



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Cómo integran las PYMES dentro del departamento de Recursos Humanos la Prevención de Riesgos Laborales.

Autor/es

Vanesa Ondiviela Pérez

Director/es

Ignacio Sánchez Medalón

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2022/2023

RESUMEN

Mediante este documento, vamos a analizar la integración de la prevención de riesgos laborales en los departamentos de Recursos Humanos de las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Este estudio destaca la importancia de abordar las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo sin importar el tamaño de la organización. Se han explorado tanto las prácticas actuales como las perspectivas futuras, subrayando la relevancia de cumplir con las regulaciones legales, promover la igualdad de género y prevenir el acoso laboral. Se han propuesto diez acciones clave para mejorar la gestión preventiva en las PYMES, que incluyen la organización eficaz de la prevención, la participación activa de los trabajadores y la verificación continua de las prácticas preventivas. Este TFG concluye que la colaboración entre las PYMES y los Servicios de Prevención Ajenos es esencial para garantizar ambientes laborales seguros y saludables, contribuyendo a un futuro laboral más equitativo y sostenible.

Palabras clave: seguridad, prevención, PYMES, regulaciones.

ABSTRACT

This document aims to analyze the integration of occupational health and safety into the Human Resources departments of small and medium-sized enterprises (SMEs). This study highlights the importance of addressing workplace safety and health issues regardless of the organization's size. It explores both current practices and future perspectives, emphasizing the significance of compliance with legal regulations, promoting gender equality, and preventing workplace harassment. Ten key actions have been proposed to enhance preventive management in SMEs, including effective organization of prevention, active involvement of employees, and ongoing verification of preventive practices. This Bachelor's thesis concludes that collaboration between SMEs and External Prevention Services is essential to ensure safe and healthy work environments, contributing to a more equitable and sustainable future of work.

Keywords: safety, prevention, SMEs, regulations.

INDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. LOS RRHH EN LAS PYMES	3
¿Qué son las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y cuál es su importancia en la economía?	3
¿Qué son los RRHH dentro de una PYME?	5
¿Cómo crear un área de RRHH en una PYME?	6
¿Cómo se administran los RRHH en una PYME?	6
3. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DENTRO DEL DEPARTAMENTO DE RRHH.	7
Importancia de la Prevención de Riesgos en las PYMES:	9
1. Los Accidentes Laborales en las PYMES:	9
2. Consecuencias de los Accidentes en las PYMES:	9
Organización de la modalidad preventiva en las PYMES.....	11
Importancia de la Elección de la Modalidad Preventiva en PYMES:	12
"Prevencion10": Facilitando la Gestión de la PRL en las PYMES:	13
Servicio de Prevención Ajeno: Elección de la mayoría de las PYMES.....	15
Impacto de la Externalización de los Servicios de Prevención en las PYMES:.....	15
Servicios de prevención de riesgos laborales: pasos a seguir para realizar la prevención de riesgos laborales en una PYME.	15
Plan de Prevención de Riesgos Laborales.....	17
Informe técnico sobre evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.....	18
Responsabilidades del Empresario en la Prevención de Riesgos Laborales.....	20
Formación en Acoso Sexual e Igualdad: Un Compromiso Ineludible.....	21
4. RECOMENDACIONES O PERSPECTIVAS FUTURAS	22
5. CONCLUSIONES FINALES	23
6. BIBLIOGRAFÍA	25

1. INTRODUCCIÓN

Para el desarrollo del trabajo final de grado, he seleccionado como tema de investigación un análisis de cómo las pequeñas y medianas empresas (PYMES), integran la prevención de riesgos laborales dentro del departamento de Recursos Humanos, ofreciendo un análisis profundo de cómo estas empresas pueden abordar eficazmente estos desafíos. A través de un enfoque estructurado y basado en la evidencia, se explorarán los métodos y estrategias que las PYMES pueden emplear para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados.

La elección de este tema radica en la necesidad de abordar cuestiones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, sin importar el tamaño de la organización, debido a que en la actualidad las pequeñas y medianas empresas (PYMES), representan una parte fundamental del tejido empresarial en cualquier economía. Se analizará detenidamente cómo las PYMES afrontan este desafío, las prácticas recomendadas para garantizar la seguridad de los trabajadores, y cómo cumplen con las regulaciones legales vigentes. Además, se explorará el marco legal actual que exige la formación en igualdad de género y la prevención del acoso laboral.

Esta investigación se compone de diversos aspectos conectados. En primer lugar, se examina cómo las PYMES organizan y gestionan la prevención de riesgos laborales en el contexto de sus departamentos de Recursos Humanos. A continuación, se destacará la importancia de cumplir con las regulaciones legales que rigen la prevención de riesgos laborales, incluyendo la formación obligatoria en igualdad de género y la prevención de acoso laboral. Además, se discutirán las medidas y políticas específicas que las PYMES deben implementar para promover un entorno laboral seguro y respetuoso. Por último, se ofrecerán recomendaciones clave para una gestión preventiva efectiva y sostenible.

En resumen, esta investigación afronta un tema crítico en el ámbito laboral y empresarial, ofreciendo una visión profunda de cómo las PYMES se adaptan a las cambiantes regulaciones y expectativas en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales. También resalta la importancia de establecer un ambiente de trabajo seguro y equitativo para todos los empleados, independientemente del tamaño de la empresa.

2. LOS RRHH EN LAS PYMES

¿Qué son las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y cuál es su importancia en la economía?

La Unión Europea recoge en el ¹Anexo I del Reglamento (UE) nº 651/2014 de la Comisión la definición de PYME como aquellas microempresas, pequeñas y medianas empresas que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros.

Como reflejo de la importancia de las pymes en España se han llevado a cabo medidas tan importantes como el Fomento del Ecosistema Español de Innovación y apoyo a las pymes o la promoción de las pymes o startups

¹ (Anexo I. Reglamento (UE) nº 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado).

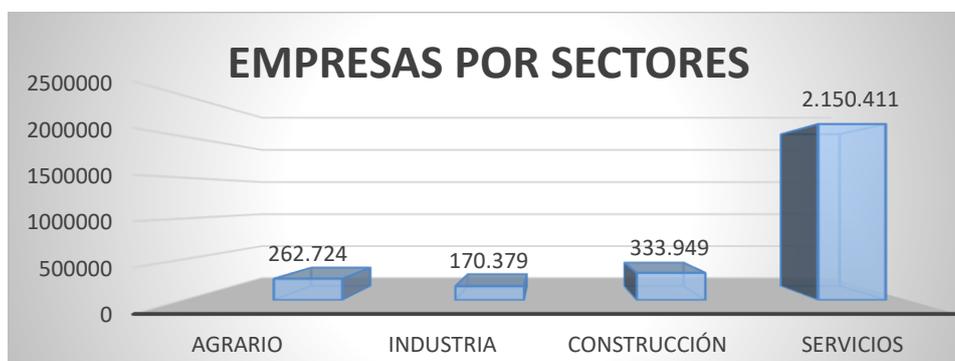
están contempladas en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Las pymes son clave en la consecución de los ODS principalmente por el porcentaje de empleo que generan y el porcentaje que representan del sector empresarial.

El último informe elaborado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de las cifras del mes de agosto del 2023 sobre las empresas inscritas en la Seguridad Social es otro indicador de la importancia de las pymes en el tejido empresarial español. El número total de pymes en España en el mes de octubre era de 2.912.122 (de 0 -249 asalariados), frente a 2.917.463 empresas españolas totales, generando 10.958.040 empleos, principalmente en el sector servicios, seguido del sector de la construcción, agrario e industria, de los 17.183.481 generados en España.

EMPLEO GENERADO POR TAMAÑO DE EMPRESA

EMPRESAS POR TAMAÑO	NÚMERO DE EMPRESAS
PYME (0-249 asalariados)	2.912.122
PYME sin asalariados (0)	1.599.954
PYME con asalariados (1-249)	1.312.168
Microempresas (1-9)	1.118.778
Pequeñas (10-49)	166.490
Medianas (50-249)	26.900
Grandes (250 o más asalariados)	5.341
TOTAL EMPRESAS	2.917.463

1. Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Cifras PYME. Elaboración propia



2. Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Cifras PYME. Elaboración propia

Los tipos de PYMES que hay en España son los siguientes:

- **Microempresa:** Ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros.
- **Pequeña empresa:** Ocupa a menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 10 millones de euros

- Mediana empresa: Ocupa a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros.

Por tanto, las pequeñas y medianas empresas (PYMES) desempeñan un papel crucial en la economía española. Son consideradas el motor principal de crecimiento y generación de empleo en el país, algunas de las principales razones son las que se mencionan a continuación:

- ✚ **Generación de empleo**: Como he mencionado anteriormente las PYMES son responsables de la mayor parte del empleo en España. Según datos oficiales, aproximadamente el 99% de las empresas en España son PYMES y emplean a más del 70% de la fuerza laboral. Su capacidad para contratar y crear puestos de trabajo contribuye significativamente a la reducción del desempleo y al fortalecimiento del mercado laboral.
- ✚ **Impulso de la innovación y la competitividad**: Las PYMES a menudo se caracterizan por su capacidad para innovar y adaptarse rápidamente a los cambios del mercado. Estas empresas suelen ser ágiles y flexibles, lo que les permite introducir nuevas ideas, productos y servicios. Su espíritu emprendedor y su capacidad de competir contribuyen a la mejora de la competitividad de la economía española en su conjunto.
- ✚ **Fomento del emprendimiento**: Las PYMES desempeñan un papel fundamental en el fomento del espíritu emprendedor en España, muchas personas encuentran en la creación de una PYME una forma de materializar sus ideas y proyectos. Esto no solo crea oportunidades de negocio, sino que también fomenta la cultura empresarial y la iniciativa individual, lo cual es vital para la diversificación económica y la creación de riqueza.

En resumen, las PYMES tienen una importancia significativa en la economía española. Su capacidad para generar empleo, impulsar la innovación, fomentar el emprendimiento, apoyar la economía local y fortalecer el tejido empresarial las convierte en actores fundamentales para el crecimiento y desarrollo sostenible del país.

¿Qué son los RRHH dentro de una PYME?

Los recursos humanos son un departamento dentro de las empresas en el que se gestiona todo lo relacionado con las personas, incluyendo desde el reclutamiento y la selección de personal, contratación, onboarding (bienvenida), formación, promoción y ascenso, realización de nóminas, contratos y despidos.

Por tanto, al igual que en una gran empresa la gestión del departamento de Recursos Humanos en una pequeña y mediana empresa (PYME) implica una serie de funciones y responsabilidades clave. Como pueden ser:

- ❖ **Planificación y selección de personal**: El departamento de Recursos Humanos se encarga de reclutar y contratar a nuevos empleados, de acuerdo con las necesidades de la empresa, esto implica la redacción y publicación de ofertas de trabajo, la revisión de currículos, la realización de entrevistas y la toma de decisiones de contratación. También se definen las funciones y responsabilidades de los trabajadores.
- ❖ **Administración del personal**: Engloba toda la parte de gestión administrativa, como la realización de contratos, gestión de nóminas, seguros sociales, gestión de los permisos y vacaciones, horas extra, bajas por enfermedad, movimientos en la plantilla, etc.

- ❖ Evaluación y desarrollo: Creación de programas de desarrollo y la responsabilidad de asegurar el compromiso y la dedicación de los empleados. La gestión del talento avala el desarrollo del potencial de los trabajadores para que continúen en la empresa.
- ❖ Formación del personal: Estudiar las necesidades formativas de los empleados, así como de los equipos de trabajo para desarrollar conocimientos y habilidades, y así adaptar y ofrecer la formación indicada para cada empleado. El objetivo es que los trabajadores consigan desarrollar su máximo potencial y sean capaces de adaptarse a un entorno en constante cambio.
- ❖ Relaciones laborales: Trata de resolver los problemas laborales que puedan surgir entre los empleados y la empresa, utilizando como interlocutores a los representantes de los trabajadores (comité de empresa, sindicatos...). También se ocupan de garantizar que no existan desigualdades y se dé un equilibrio entre todos los empleados de una misma empresa.

¿Cómo crear un área de RRHH en una PYME?

Para poder crear un área de RRHH en una PYME, lo primero por lo que se ha de comenzar es evaluando las necesidades de la empresa, identificar las necesidades específicas del área de Recursos Humanos que necesita la empresa, considerando el tamaño de la empresa, las metas de crecimiento y la gestión del personal.

En segundo lugar, determinar las responsabilidades y funciones que se desee asignar en la empresa, como alguna de las áreas comunes ya mencionadas (reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, administración de personal...), así como contratar profesionales en el área de Recursos Humanos o considerar la externalización de ciertas funciones de los Recursos Humanos a través de consultorías.

En tercer lugar, establecer políticas y procedimientos de recursos humanos, incluyendo la elaboración de un manual estableciendo normas y reglamentos internos, así como la creación de políticas en cuanto a la compensación, vacaciones, absentismo, ética, etc.

Por último, implementar sistemas y herramientas de gestión para mejorar la eficiencia y la precisión en el manejo de la información relacionada con los empleados. Estos sistemas pueden incluir software de nómina, sistemas de seguimiento de candidatos y plataformas de gestión del desempeño.

¿Cómo se administran los RRHH en una PYME?

Para que una PYME pueda funcionar de manera óptima, es importante que cuente con un buen departamento de recursos humanos. Este se encargará de gestionar todos los aspectos relacionados con el personal: reclutamiento, selección, contratación, organización, formación.

En una pequeña y mediana empresa, el área de recursos humanos se encargará de cumplir algunas de las siguientes funciones:

Selección y contratación: Área encargada de atraer candidatos competentes para las vacantes de la empresa. Es importante establecer un proceso de selección eficiente para reclutar a los mejores talentos, esto implica definir perfiles de puestos claros, realizar entrevistas y evaluar las habilidades y competencias de los candidatos. Una vez finalizada esta fase, se pasa al proceso de contratación para aquellas personas que hayan resultado aptas.

Organización del personal: Se encargan de la elaboración del organigrama, estudios sobre la dotación y tamaño de personal ocupado en cada departamento, rotaciones internas... entre otras funciones.

Desarrollo y capacitación: Aunque puedan tener recursos limitados, es importante invertir en el desarrollo de los empleados. Esto puede incluir una capacitación y formación para mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados, tanto en áreas técnicas como en habilidades. La formación continua ayuda a mejorar el desempeño y la productividad de los empleados, al tiempo que fomenta su compromiso y satisfacción laboral.

Comunicación interna: En una PYME, la comunicación efectiva es fundamental para mantener a los empleados informados y alineados con los objetivos y cambios de la empresa. Esto implica establecer canales de comunicación claros y abiertos, como reuniones regulares, correo electrónico, herramientas de mensajería o intranet. Además, fomentar la participación y escuchar las ideas y preocupaciones de los empleados puede mejorar el clima laboral y fortalecer la cultura organizacional.

En la gestión de recursos humanos en las pymes es importante no solo cuidar a los empleados actuales, sino también atraer y retener talento. Para ello, se deben establecer políticas de contratación adecuadas que satisfagan las necesidades laborales de los candidatos.

Cabe destacar, que la administración de RRHH en una PYME puede variar según las características y necesidades específicas de cada empresa. Algunas PYMES pueden optar por externalizar ciertas funciones de RRHH o utilizar herramientas y tecnologías para simplificar y automatizar los procesos administrativos, como pueden ser las siguientes:

- Nómina y administración de salarios.
- Administración de beneficios.
- Reclutamiento y selección.
- Administración de personal y contratación.
- Capacitación y desarrollo.

Es importante tener en cuenta que las funciones de externalización de las funciones de RRHH puede variar según las necesidades de cada PYME, siendo significativo evaluar las opciones y seleccionar proveedores con experiencia en el campo de los Recursos Humanos antes de externalizar.

A continuación, nos adentraremos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales (PRL) y exploraremos su integración en el entorno empresarial. A lo largo de este capítulo, se abordarán conceptos fundamentales de la PRL y se examinará cómo las empresas incorporan estrategias y medidas preventivas para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados.

3. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DENTRO DEL DEPARTAMENTO DE RRHH.

Los departamentos de recursos humanos tienen un papel fundamental en la gestión de la protección de la salud y seguridad de la plantilla. Es fundamental que las empresas dediquen los recursos necesarios a la prevención de riesgos laborales, garantizando el cumplimiento de las normativas y regulaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención. Esto no solo contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sino que también puede tener un impacto positivo en la productividad y la rentabilidad de la empresa.

Desde el departamento de RRHH hay varias acciones que se deben llevar a cabo para prevenir los riesgos laborales de la empresa como, identificar y evaluar los riesgos laborales de la empresa, establecer medidas de prevención y protección adecuadas para minimizar los riesgos laborales, formación y orientación a los trabajadores sobre los riesgos laborales de la empresa y las medidas de prevención que se tienen que llevar a cabo, establecer protocolos de actuación en caso de accidente o emergencia, así como revisar las medidas de prevención periódicamente y actualizarlas en caso de que fuese necesario.

¿Qué es la Prevención de Riesgos laborales?

La prevención de riesgos laborales es un conjunto de acciones y medidas destinadas para identificar, evaluar, controlar y reducir los riesgos que pueden surgir en el entorno de trabajo y que tienen el potencial de causar lesiones, enfermedades o daños a los trabajadores. Su objetivo primordial es asegurar un entorno laboral seguro y saludable para todos los empleados. Esta disciplina se encuentra regulada por la ²Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y el ³Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.

El artículo 14 de la Ley 31/1995 establece que los trabajadores tienen derecho a una protección efectiva en cuanto a seguridad y salud en el trabajo. El artículo 15 de esta misma ley se centra en la planificación de la actividad preventiva en las empresas, una responsabilidad que recae en el empleador. Esta planificación implica la aplicación de diversas medidas preventivas, entre las cuales se incluyen:

1. Identificación de riesgos: se busca identificar los posibles peligros y riesgos que pueden presentarse en el lugar de trabajo. Esto abarca desde riesgos físicos, como caídas o exposición a sustancias químicas peligrosas, hasta riesgos ergonómicos relacionados con movimientos repetitivos o levantamiento de objetos pesados, así como riesgos psicosociales, como el estrés laboral o el acoso.
2. Evaluación de riesgos, Una vez que se han identificado los riesgos, es necesario evaluar su impacto y probabilidad. Esta evaluación permite priorizar los riesgos y tomar medidas adecuadas para su control y reducción.
3. Combatir los riesgos en su origen, este apartado busca abordar las causas fundamentales de los riesgos laborales en lugar de tratar solo sus consecuencias, es decir, se trata de prevenir los riesgos en lugar de simplemente gestionar los incidentes o accidentes que puedan ocurrir, para ello incluye medidas como el control de sustancias químicas peligrosas, la ergonomía en el lugar de trabajo y la prevención de caídas.
4. Adaptar el trabajo a la persona, se refiere a la adaptación de puestos de trabajo, elección de equipos, métodos de trabajo y de producción, para que se ajusten a las capacidades y necesidades de los trabajadores.
5. Tener en cuenta la evolución de la técnica, la planificación preventiva debe considerar el avance tecnológico y ajustarse a las nuevas tecnologías y procesos.

² (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.)

³ (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.)

6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, cuando sea posible, se deben reemplazar elementos o procesos peligrosos por alternativas seguras.
7. Planificar la prevención, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo, deben ser parte de la planificación de la prevención.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores, es esencial proporcionar a los trabajadores la información y la formación necesarias para que comprendan los riesgos a los que están expuestos y cómo protegerse a sí mismos y a sus compañeros de trabajo.

Por tanto, la prevención de riesgos laborales es un componente esencial de la gestión empresarial y garantiza no solo el cumplimiento de la legislación vigente sino también la promoción del bienestar y la seguridad de los trabajadores en el entorno laboral.

Importancia de la Prevención de Riesgos en las PYMES:

En el ámbito de las pequeñas y medianas empresas, la prevención de riesgos laborales adquiere una relevancia innegable. Es fundamental comprender que los accidentes laborales y sus consecuencias tienen un impacto significativo tanto en los trabajadores como en las propias empresas.

1. Los Accidentes Laborales en las PYMES:

Las PYMES, al igual que las grandes empresas, no están exentas de enfrentar situaciones que pueden dar lugar a accidentes laborales. Estos accidentes pueden variar desde lesiones físicas hasta problemas de salud a largo plazo. Las PYMES, a menudo, tienen una estructura más pequeña y recursos limitados para enfrentar estas situaciones. Por lo tanto, cualquier accidente laboral puede tener un impacto desproporcionado en sus operaciones y recursos.

2. Consecuencias de los Accidentes en las PYMES:

Las consecuencias de los accidentes laborales en las PYMES pueden ser graves e implicar diversos aspectos:

- *Impacto en la salud de los trabajadores:* Los accidentes pueden causar lesiones y problemas de salud que afectan directamente a los empleados, y, en algunos casos, discapacidades a largo plazo.
- *Carga financiera:* Los costes asociados con la atención médica, las indemnizaciones y las posibles sanciones pueden ser abrumadoras para las PYMES, especialmente si no están debidamente preparadas o no conocen el alcance de su responsabilidad ante un accidente laboral.
- *Reputación de la empresa:* Estos accidentes pueden tener un impacto directo en la reputación de una empresa, especialmente cuando se trata de una PYME, ya que, esta situación puede llevar a la desconfianza de los clientes, proveedores y otras partes interesadas. Una mala reputación puede resultar en una disminución de las ventas y una pérdida de oportunidades de negocio.

- *Productividad y moral de los Empleados:* También ante estas situaciones de accidentabilidad pueden influir significativamente en la moral y la productividad de los empleados, debido a que, si los empleados sienten que su seguridad está en riesgo, es probable tengan niveles más bajos de satisfacción laboral y moral. Por lo tanto, esto se puede ver afectado en una disminución de la productividad, así como a la pérdida de retención del talento que busquen otros entornos laborales más seguros y saludables.
- *Obligaciones legales:* Las empresas tienen obligaciones legales respecto a la seguridad y salud laboral. Los accidentes pueden dar lugar a sanciones legales y multas si no se cumplen adecuadamente con la normativa en prevención de riesgos laborales.

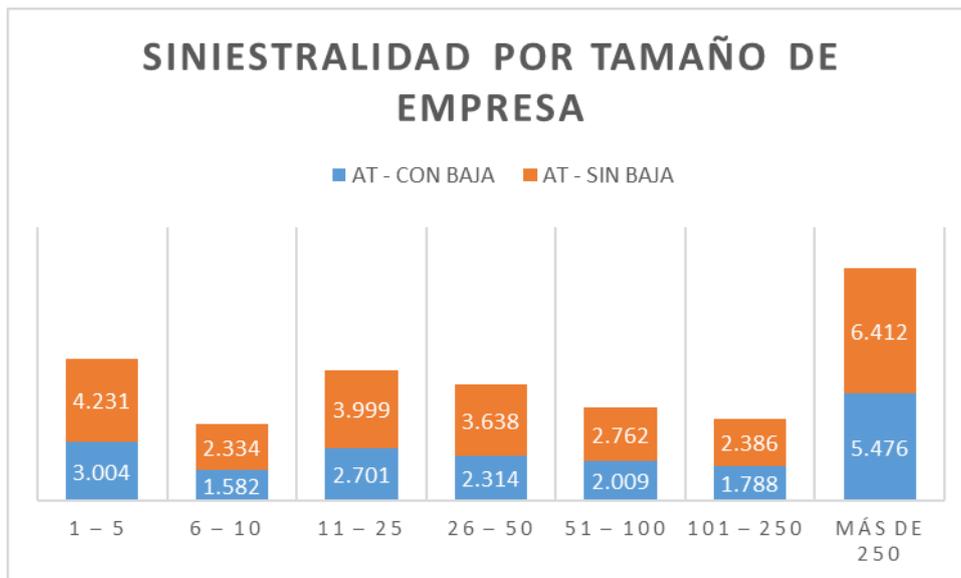
Por tanto, como hemos comentado la prevención de riesgos laborales en las pequeñas y medianas empresas adquiere una importancia crítica debido a los desafíos que enfrentan. A continuación, para comprender los problemas a los que se enfrentan y la necesidad e importancia de aplicar una buena prevención en las empresas, se presentan datos relevantes de siniestralidad laboral en el contexto de las empresas asociadas a una mutua durante el año 2020.

Accidentes de trabajo, con y sin baja, entre los diferentes segmentos de empresas por rango de número de trabajadores ocupados:

TRABAJADORES	AT - CON BAJA	AT - SIN BAJA
1 – 5	3.004	4.231
6 – 10	1.582	2.334
11 – 25	2.701	3.999
26 – 50	2.314	3.638
51 – 100	2.009	2.762
101 – 250	1.788	2.386
+ 250	5.476	6.412

3. Fuente: MAZ. Accidentes de trabajo por tamaño de empresa. Elaboración propia

Los datos de siniestralidad laboral en empresas asociadas a mutuas ofrecen una visión valiosa de la efectividad de las medidas de prevención y los desafíos que estas empresas pueden enfrentar. A través de esta información, podemos comprender mejor cómo la prevención de riesgos laborales desempeña un papel crucial en la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en las PYMES. A continuación, se presentan los datos pertinentes de siniestralidad laboral por tamaño de empresa.



4. Fuente: MAZ. Accidentes de trabajo por tamaño de empresa. Elaboración propia

La siniestralidad laboral se refiere a la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales en el entorno de trabajo. Durante el año 2020, un año que presentó desafíos debido a la pandemia de COVID-19, las empresas, tuvieron que adaptarse a nuevas realidades laborales. Esto incluyó la implementación de medidas de prevención y seguridad adicionales para proteger a los trabajadores.

Estos datos del año 2020 revelan que las empresas de todos los tamaños y sectores enfrentan el desafío de los accidentes laborales. Aunque es importante señalar que la siniestralidad varía según el número de trabajadores, los incidentes ocurren en todas las categorías. Se observa que las empresas más grandes, con más de 250 trabajadores, presentan la mayor cantidad de accidentes laborales. Sin embargo, incluso las empresas, con menos de 50 empleados, experimentan una cifra considerable de accidentes laborales.

Por lo que, a través de estos datos se puede afirmar que la prevención de riesgos laborales es fundamental en todos los sectores y tamaños de empresas, ya que, la prevención adecuada no solo es esencial sólo para la seguridad de los empleados, sino que también evita costes financieros elevados y problemas de reputación para las empresas. La gestión efectiva de la seguridad laboral es crucial para la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de las PYMES.

Organización de la modalidad preventiva en las PYMES

El empresario puede optar por diferentes maneras de organizar sus recursos para cumplir con las obligaciones legales en materia de prevención, en función del número de trabajadores y de la actividad que se desarrolle en la empresa.

Una de las primeras cuestiones que debe decidirse para gestionar la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa es el modelo de organización y los recursos específicos que van a destinarse a la misma, lo que se conoce como “modalidad preventiva”.

Dado que nos referimos a las pequeñas y medianas empresas, de entre 1 y 249 trabajadores, la modalidad preventiva, siguiendo con lo establecido por la Ley, podrá ser asumida personalmente por el empresario, o designando a un número adecuado de trabajadores.

Según el ⁴art. 10 del Reglamento de los Servicios de Prevención del Real Decreto 39/1997, las actividades preventivas se realizarán por el empresario, según las siguientes modalidades:

- a) Asumiendo personalmente la actividad preventiva. En el caso de PYMES con hasta 10 trabajadores o PYMES que ocupen hasta 25 trabajadores y tengan un único centro de trabajo, el empresario puede optar por gestionar directamente la prevención de riesgos laborales. Esto implica que el empresario debe cumplir con las responsabilidades preventivas, excepto la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo. Otra opción válida para PYMES es designar a uno o varios trabajadores para colaborar activamente en el desarrollo del plan preventivo. Estos trabajadores deben recibir formación en prevención de riesgos laborales y deben ser capaces de compatibilizar sus funciones preventivas con otras tareas asignadas. Este trabajador deberá tener al menos formación de nivel básico en PRL.
- c) Constituyendo un servicio de prevención propio. Si la PYME dispone de los recursos y la capacidad necesarios, puede establecer un Servicio de Prevención Propio, con profesionales de la prevención. Este servicio asumirá todas las actividades preventivas en la empresa. Esta modalidad en PYMES, casi nunca se lleva a cabo por el coste elevado que puede suponer para una empresa de este tamaño.
- d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno. Una alternativa valiosa para PYMES es contratar los servicios de un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), una empresa especializada en prevención de riesgos laborales. El SPA debe satisfacer las necesidades preventivas de la empresa y colaborar en la seguridad y salud de los trabajadores.

Cabe destacar que todas las modalidades preventivas para PYMES deben cumplir con las regulaciones legales, como el ⁵artículo 11 del Real Decreto 39/1997, que establece condiciones específicas para la asunción personal de la actividad preventiva por parte del empresario en este contexto.

Importancia de la Elección de la Modalidad Preventiva en PYMES:

En relación con la elección de la modalidad preventiva en el contexto de las PYMES, es vital considerar dos enfoques clave para garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

Prevencion10: Una Herramienta de Apoyo para la Prevención:

"Prevencion10" es una herramienta fundamental en la gestión de riesgos laborales para las PYMES. Esta plataforma ofrece recursos y asistencia destinados a facilitar la gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa. Desde la evaluación de riesgos hasta la planificación preventiva y la obtención del plan de

⁴ (Artículo 10. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.)

⁵ (Artículo 11. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.)

prevención de riesgos laborales, "Prevencion10" brinda una estructura sólida para cumplir con las obligaciones preventivas de manera eficiente y efectiva. Esta herramienta es especialmente beneficiosa para las PYMES que optan por asumir directamente la prevención.

Ventajas del Servicio de Prevención Ajeno (SPA):

Sin embargo, es común observar una tendencia la elección de la modalidad preventiva que, debido a la naturaleza de muchas PYMES, la preferencia recae en la elección de un Servicio de Prevención Ajeno (SPA). Estas preferencias se deben ya que estas empresas pueden enfrentar limitaciones de recursos y capacidad para gestionar internamente todas las actividades preventivas. El SPA, al ser una entidad especializada en prevención de riesgos laborales, proporciona a las PYMES un enfoque externo y experto para abordar sus necesidades en materia de seguridad y salud laboral.

"Prevencion10": Facilitando la Gestión de la PRL en las PYMES:

"Prevención10", se trata de una herramienta de asesoramiento a empresarios para la organización de sus actividades preventivas con el objetivo de fomentar la cultura preventiva y mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo. Está gestionada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), los dos aspectos principales que permite realizar la plataforma, y que recoge el INSST son los siguientes:

- Gestionar la actividad preventiva, con medios propios, en las empresas de hasta 25 trabajadores de acuerdo con normativa vigente.
- Facilitar el cumplimiento en materia de coordinación de actividades empresariales a los trabajadores autónomos sin empleados a su cargo.

Esta herramienta está dirigida a empresarios que desean asumir personalmente la actividad preventiva en el marco establecido por el artículo 11 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamentos Servicio de Prevención (RSP), para trabajadores designados por su empresa para desarrollar labores preventivas como indica el ⁶artículo 12 RSP, trabajadores por cuenta propia que deseen informarse acerca de los riesgos específicos de su actividad o necesiten comunicar sus riesgos en la coordinación de actividades empresariales, así como personas interesadas en ampliar sus conocimientos sobre prevención de riesgos laborales.

Prevención10, dispone de 52 cuestionarios de evaluación para diferentes actividades económicas además de video-tutoriales, este servicio gratuito principalmente está constituido por cuatro funcionalidades:

1. evalua-t: Permite la realización de la evaluación riesgos, la planificación preventiva y la obtención del plan de prevención de riesgos laborales.

La estructura básica de estos cuestionarios de evaluación es la siguiente:

ACTIVIDAD > PUESTOS DE TRABAJO > TAREAS > FUENTES DE DAÑO > RIESGOS > MEDIDAS.

⁶ (Artículo 12. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.)

En función de la actividad escogida, la aplicación genera un formulario de evaluación que incluye los puestos de trabajo típicos de ese sector. Cada puesto de trabajo lleva asociada unas tareas, que a su vez tienen incorporadas unas fuentes de daño, estas unos riesgos y, para evitarlos, se proponen las medidas preventivas.

ACTIVIDAD: Pequeño comercio			
PUESTO DE TRABAJO: Dependientes			
TAREA: Uso de escaleras de mano			
FUENTE DE DAÑO: Escaleras de mano			
RIESGO: Caídas			
MEDIDAS PREVENTIVAS:	Sí	No	NP
Las escaleras están en buen estado de conservación y tienen la altura suficiente.			
Se asegura el correcto montaje y colocación antes de su uso.			
Las escaleras de tijera tienen dispositivos para evitar su apertura incontrolada.			
Se evita el uso de la escalera con las manos ocupadas, de lado o de espaldas.			
Se evitan los estiramientos horizontales excesivos por no mover la escalera.			
Se ha enseñado a los trabajadores a utilizar las escaleras de mano de forma segura.			

2. autopreven-t: Proporciona información sobre riesgos laborales y facilita la coordinación de actividades empresariales a quienes trabajen por cuenta propia y no tengan personal a su cargo.

La estructura básica de los cuestionarios de autopreven-t es la siguiente:

ACTIVIDAD > CONCURRENCIA ACTIVIDADES EMPRESARIALES > TAREAS > FUENTE DAÑO > RIESGOS > MEDIDAS

Una vez seleccionada la actividad, autopreven-t solicita que se indique si hay concurrencia empresarial y que se seleccionen las tareas que se tiene previsto realizar indicando, si se van a realizar en un local propio o en las instalaciones de la empresa que ha contratado los servicios.

3. instruye-t: Curso on-line de 30 horas con el que obtener la capacitación para el desempeño de las funciones de nivel básico en prevención de riesgos laborales.
4. STOP Riesgos Laborales: Es un servicio de atención telefónica orientado a la resolución de dudas sobre prevención de riesgos laborales e incidencias informáticas planteadas por los usuarios del portal web. Las consultas son respondidas por técnicos superiores en prevención de riesgos laborales.

En una empresa donde la seguridad y salud laboral se convierten en elementos críticos para el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad de las organizaciones, las pequeñas y medianas empresas (PYMES) se enfrentan a un desafío constante. La prevención de riesgos laborales en las PYMES es esencial, no solo para garantizar la seguridad de los empleados, sino también para cumplir con las obligaciones legales y promover un entorno de trabajo seguro.

Por tanto, la herramienta "Prevencion10", se presenta como una iniciativa valiosa, ya que, esta herramienta ofrece una estructura sólida para que las PYMES gestionen eficazmente la prevención de riesgos laborales en su lugar de trabajo. Permite abordar de manera proactiva los riesgos laborales, implementar medidas preventivas y realizar un seguimiento eficiente de las acciones tomadas. Esta herramienta no solo simplifica la complejidad de la prevención de riesgos laborales, sino que también proporciona a las PYMES una solución efectiva y accesible. Facilita la integración de la seguridad en la cultura empresarial, lo que es fundamental para el éxito a largo plazo. Además, contribuye al cumplimiento normativo, lo que evita riesgos legales y financieros.

Servicio de Prevención Ajeno: Elección de la mayoría de las PYMES.

Aunque la herramienta "Prevencion10" representa una opción valiosa para las PYMES que optan por asumir directamente la prevención de riesgos laborales, la realidad es que la mayoría de estas empresas eligen externalizar estos servicios a través de un Servicio de Prevención Ajeno (SPA).

Las razones por la que la mayoría de empresas respaldan esta elección son que las empresas de pequeño y mediano tamaño normalmente carecen de los recursos internos necesarios, como personal especializado en prevención de riesgos laborales, para llevar a cabo eficazmente la gestión preventiva. Además, los SPA son entidades especializadas en esta área y pueden ofrecer un nivel de experiencia y conocimiento difícil de igualar de manera interna, ya que, disponen de las cuatro especialidades en materia de prevención de riesgos laborales (seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología y vigilancia de la salud), por lo que según la necesidad de cada empresa por su actividad pueden abarcar todas las necesidades.

Además, al contratar los servicios de un SPA, las PYMES pueden acceder a una gama completa de servicios de prevención, que incluyen evaluación de riesgos, capacitación, asesoramiento y seguimiento. Esto permite a las empresas cumplir con sus obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales de manera más eficiente y efectiva.

El cumplimiento normativo es una preocupación constante para las PYMES. Los SPA están actualizados con las regulaciones más recientes y pueden ayudar a las empresas a mantenerse al día y evitar posibles sanciones o problemas legales relacionados con la seguridad y salud laboral.

Impacto de la Externalización de los Servicios de Prevención en las PYMES:

La externalización de los servicios de prevención en las PYMES tiene un impacto significativo en la eficiencia operativa y la seguridad laboral. Una de las ventajas clave es la optimización de los recursos, ya que, debido a esta externalización permite a las empresas centrarse en sus actividades principales, delegando la gestión de la seguridad y salud laboral a expertos en el campo. Esto libera recursos internos y garantiza que la empresa pueda funcionar de manera más eficiente.

Además, la externalización proporciona acceso a la especialización. Los Servicios de Prevención Ajenos cuentan con profesionales altamente capacitados y experimentados en prevención de riesgos laborales. Esto asegura que las PYMES reciban asesoramiento y servicios de alta calidad, lo que es esencial para garantizar la seguridad de los trabajadores.

La flexibilidad es otra ventaja importante. Los SPA ofrecen opciones flexibles en la prestación de servicios. Las PYMES pueden adaptar sus acuerdos con el SPA según sus necesidades específicas, lo que resulta en un enfoque más personalizado. Esto es muy valioso, ya que las necesidades de prevención de riesgos laborales pueden variar según la industria, la actividad, el puesto de trabajo y el entorno laboral.

La externalización también facilita el cumplimiento normativo. Los servicios de prevención ajenos se mantienen actualizados con las regulaciones cambiantes y ayudan a las PYMES a cumplir con sus responsabilidades legales de manera efectiva. Esto reduce el riesgo de sanciones y multas, lo que puede ser un coste innecesario y elevado, así como perjudicial para la reputación de la empresa.

Servicios de prevención de riesgos laborales: pasos a seguir para realizar la prevención de riesgos laborales en una PYME.

Los pasos generales a seguir por el servicio de prevención ajeno para evaluar los riesgos de las empresas que les contraten un servicio son los siguientes:

Indicar el método de actuación que los técnicos de prevención deben seguir en las empresas asignadas y se traten de la primera intervención en la empresa.

Las tareas previas a la visita por parte del técnico es investigar el índice de accidentabilidad, así como solicitar una comunicación con el coordinador o persona designada de la empresa para que le ofrezca datos sobre la situación real en la que se encuentra la empresa. Los delegados de prevención o el Comité de Seguridad y Salud de la empresa tienen derecho a estar presentes en la visita.

En la primera visita del técnico de prevención se realizarán los siguientes aspectos antes de poder evaluar a la empresa:

1. Investigación preliminar:

- Recopilación de datos sobre el índice de accidentabilidad de la empresa.
- Comunicación con el coordinador o persona designada de la empresa para obtener información sobre la situación real.

2. Primera visita del técnico de prevención:

- Reunión con la empresa para discutir aspectos de su gestión.
- Identificación de riesgos mediante una visita a las instalaciones de la empresa, acompañado por el coordinador o persona designada.
- Utilización de la metodología del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) para la identificación de riesgos.
- Investigación sobre la existencia de trabajadores especialmente sensibles.

3. Toma de datos:

- Recopilación de información para crear las condiciones generales de las instalaciones y la evaluación puesto por puesto.
- Posibles mediciones de condiciones medioambientales de trabajo, como temperatura e iluminación, según el criterio del técnico.

4. Propuesta del plan de prevención de riesgos laborales:

- El técnico ofrece una explicación detallada del plan propuesto para la implantación de un sistema eficaz de gestión de prevención de riesgos, específico para la actividad de la empresa.
- El objetivo es equipar a la empresa con un sistema eficaz y asegurar la disponibilidad de la documentación pertinente para las autoridades laborales.

5. Responsabilidades de la Empresa:

- La empresa se responsabiliza de mantener los datos proporcionados al Servicio de Prevención actualizados y completos.

Es importante destacar que la evaluación de riesgos laborales no es un proceso estático. Las empresas deben entender que los riesgos pueden evolucionar con el tiempo debido a cambios en las operaciones, nuevas tecnologías o situaciones inesperadas. Por lo tanto, la revisión y actualización periódica de la evaluación de riesgos es esencial. Esto incluye la adaptación de las medidas de prevención y la documentación asociada para reflejar los cambios en las circunstancias.

Posteriormente de la identificación de los riesgos en el trabajo, la toma de datos, y mediciones necesarias el técnico de prevención del Servicio de Prevención Ajeno, realizará los siguientes documentos

- El Plan de Prevención de Riesgos laborales, como se indica en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Informe técnico sobre evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Plan de Prevención de Riesgos Laborales

El técnico de prevención desempeña un papel fundamental en el desarrollo y ejecución del Plan de Prevención de Riesgos Laborales en una empresa. Su labor abarca una serie de responsabilidades vitales para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el entorno laboral. A continuación, se detallarán los aspectos clave para elaborar este documento.

Introducción

Se realiza una breve introducción en el documento, indicando que se da cumplimiento al ⁷artículo 16 de la LPRL, así como que el contenido del documento incluye todos los elementos que están regulados en el ⁸artículo 2.2 del Real Decreto 39/1997, de 17 enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por el Real Decreto 604/2006 de 29 de mayo.

Además, en este apartado se informa que de acuerdo con el ⁹artículo 2.1 del Real Decreto 39/1997, el Plan de Prevención debe ser aprobado por la dirección de la empresa, así como la modalidad preventiva que ha adoptado la empresa.

Identificación de la empresa

En este apartado se indica la actividad productiva y organización de la producción, así como la relación de los centros de trabajo y los trabajadores con relevancia en la prevención de riesgos laborales como por ejemplo los trabajadores menores de 16 a 18 años, trabajadores contratados por Empresas de Trabajo Temporal, trabajadores de duración determinada, trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural o trabajadores discapacitados tanto físicos, psíquicos o sensoriales.

Estructura organizativa de la empresa

En la estructura organizativa de la empresa se incluye el organigrama de la empresa, la identificación de funciones y responsabilidades de cada uno de los niveles jerárquicos de la organización.

⁷ (Artículo 16. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.)

⁸ (Artículo 2.2. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.)

⁹ (Artículo 2.1. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.)

Política, objetivos y metas que pretende alcanzar la empresa en prevención, e indicación de los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos

Indicar las metas a conseguir por parte de la empresa como cero accidentes y los recursos materiales y técnicos con los que van a dar la formación del puesto de trabajo en materia de PRL a los trabajadores, así como la adecuación de los equipos de trabajo.

ANEXO. PRESENTACIÓN A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA SU CONOCIMIENTO

Por último, se añade un anexo según el Artículo 2.1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en el que debe aparecer el nombre, la fecha y firma de todos los trabajadores de la empresa que han sido informados del plan de prevención de riesgos laborales.

Informe técnico sobre evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Este documento es una herramienta crítica en la gestión de la seguridad y la salud laboral de una empresa. Los técnicos de prevención desempeñan un papel esencial al elaborar este documento, que tiene como objetivo identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales. A continuación, se indican los puntos a tratar en la creación de este informe.

Introducción

En este apartado del informe técnico se aclara el objeto del informe que es determinar los riesgos laborales existentes, tanto a nivel general, como en cada uno de los puestos de trabajo debido, al uso de equipos, instalaciones y procesos productivos que se llevan a cabo, así como, indicar las medidas preventivas que son necesarias para eliminar, reducir y controlar tales riesgos.

Dando cumplimiento a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en los apartados correspondientes a la evaluación de riesgos y metodología de actuación, de tal manera que dicha evaluación sirva como base para establecer un programa de prevención que lleve a cabo las medidas correctoras que se indiquen así como establecer los criterios necesarios para poner en práctica la gestión de la seguridad.

También se indica que para la realización de este informe se han realizado las correspondientes visitas para recabar los datos necesarios para la elaboración del mismo.

Finalmente se indica que se deben comunicar las tareas no contempladas en el puesto y que sean de nueva incorporación para proceder a la valoración de las mismas, así como que se pondrá en conocimiento de los delegados de prevención el informe elaborado a los efectos de constatar y verificar si las descripciones y condiciones de trabajo son correctas. De conformidad con el artículo 18 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se informará a cada trabajador sobre los riesgos que afectan a su puesto de trabajo.

Metodología

Aquí se recoge la metodología a usar para la evaluación de los puestos de trabajo indicando que se utilizarán, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

- Normas UNE
- Guías del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
- Normas internacionales.
- En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente.

Se indicará también los casos en los que el riesgo no sea cuantificable mediante la utilización de mediciones objetivas, en este caso se utiliza una metodología basada en los criterios indicados en el ¹⁰artículo 5 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, que permite determinar una medida orientativa del nivel de riesgo.

La metodología consta de los siguientes pasos:

1. Identificación del riesgo teniendo en cuenta una lista no exhaustiva, sobre los riesgos de seguridad, riesgos de ergonomía y psicología, así como los riesgos de higiene.
2. Estimación del riesgo: Para cada riesgo detectado debe determinarse la severidad del daño (consecuencias) y la probabilidad de que ocurra el hecho. La probabilidad de que ocurra el daño se gradúa en probabilidad alta, media o baja.
3. Valoración del riesgo: La valoración del riesgo a evaluar, es decir, sus consecuencias si el accidente se produjera, que pueden ser, ligeramente dañino, dañino o extremadamente dañino y si el riesgo es **trivial** (no se requiere acción específica), **tolerable** (no se necesita mejorar la acción preventiva, pero se deben considerar soluciones más rentables), **moderado** (las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado), **importante** (no debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo), **intolerable** (no debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo).

Fichas de evaluación de riesgos de los puestos de trabajo

En esta parte del informe se desglosa en detalle la evaluación de riesgos que se lleva a cabo en cada uno de los puestos de trabajo dentro de la empresa. se analizan cuidadosamente las condiciones y peligros asociados a cada puesto, permitiendo una comprensión profunda de los riesgos laborales presentes en la empresa.

Conclusiones

En esta sección se resume la identificación y valoración de los riesgos en los puestos de trabajo, así como la adopción de medidas preventivas e indicar que estas pueden verse afectadas por las conclusiones emitidas por el área de Medicina Preventiva en el ejercicio y desarrollo de la actividad de Vigilancia de la Salud de los trabajadores en cumplimiento del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

¹⁰ (Artículo 5. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.)

Anexos en el informe técnico

Por último, indicar que todas las evaluaciones de riesgos laborales deben aportar un anexo específico sobre protección a la maternidad, y especificar el plan de prevención y medidas preventivas en caso de tener en la empresa a una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural.

Conclusión sobre los Servicios de Prevención Ajenos (SPA)

En resumen, después de todo lo expuesto en estos puntos que abordan la realización de los SPA en cuanto a la prevención de riesgos laborales en una empresa, queda reflejado que la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) se revela como una decisión crítica y ventajosa para las pequeñas y medianas empresas (PYMES). La externalización de la prevención de riesgos laborales permite a estas empresas optimizar recursos, acceder a expertos altamente capacitados, mantenerse al día con las regulaciones legales y, garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados

Responsabilidades del Empresario en la Prevención de Riesgos Laborales

Se debe comprender que, a pesar de contar con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), la responsabilidad final en cuanto a seguridad y salud en la empresa recae sobre el empresario, tal y como se señala en el ¹¹artículo 14.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Contratar un SPA no exime al empresario de sus deberes legales. La empresa es responsable de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, y el empresario es quien lo supervisa. El SPA actúa como un colaborador y asesor, pero la toma de decisiones y la supervisión de la prevención de riesgos laborales siguen siendo responsabilidad del empresario.

También es cierto que, en circunstancias muy concretas, la empresa responsable podrá refrendar, en el orden civil, contra el Servicio de Prevención Ajeno. Es decir, sí cabe que los Servicios de Prevención Ajenos pueden ser sujetos de responsabilidad civil, principalmente, cuando la empresa le reclame los daños y perjuicios causados por el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el concierto suscrito entre ambas partes.

En todo caso, las empresas deben ser conscientes de su responsabilidad y tener muy presente que, cuando el SPA elabora el plan de prevención, es cuando comienza, para la empresa, su verdadera y principal obligación preventiva; integrar el plan de prevención.

Aunque tampoco exonera de responsabilidad al empresario el incumplimiento por parte de los trabajadores designados o por los del Servicio de Prevención Ajeno. La ley presume que estos fallos se deben a una negligencia del empresario in vigilando. (*Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 149/2019 de 28 de febrero (RJ/2019/1532)*).

Por lo tanto, en caso de infracción en materia de seguridad y salud, se imputará la responsabilidad, directamente, al empresario infractor, al que se le podrá derivar una sanción administrativa y un recargo de prestaciones, así como una reclamación por responsabilidad civil o, incluso, una responsabilidad penal.

Las responsabilidades que pueden exigirse al empresario, según dispone el artículo 42 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, son:

- Responsabilidad penal, si incurre en delito.

¹¹ (Artículo 14.4. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.)

- Responsabilidad administrativa, incluso por actos de trabajadores que actúen en su nombre y por su cuenta.
- Responsabilidad en materia de Seguridad Social, como es el recargo de prestaciones.
- Responsabilidad civil o patrimonial, bien por actos propios o por actos de sus empleados.
- Responsabilidad laboral, posibilidad que tiene el trabajador de solicitar judicialmente la resolución de su contrato de trabajo por incumplimiento grave del empresario de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Por tanto, el artículo 42.1 de la LPRL, establece que el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

Formación en Acoso Sexual e Igualdad: Un Compromiso Ineludible.

Independientemente de si las PYMES optan por gestionar internamente la prevención de riesgos laborales o externalizar estos servicios a través de un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), existe un compromiso ineludible que todas deben asumir: la implementación de la formación sobre acoso sexual e igualdad en sus empresas. Deben cumplir su responsabilidad con la legislación vigente en materia de igualdad de género y prevención del acoso. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en España, las empresas tienen el deber legal de promover la igualdad de género y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral.

Además de la ley mencionada anteriormente, el 7 de octubre de 2022 entró en vigor la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que introduce una novedad importante: las empresas están obligadas a dar formación contra la violencia sexual a su plantilla.

El ¹²artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, fija las medidas para la prevención y sensibilización en el ámbito laboral frente a la comisión de delitos y conductas contra la libertad sexual e integridad moral en el trabajo, especialmente en lo relativo al acoso sexual y por razón de sexo.

Este texto introduce una nueva obligación para las empresas, que se suma a la ya existente de establecer medidas para la prevención del acoso laboral o por razones de género. La nueva norma indica que: *“Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio”*, también en este artículo introduce la obligación de implantar procedimientos específicos para la prevención de estas posibles conductas y un canal de denuncias para las víctimas.

Esta ley establece medidas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral. Las empresas están obligadas a tomar medidas específicas, como:

- **Formación:** Las empresas deben proporcionar formación en igualdad de género y prevención del acoso sexual a sus empleados. Esta formación es esencial para crear un entorno de trabajo respetuoso y libre de acoso.

¹² (Artículo 12. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.)

- Plan de Igualdad: Todas las empresas de 50 o más personas deben elaborar y aplicar un plan de igualdad con el contenido previsto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Este debe incluir medidas concretas para promover la igualdad de género, prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y garantizar que tanto mujeres como hombres tengan igualdad de oportunidades en la empresa.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: Las empresas deben contar con un protocolo de acoso laboral es una obligación para todas las empresas, independientemente del tamaño de su plantilla, es decir, está obligada a tener un protocolo contra el acoso laboral que indique no solo medidas para prevenirlo, sino también el procedimiento en caso de acoso laboral a seguir por los trabajadores y la empresa.

Los empresarios de pequeñas y medianas empresas optan por contratar a centros especializados, consultores externos o Servicios de Prevención Ajenos, para llevar a cabo la implementación de las políticas de igualdad y prevención de acoso. Debido a que cuentan con la experiencia y el conocimiento especializado necesario para abordar estos temas. Los centros especializados están al tanto de las últimas regulaciones y mejores prácticas en estas áreas, lo que facilita la adaptación de las políticas de la empresa a las normativas legales.

La formación en acoso sexual puede obtener beneficios, ya que no solo cumple con las obligaciones legales, sino que contribuye a que el entorno laboral sea respetuoso. Esto puede mejorar las relaciones en el trabajo y prevenir situaciones conflictivas.

Promover la igualdad de oportunidades es esencial para crear un ambiente de trabajo justo y equitativo. La formación en igualdad de género y no discriminación es fundamental para sensibilizar a los empleados sobre estos temas y garantizar que las decisiones de empleo se tomen sin sesgos de género u otras formas de discriminación.

4. RECOMENDACIONES O PERSPECTIVAS FUTURAS

Como se indica en el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo, prevenir en pequeñas empresas conlleva grandes beneficios, por lo que, se indican directrices para la gestión preventiva en las PYMES.

10 acciones para ser un 10:

1. Organizar la prevención: Tomar las decisiones oportunas, necesarias y precisas, así como facilitar los recursos para que la prevención sea efectiva.
2. Contar con los trabajadores: Hacer partícipes a los trabajadores de las decisiones preventivas. Es clave para la integración de la prevención de riesgos laborales.
3. Actuar frente a los riesgos: Poner en práctica las medidas preventivas y comprobar su efectividad.
4. Formar e Informar a los trabajadores: Con la información sabrán que hacer y por qué, con la formación aprenderán a ponerlo en práctica.
5. Anticiparse a los cambios: Planificar y controlar los cambios, para minimizar los riesgos derivados de los mismos.
6. Cuidar la salud de los trabajadores: Vigilar la salud de los trabajadores en relación con los riesgos a los que están expuestos.

7. Investigar los daños para evitar su repetición: Tomar las medidas adecuadas para evitar que se vuelvan a producir hechos similares.
8. Prever la actuación frente a emergencias: Elaborar un procedimiento para actuar rápida y eficazmente frente a las mismas.
9. Verificar que se están haciendo las cosas bien: La auditoría de PRL refleja la realidad en un momento determinado para poder mejorarla.
10. Gestionar eficazmente la Prevención de Riesgos Laborales y documentar lo necesario: La prevención es una tarea diaria en la que participamos y nos beneficiamos todos.

También para que la prevención de riesgos laborales en las PYMES sea adecuada, los empresarios pueden tener en cuenta tener una formación continua en la empresa para que los trabajadores estén actualizados, así como tener una comunicación abierta con los empleados sobre la seguridad en el trabajo para identificar posibles riesgos que se han pasado por alto anteriormente, es considerable realizar evaluaciones periódicas, ya que los riesgos en el puesto de trabajo pueden cambiar y es necesario actualizarse, por otro lado, es necesario que todos los empleados conozcan los protocolos de actuación en caso de emergencia, de igual forma es importante un mantenimiento preventivo de las máquinas y equipos. Todas estas recomendaciones son favorables para que las pequeñas y medianas empresas (PYMES), estén actualizadas en materia de prevención de riesgos laborales y cumplan con la legislación vigente.

5. CONCLUSIONES FINALES

En conclusión, este trabajo ha arrojado luz sobre la importancia crítica de la prevención de riesgos laborales en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y la eficacia de la colaboración con servicios de prevención ajenos (SPA). Las pequeñas y medianas empresas enfrentan desafíos significativos en la gestión de la seguridad y salud laboral, y esta colaboración se presenta como una estrategia efectiva para abordar estos desafíos.

Hemos examinado en detalle los pasos generales que siguen los Servicios de Prevención Ajenos (SPA), al evaluar los riesgos en las empresas que les contratan, desde la investigación inicial hasta la propuesta de un plan de prevención. Hemos enfatizado que, aunque se contrate un SPA, la responsabilidad final recae en el empresario, según lo establecido en la legislación laboral. La colaboración con un SPA no exime a las PYMES de sus deberes legales en cuanto a la seguridad y salud de los trabajadores.

Además, se ha destacado la relevancia de la formación en igualdad de género y la prevención del acoso sexual en el entorno laboral, una exigencia legal que afecta a todas las empresas, independientemente de su tamaño. Los Servicios de Prevención Ajenos, que ya están involucrados en la prevención de riesgos laborales, también pueden ser aliados en la implementación de estas políticas.

En un mundo empresarial en constante evolución y con regulaciones laborales cambiantes, las PYMES deben adaptarse y priorizar la seguridad de sus empleados. La colaboración con SPA es una práctica común y una estrategia responsable para cumplir con estas obligaciones legales y promover ambientes laborales seguros y saludables.

Este trabajo ha resaltado la importancia de la colaboración entre PYMES y SPA, la necesidad de la revisión continua de las evaluaciones de riesgos y la importancia de cumplir con las políticas de igualdad de género y prevención del acoso sexual en el entorno laboral. Al adoptar estas prácticas, las pequeñas y medianas empresas (PYME) no solo cumplen con las regulaciones, sino que también contribuyen a la creación de lugares de trabajo más seguros, justos e inclusivos para sus empleados. En definitiva, la colaboración con los

Servicios de Prevención Ajenos emerge como una estrategia esencial para afrontar los desafíos de la prevención de riesgos laborales en las PYMES y garantizar un futuro laboral más saludable y equitativo para todos.

Como perspectiva futura, se proponen diez acciones clave para mejorar la gestión preventiva en las PYMES. Organizar la prevención, involucrar a los trabajadores, actuar frente a los riesgos, formar e informar, anticiparse a los cambios, cuidar la salud de los trabajadores, investigar daños, prever actuación frente a emergencias, verificar las prácticas preventivas y gestionar eficazmente la prevención. La formación continua, la comunicación abierta, evaluaciones periódicas, planes de emergencia y mantenimiento preventivo son recomendaciones específicas que pueden contribuir significativamente a la prevención de riesgos laborales en las PYMES.

En definitiva, la colaboración con los Servicios de Prevención Ajenos emerge como una estrategia esencial para afrontar los desafíos de la prevención de riesgos laborales en las PYMES y garantizar un futuro laboral más saludable, seguro, equitativo y sostenible para todos.

6. BIBLIOGRAFÍA

BOE-A-1995-24292 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (s.f.). BOE.es - Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>.

BOE-A-1997-1853 Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. (s.f.). BOE.es - Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>.

BOE.es - DOUE-L-2014-81403 Reglamento (UE) nº 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado. (s.f.). BOE.es - Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2014-81403>.

BOE-A-2022-14630 Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. (s.f.). BOE.es - Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>.

BOE-A-2020-12214 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. (s.f.). BOE.es - Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021). Prevencion10. (s.f.). Guía de utilización de Prevencion10. Recuperado de <https://www.prevencion10.es/recursos/biblioteca/Guia-de-utilizacion-de-Prevencion10>.

IPYME. (2023). Cifras PYME: Informe de agosto de 2023. Recuperado de <https://ipyme.org/Publicaciones/Cifras%20PYME/CifrasPYME-agosto2023.pdf>

Ministerio de Industria, Comercio y Turismo - Estadísticas y publicaciones sobre PYME. (s/f). Gob.es. Recuperado de <https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/paginas/estadisticas-y-publicaciones-sobre-pyme.aspx>.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2023). Gestión de la prevención en PYME. Recuperado de <https://www.insst.es/materias/transversales/gestion-prevencion/pymes>.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2019). Estudio sobre la siniestralidad en PYMES para identificar sectores y actividades prioritarias de actuación. Análisis desagregado por sexo [PDF]. Recuperado de

<https://www.insst.es/documents/94886/96082/Estudio+sobre+la+siniestralidad+en+PYMES+para+identificar+sectores+y+actividades+prioritarias+de+actuaci%C3%B3n.+An%C3%A1lisis+desagregado+por+sexo.pdf/4203de1f-520b-478d-8cf5-0ad5b44064f9?t=1560048956454>.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2023). 10 acciones para ser un 10 [PDF]. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/514312/Cartel10AccionesParaSerUn10.pdf/a41b4e5b-f39f-40d7-8983-f90563a2b807?t=1685618459008>.

VALLEJO DA COSTA, R., LAFUENTE PASTOR, V., J. AYERRA DUESCA, N. (2020). Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo.

MAZ SUMA (2020). Estudio de la Siniestralidad Laboral de Empresas Asociadas a MAZ 2020 y su evolución desde 2014.

MUTUA UNIVERSAL (2017). Prevención de Riesgos Laborales para PYME. Evaluación de Riesgos.

MAS PREVENCIÓN (2023). Datos relevantes sobre Prevención de Riesgos Laborales.