo para dicha elección.

Asimismo hemos de tener en cuenta que el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

Además de otro tipo de sanciones, como la paralización de los trabajos ante un riesgo grave e inminente, la suspensión de actividades laborales por un tiempo determinado o en caso extremo el cierre del centro de trabajo, las sanciones pueden ir desde 50.000 pesetas para las infracciones leves en su grado mínimo hasta 100 millones de pesetas para las infracciones muy graves en su grado máximo.

### *Gestión de calidad*

Una correcta gestión de la prevención en las empresas requiere disponer de documentación que justifique la actividad, pero en ocasiones la disposición de esta documentación se entiende innecesaria y se considera un freno para la práctica de la prevención.

Recientemente tuve la oportunidad de participar en una Mesa Redonda dedicada a la Organización de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en las Py-

mes, incluida en el II Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales, celebrado en Las Palmas y presidida por Pilar Ruiz Larrea, Subdirectora General de Ordenación de la Gestión Económica de la Seguridad Social.

En el desarrollo de la jornada se trató el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social, cuyo objetivo principal es asistir a las PYMES con altas tasas de siniestralidad para ayudarlas a afrontar la prevención de los riesgos de sus trabajadores, mediante el asesoramiento sobre las necesidades de prevención en la empresa y la información de sus obligaciones, haciendo especial hincapié en la documentación que puede ser exigible en cualquier momento por la autoridad laboral y que realmente puede ayudar a mejorar las condiciones de trabajo, incluidas las del empresario.

En el debate final surgió la reflexión por parte de algunos asistentes del exceso de «papeleo» y burocracia existente en estos momentos en la gestión de la PRL y que dificulta (?) la implantación de la misma en las pymes

Personalmente estoy totalmente de acuerdo en lo anterior. En muchas ocasiones la elaboración de documentación se hace interminable para una pyme y la temida burocracia lo único que hace es ralentizar la puesta en marcha de las medidas preventivas.

Pero cuando me imagino el escenario del «decir-que-se-ha-hecho» me surgen algunas dudas al respecto.

*¿En el caso de un accidente o enfermedad profesional donde se puedan vislumbrar faltas de medidas de prevención, a quién corresponde la carga de la prueba?*

Nuestra legislación actual en materia de PRL exige mucha actividad al empresario y además documentarla. El artículo 23 de la Ley de Prevención ya indica que el empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la documentación que se indica en el cuadro.


*¿La Inspección de Trabajo dejará de solicitar los documentos, evidencias o «papeles» que demuestren lo que se dice?*

Muy recientemente apareció una nota de prensa de Europa PRESS, en la cual Joaquín Nieto y Dolores Hernández, responsables de Salud Laboral de CCOO y UGT respectivamente, explicaron los nuevos enfoques de los criterios de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Joaquín Nieto afirmó que la Inspección de Trabajo está intentando reorientar y renovar sus criterios de actuación en materia de prevención de riesgos laborales para ganar en eficacia y observar si las empresas realizan verdaderamente actividades preventivas. Concretamente Nieto indicó que el nuevo enfoque de la Administración se basará en pedir «menos papeleo y más medidas preventivas»,

para añadir a continuación «el inspector ya no se va a conformar con ver unos papeles, sino que va a querer ver la realidad de esos papeles». Es decir, que no va a dejar de pedir los papeles. En todo caso va a comprobar si lo que dicen los papeles se ajusta a la realidad, pero el primer paso de demostrar justificadamente lo que se diga, parece que no se va a evitar.

**Documentación a entregar a solicitud de la autoridad laboral**



- a) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y planificación de la acción preventiva.
- b) Medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
- c) Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos.
- e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

GestPRLPymes 10
La Gestión de la prevención de riesgos laborales en las Pymes

*¿Por qué para obtener un certificado de Calidad se hace demostrar con evidencias todo aquello que se dice que hace funcionar nuestro sistema?*

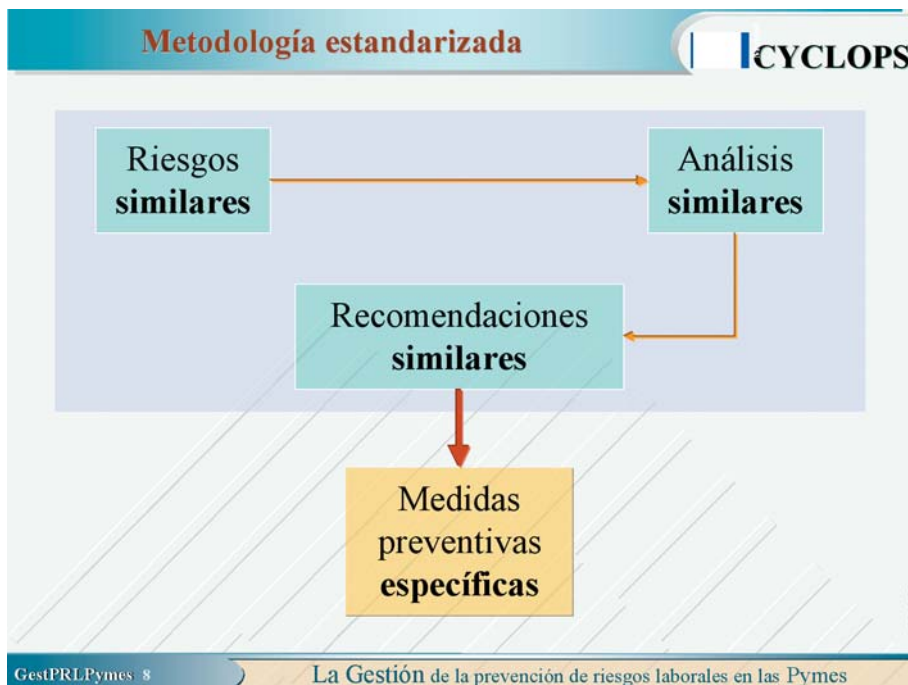
Posteriormente Dolores Hernández también indicó que «hasta ahora nos hemos encontrado que la prevención dentro de las empresas era burocrática, pero la dimensión que quiere dar la Inspección es que las acciones que se realicen sean muy concretas, consensuadas y encaminadas a la calidad de la prevención».

Si la prevención debe seguir criterios de calidad, debemos empezar por el primer paso de la calidad, es decir, establecer procedimientos de trabajo y por escrito.

Creo honradamente que debemos colaborar, tanto con las empresas como con los trabajadores, a mejorar las condiciones de trabajo y por lo tanto el nivel

de calidad de vida de todos, incluida la del empresario, pero, quizás mientras no se legisle de otra manera, hemos de empezar por seguir evidenciando que cumplimos con nuestra legislación, que para algunos es muy exigente y para otros no tanto.

Posteriormente, entre las conclusiones del Congreso, se incluyó la ya típica de *Reducir considerablemente la burocracia y el «papeleo» en la gestión de la prevención de Riesgos Laborales*. Es una reivindicación que, aunque muy repetida en las actuales circunstancias, creo que deberá seguir incluyéndose en todas las conclusiones de todos los foros de discusión y debate que se sigan realizando sobre la actual gestión de la Prevención de Riesgos Laborales



La excelente gestión empresarial debe contemplar las amenazas, qué duda cabe, pero también las oportunidades. Integrar la prevención en la gestión global de la empresa, caminando junto a los modelos de Medio Ambiente y Calidad, podrá hacer que algún día podamos entender muchos más la EXCELENCIA EMPRESARIAL.



## Sensibilidad de las pymes

Es evidente que las pymes necesitan ayudas para gestionar la prevención. Siguen pensando que no es rentable invertir en prevención, o por lo menos, no a corto plazo. Y, en parte, tienen razón. La prevención es rentable a medio y largo plazo. Por ello es conveniente que no se planteen la prevención como un suceso puntual, anecdótico y único de estos momentos («debe estar de moda»), sino como una eficiencia de la gestión de los gastos generales que no están estrictamente relacionados con su actividad principal, pues como indica Luis Guillén de Expense Reduction Analysts, las empresas no son especialistas en las áreas en que incurren en gastos. Por eso les resultan más difíciles de controlar que las de su actividad principal.

El diagnóstico inicial de la situación, junto con la evaluación de los riesgos existentes en la empresa y la planificación de la actividad preventiva, a través de una gestión externalizada podrá llevarse a cabo con diferentes metodologías.

**Condiciones de la metodología estandarizada** | ICYCLOPS

- Profesional
- Personalizada
- Permanente
- Presencial
- Inmediata

GestPRLPymes 9 La Gestión de la prevención de riesgos laborales en las Pymes

Una de las principales metodologías que estamos utilizando los Servicios de Prevención para prestar sus servicios a las PYMES, es la que denominamos metodología «estandarizada». Es decir, la que puede emplear métodos de análisis si-

milares en los casos de riesgos similares, produciéndose, lógicamente, recomendaciones y medidas preventivas que pueden parecer similares, pero que son específicas para la empresa, pues se han tenido en cuenta las condiciones particulares de la empresa.

Esta forma de actuar ha de ser capaz de lograr su objetivo (ambicioso, en algunos casos, en estos momentos) de que la empresa cumpla, como mínimo, con lo establecido en la ley, en un plazo prudencial.

Es imprescindible que las pymes puedan acceder a fórmulas de gestión de la prevención que les permitan disponer de unos servicios que ofrezcan unas garantías y una calidad constantes. Que, además de realizar todos los procesos requeridos por la legislación, independientemente de la metodología utilizada, sean capaces de llevar a cabo un asesoramiento Profesional, Personalizado, Presencial, Permanente e Inmediato.

Los que creemos en la prevención como uno de los elementos dinamizadores de la empresa que ayudan a una mejora de las condiciones de trabajo y del clima social, a una reducción de costes e incremento de los beneficios, en definitiva, a una gestión de calidad, debemos animar a los empresarios, a sus asesores, a los técnicos de Prevención, a las Unidades Básicas de Salud, a los Servicios de Prevención Ajenos y a la Administración, entre otros muchos, a poner a la Prevención a trabajar.