

Seguridad y Salud en el trabajo: Una mirada desde la pequeña y mediana empresa

Cámara Técnica de Riesgos Laborales

Director: Germán Ponce Bravo

Subdirector: Juan Carlos Aristizábal

Investigador: Stephanie Pino

Octubre 2018

Agenda

1. Contextualización
 - a. Qué es una PYME y cuál es su importancia
 - b. Algunas cifras de su comportamiento en el SGRL
2. Reflexiones sobre su problemática
3. Estrategias implementadas por la ARL para asesorar a las PYMES en implementación SG-SST
4. Dificultades identificadas por las ARL para implementar el SG-SST
5. Costos asociados a la Implementación del Sistema de Gestión en una MiPE (ACOPI)
6. ¿Es el SG-SST la vía adecuada para las PYMES?
7. Conclusiones

Contextualización

Qué es una PYME y cuál es su importancia

Ley 590 de 2000 “Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa.”

ARTICULO 2o. DEFINICIONES. <Artículo modificado por el artículo 43 de la Ley 1450 de 2011. Ver parágrafo 2o. sobre entrada en vigencia. El nuevo texto es el siguiente:> Para todos los efectos, se entiende por **empresa, toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, en el área rural o urbana.** Para la clasificación por tamaño empresarial, entiéndase micro, pequeña, mediana y gran empresa, se podrá utilizar uno o varios de los siguientes criterios:

1. Número de trabajadores totales.
2. Valor de ventas brutas anuales.
3. Valor activos totales.

Para efectos de los beneficios otorgados por el Gobierno nacional a las micro, pequeñas y medianas empresas el criterio determinante será el valor de ventas brutas anuales.

PARÁGRAFO 1° . El Gobierno Nacional reglamentará los rangos que aplicarán para los tres criterios e incluirá especificidades sectoriales en los casos que considere necesario.

PARÁGRAFO 2° . Las definiciones contenidas en el artículo 2o de la Ley 590 de 2000 continuarán vigentes hasta tanto entren a regir las normas reglamentarias que profiera el Gobierno Nacional en desarrollo de lo previsto en el presente artículo.

Ley 905 de 2004 “Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones.”

Artículo 2º. Definiciones. Para todos los efectos, se entiende por micro incluidas las Famiempresas pequeña y mediana empresa, toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana, que responda a dos (2) de los siguientes parámetros:

EMPRESA	NÚMERO DE TRABAJADORES	ACTIVOS TOTALES POR VALOR (SMMLV)
MICROEMPRESA	1 a 10	<500 / excluida la vivienda
PEQUEÑA	11 a 50	501 a 5.000
MEDIANA	51 a 200	5.001 a 30.000

Definición en el Sistema de Riesgos Laborales

Resolución 2013 de 1986 “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. ”

Artículo segundo Cada comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:

- De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.
- De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.
- De 500 a 999 trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.
- De 1000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

A las reuniones del Comité solo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el presidente del Comité.

Artículo tercero Las empresas o establecimientos de trabajo que tengan a su servicio **menos de diez trabajadores**, deberán actuar en coordinación con los trabajadores para desarrollar bajo la responsabilidad del empleador el programa de salud ocupacional de la empresa.

Para recordar.

Decreto 1295 de 1994

Artículo 35. Servicios de Prevención.

La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales da derecho a la empresa afiliada a recibir por parte de la entidad administradora de riesgos profesionales:

c) Capacitación a los miembros del comité paritario de salud ocupacional en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores, o a los vigías ocupacionales en las empresas con un número menor de 10 trabajadores.

(...)

Parágrafo. Los vigías ocupacionales cumplen las mismas funciones de los comités de salud ocupacional.

Importancia de las PYMES en América Latina

La CEPAL (2014), MIPYME participa en PIB de América Latina en el 30%.

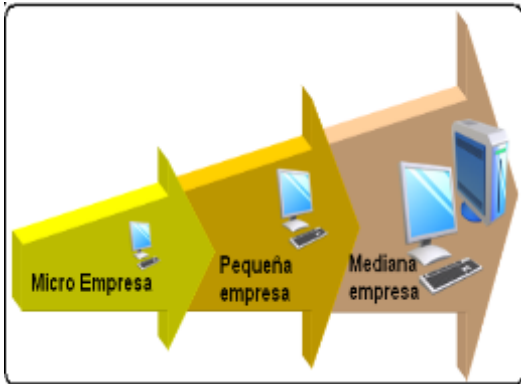
Principal aporte de MIPYMES en economías latinoamericanas es la generación de empleo

- OIT (2009) estima que generan en promedio el 65.9% del total de empleos.

Contribuyen al sistema productivo, con suministro y abastecimiento de servicios para las grandes empresas Singh & Garg (2008).

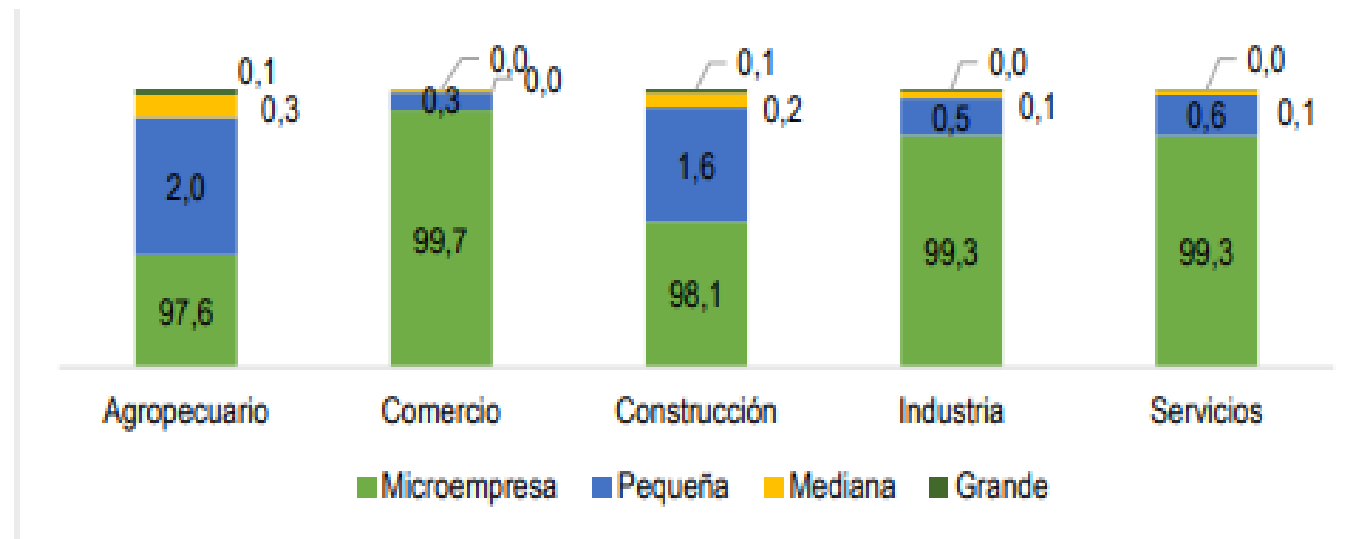
Ayudan a la reducción de la pobreza y a dar prosperidad a la familia, que generalmente las administran (Koljatic & Silva, 2011).

Importancia de las PYMES en Colombia



Según Confecamaras: en primer trimestre de 2018 se crearon en el país 97.165 unidades productivas, 99.4% fueron microempresas.

Microempresas predominan en el sector de **comercio, industria y servicios**, y es reducida en el **agropecuario**, donde hay mayor presencia de pequeñas empresas.



Fuente: RUES – Registro Único Empresarial y Social

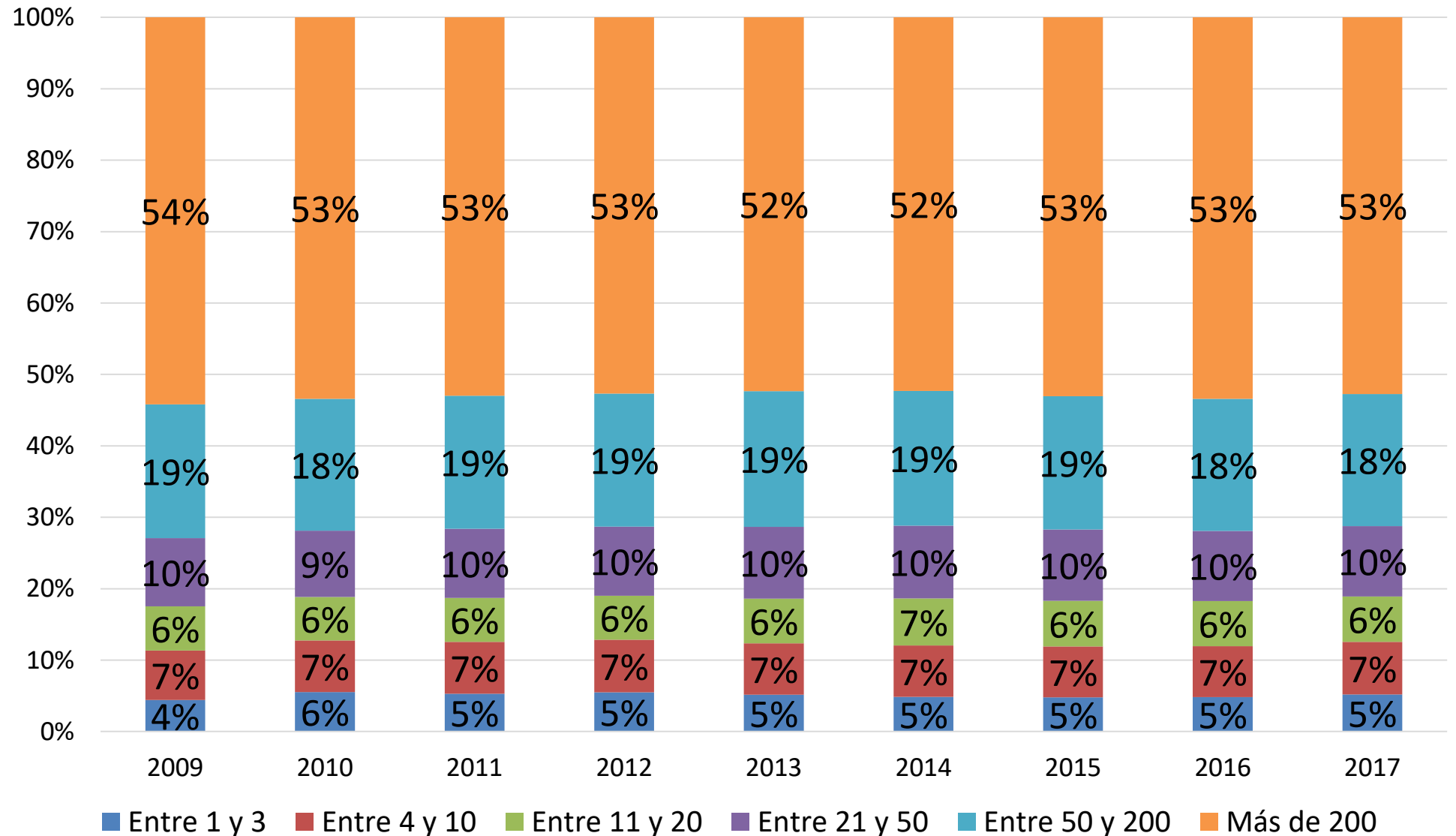
Contextualización

Algunas cifras de su comportamiento en el SGRL

Evolución de la afiliación al SGRL, por tamaño de la empresa

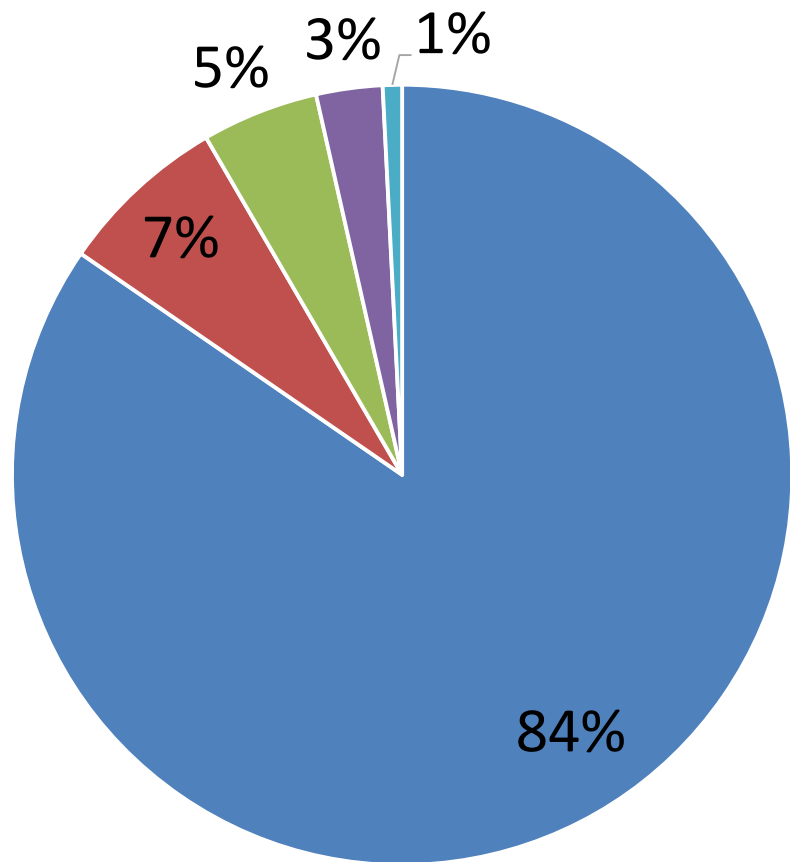
Un mayor tamaño de la empresa se asocia con altos grados de formalidad laboral:

- Medianas (18%)
- Grandes (53%)



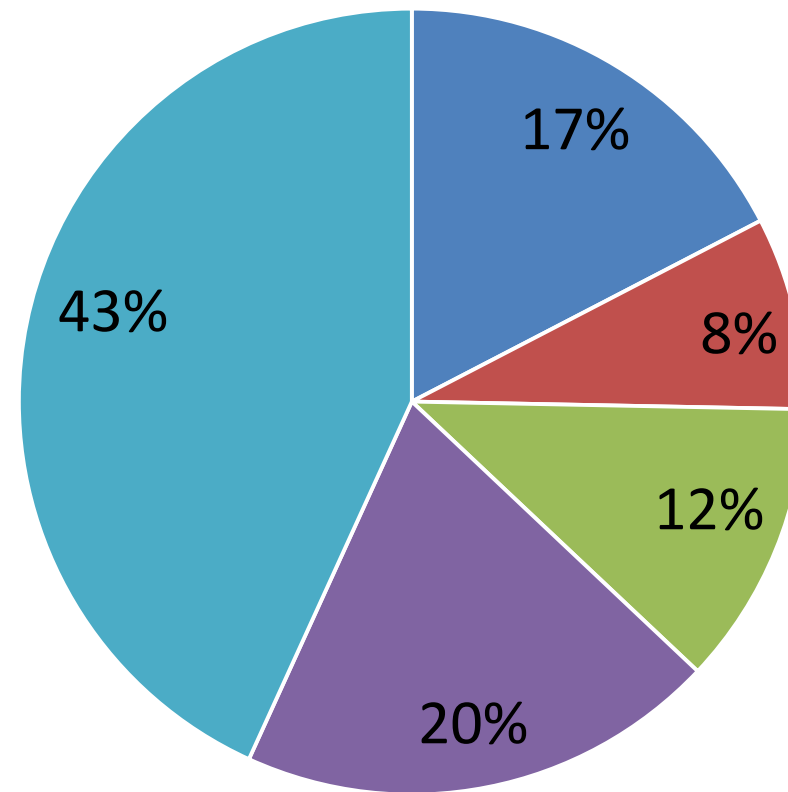
Afiliación al SGRL, según tamaño de empresa Diciembre de 2017

Proporción por Empresas
(766.559)



- 1 a 10
- 11 a 20
- 21 a 49
- 50 a 200
- >200

Proporción por Trabajadores
(9.834.725)

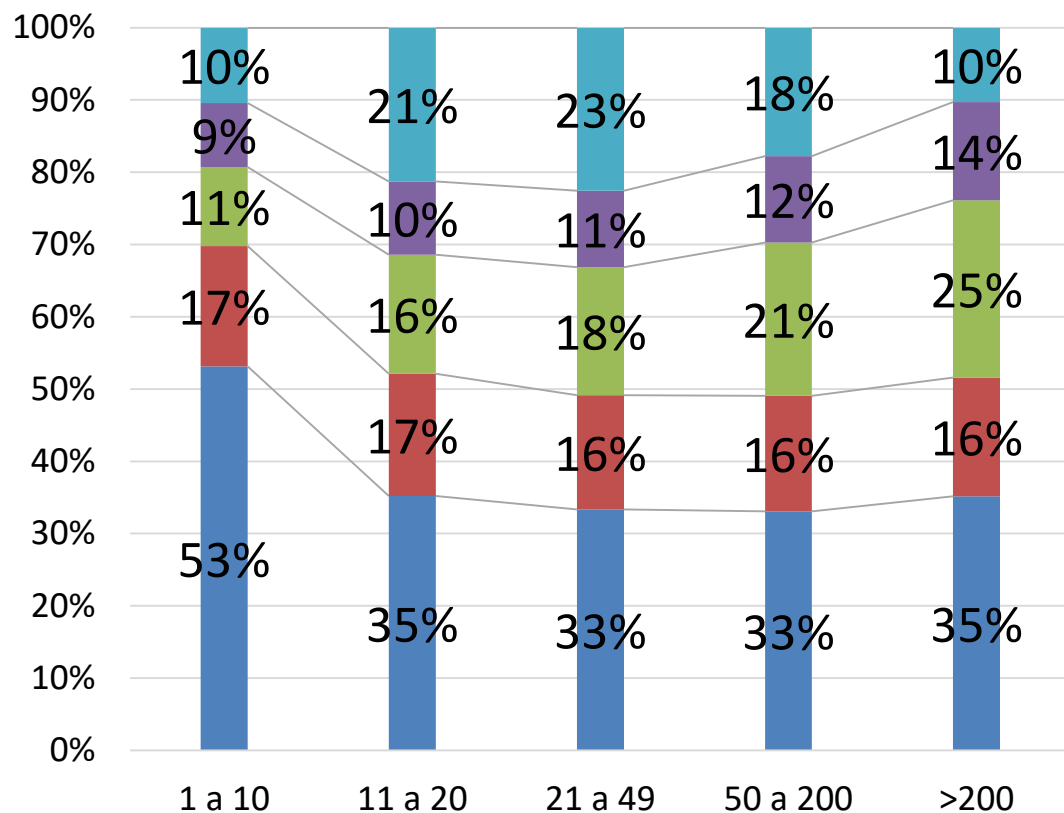


Distribución por clase de riesgo según tamaño de empresa

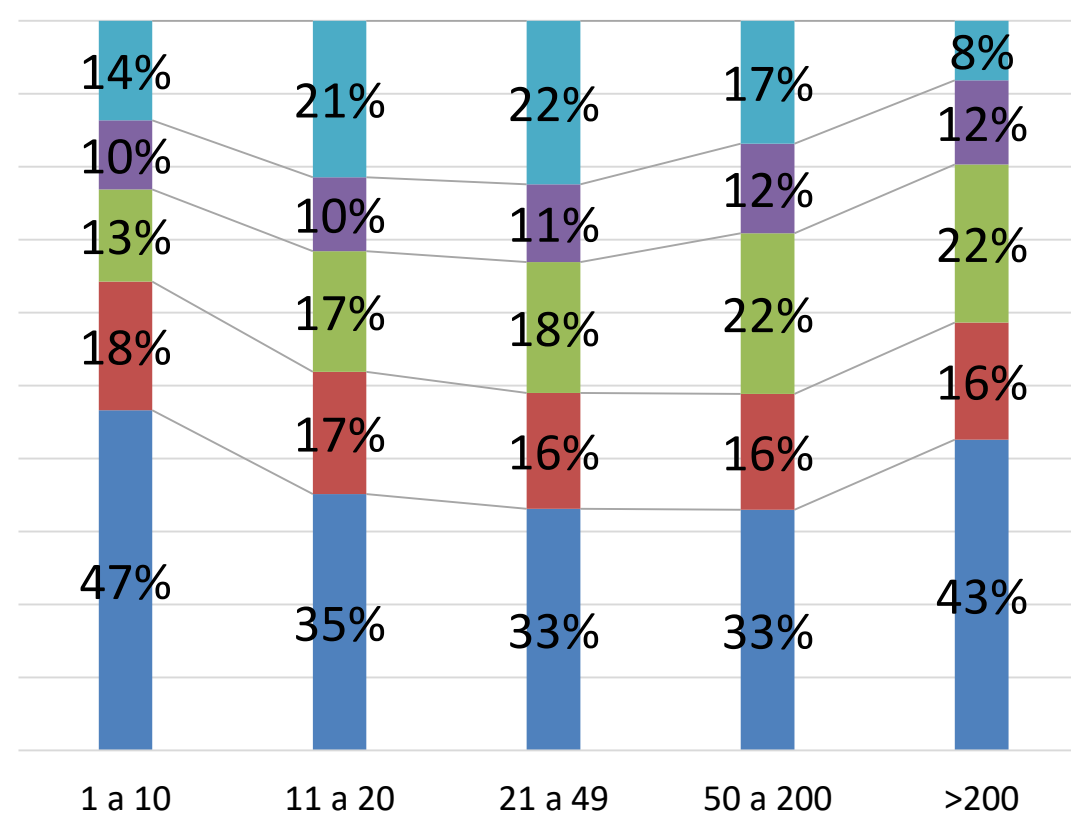
Diciembre de 2017

Las empresas **medianas** tienen similar participación en el Alto Riesgo y la clase de riesgo I

Distribución por empresas



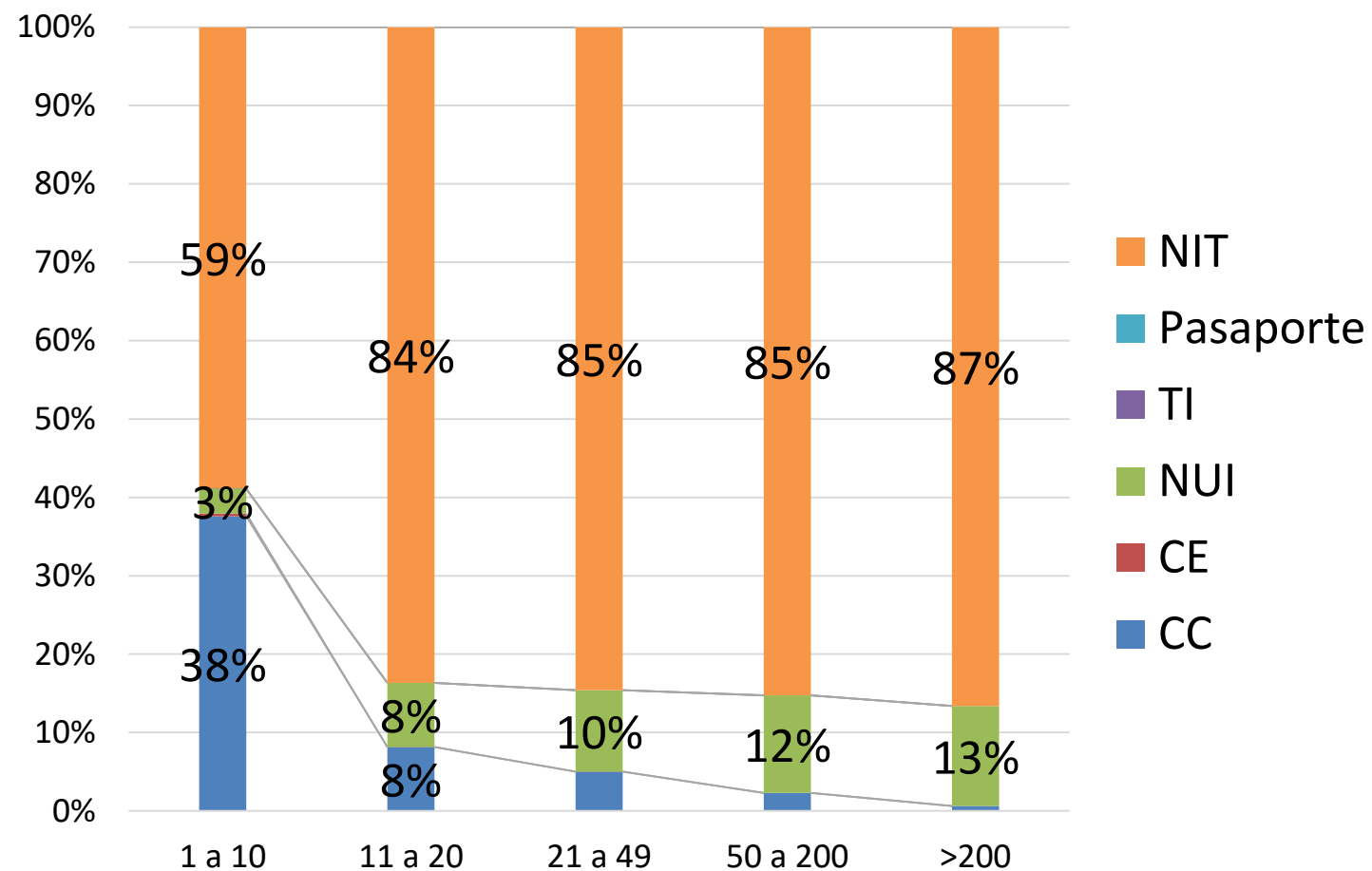
Distribución por trabajadores



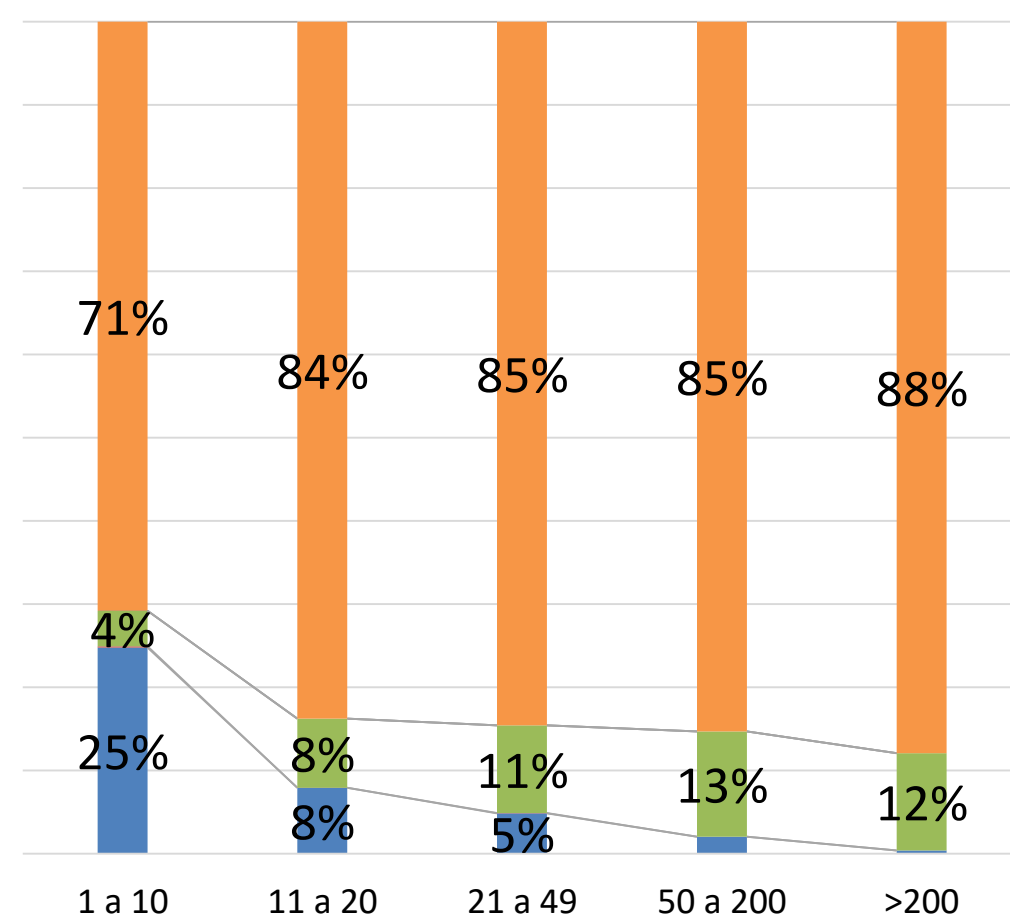
Distribución por tipo de vinculador según tamaño de empresa

Diciembre de 2017

Proporción por Empresas

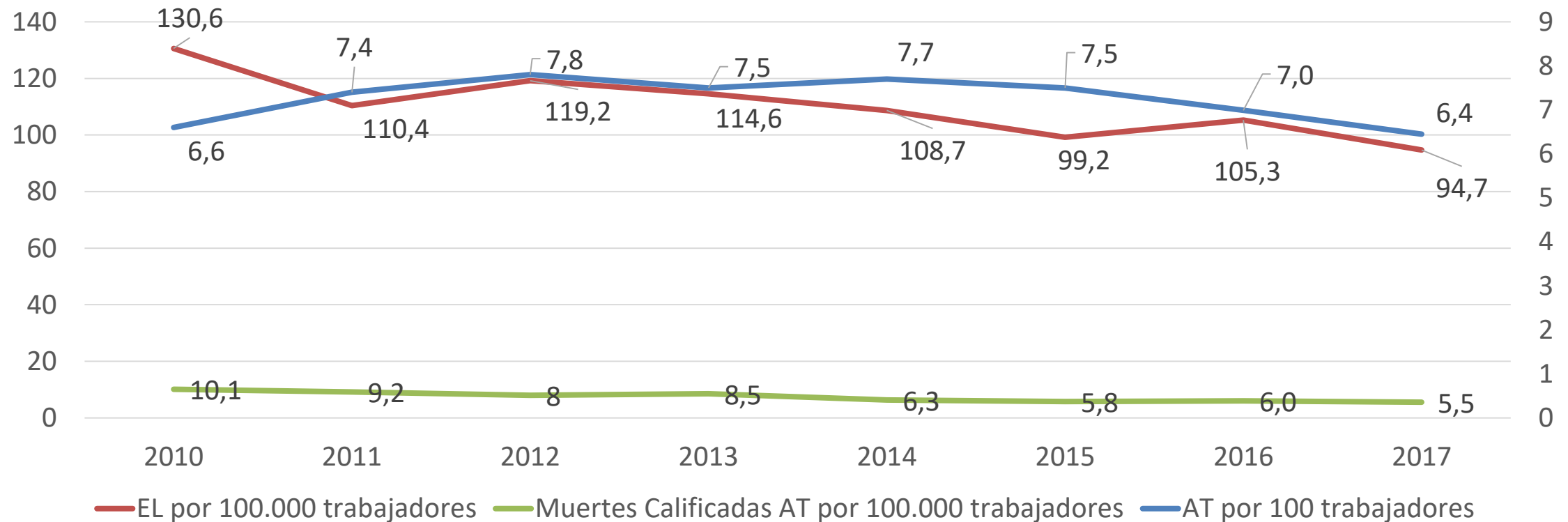


Proporción por trabajadores



Ejemplo de siniestralidad

En una ARL que tiene el 30% de las empresas afiliadas, y el 36% de los trabajadores a diciembre de 2017, las pymes representan el 93% de las empresas con el 38% de los afiliados, al cierre de 2017 presentaron una tasa de accidentalidad de 6.6, y siniestralidad del 57.6%.



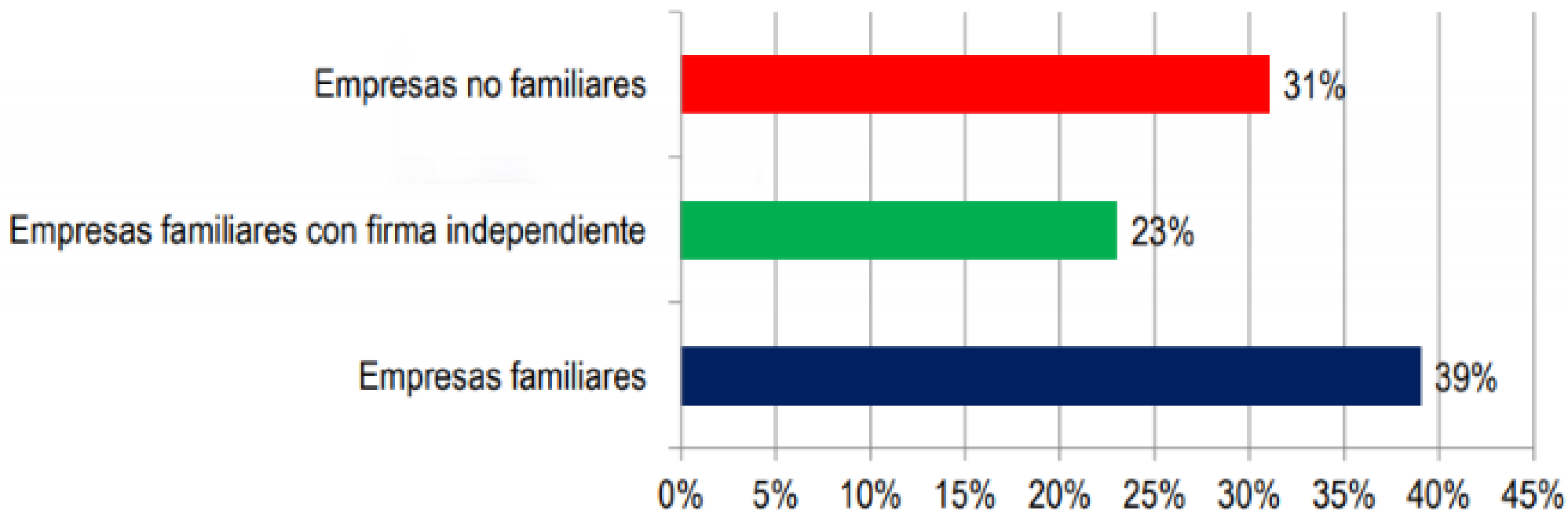
Reflexiones sobre su problemática

Principales problemas económicos

- La CEPAL destaca como los obstáculos más importantes para el desarrollo de la PYMES en Latinoamérica:
 - Acceso al financiamiento.
 - Falta de recursos humanos especializados .
 - Acceso a la tecnología.
- El análisis de Londoño y Cortes (2017) con base a la Gran Encuesta PYME evidencia que en Colombia las PYMES se caracterizan por:
 - Poco acceso al financiamiento (inferiores al 45%).
 - Su comportamiento sigue de cerca el desempeño macroeconómico del país.
 - Baja vocación exportadora (cerca del 70% de las Pyme no exporta).
 - Poca capacidad de innovación (30%-40% no realiza ninguna acción de mejoramiento).

Análisis de ACOPI (Prevalencia 2016)

Más del 62% de las Pymes son de carácter familiar, aunque un 23% de estas tiene gerencia independiente



Fuente: Gran Encuesta Pyme de ANIF 2015-I

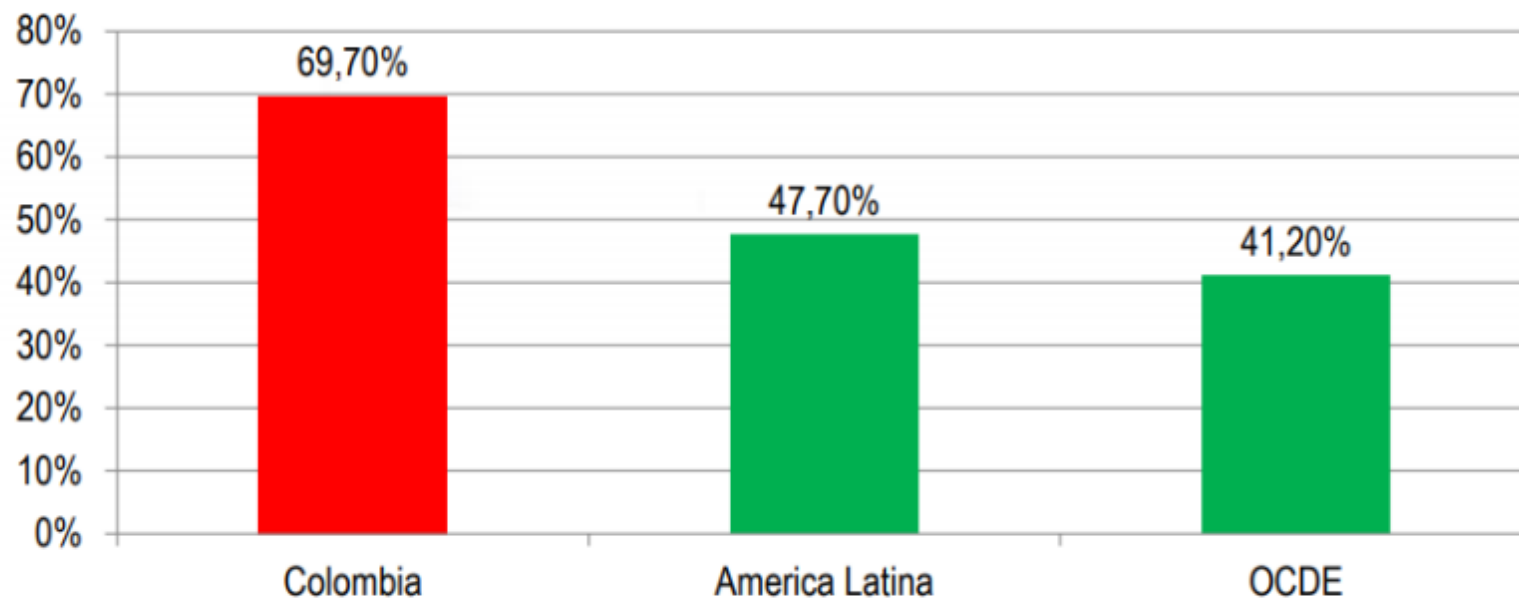
Alta informalidad

- ✓ Aproximadamente el 50% de las Microempresas está por fuera de los registros de las Cámaras de Comercio (Confecámaras).
- ✓ Aproximadamente el 48,4% del empleo es informal(DANE, Feb 2016).

Análisis de ACOPI (Previsión 2016)

La productividad de las MIPYMES está entre un 25% y un 50% relativa a las grandes empresas (CEPAL)

Altas impuestos y contribuciones obligatorias como porcentaje de las ganancias.



Fuente: Doing Business, 2016

ACOPI (Prevencia 2016)

Las Mipymes en general incurren en mayores sobrecostos (54.2%) respecto a las grandes empresas (52.6%), como porcentaje de su nómina representativa.

Altos Costos no laborales

	Micro (5 trabajadores)	Pyme		Grande (500 trabajadores)
		Pequeña (25 trabajadores)	Mediana (100 trabajadores)	
a. Costos directos	48,6	48,6	48,6	48,6
b. Costos indirectos	3,9	3,9	3,9	3,9
c. Subtotal (a+b)	52,6	52,6	52,6	52,6
d. Asesoría externa	6,3	1,3	0,3	0,0
e. Ahorro en cuota de aprendices SENA	-2,4	-0,5	0,0	0,0
Total (c+d+e)	56,4	53,3	52,9	52,6

Fuente: Anif, 2015

ACOPI (Prevencia 2016)

Causas de la vulnerabilidad de las PYMES:

OIT

- ✓ La ausencia de personal interno dedicado a la seguridad y la salud.
- ✓ La falta de acceso a servicios externos de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ La experiencia limitada de empleados y trabajadores en estas PYMES, que con frecuencia presentan precariedad y suelen ser de ciclo corto, ya que aparecen y desaparecen con relativa rapidez.
- ✓ El limitado acceso a información y oportunidades de formación.

Causas de la vulnerabilidad de las PYMES:

OIT

- ✓ El limitado conocimiento de lo que constituye un equipo y maquinaria «seguros».
- ✓ La menor sindicalización en las Pymes (la presencia sindical en el lugar de trabajo va asociada a mejores condiciones de seguridad y salud).
- ✓ La percepción del costo de las mejoras: a menudo los empleadores de las PYMES no establecen la relación entre, por una parte, los accidentes y las enfermedades y los costos asociados a los mismos y, por otra, la productividad y la rentabilidad.

Estrategias implementadas por la ARL para asesorar a las PYMES en la implementación del SG-SST

Estrategias ARL

Difusión e invitación a los seminarios del Ministerio del Trabajo en diferentes ciudades del país, para la implementación del SG-SST. Apoyo con expositores.

Realización de eventos masivos de asesoría y asistencia técnica en relación a la implementación del SG-SST en diferentes ciudades del país.

Diseño y publicación en sitio web de videos educativos sobre la importancia de contar con el SG-SST; así como de guía para facilitar la documentación y gestión del SG-SST, y la autoevaluación..

Asesoría y capacitación virtual a través de diferentes canales para la implementación del SG-SST: presencial, telefónico, videollamada y chat.

Entrenamientos modulares de los diferentes componentes del SG – SST en el PLAN NACIONAL DE ENTRENAMIENTO a nivel nacional, donde se explica a las empresas la forma de implementar cada fase.

Estrategias ARL

Asesoría y capacitación in situ, a través de firmas proveedoras especializadas en los diferentes temas.

Orientación frente a los planes de acción por accidentes graves y/o mortales

Se remiten boletines informativos con cambios de legislación y/o temas de interés para aportar al SG- SST.

Concursos anuales para incentivar y premiar a las empresas en el desempeño eficiente de su sistema de gestión.

Asesoría con programas transversales, fáciles de implementar, que permiten a las empresas gestionar sus riesgos.

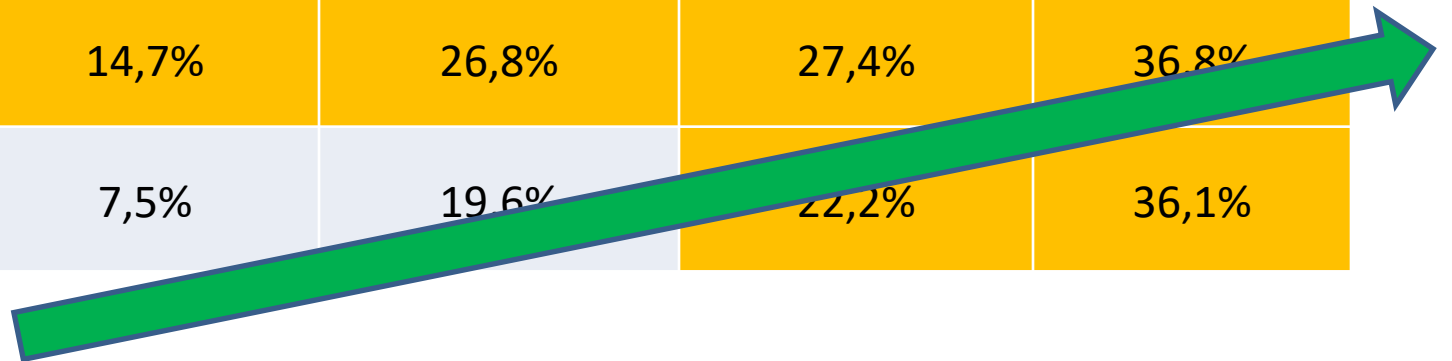
Publicación de artículos en boletines especializados por sector y boletines jurídicos en relación al SG-SST.

Participación en jornadas para empresas de entidades y asociaciones, en las cuales se promociona la importancia de la implementación del SG-SST.

Resultados de autoevaluación del SG-SST

Muestra de 5 ARL

Grado de desarrollo del SG-SST	1 - 10 trabajadores	11 - 50 trabajadores	51 - 200 trabajadores	201 o más trabajadores
Número de empresas afiliadas con grado de desarrollo en Nivel Nulo	8,4%	16,6%	15,6%	3,4%
Número de empresas afiliadas con grado de desarrollo en Nivel incipiente	30,2%	21,7%	18,5%	6,0%
Número de empresas afiliadas con grado de desarrollo en Nivel inicial	39,2%	15,3%	16,3%	17,7%
Número de empresas afiliadas con grado de desarrollo en Nivel intermedio.	14,7%	26,8%	27,4%	36,8%
Número de empresas afiliadas con grado de desarrollo en Nivel alto	7,5%	19,6%	22,2%	36,1%



Dificultades identificadas por las ARL en las PYMES para implementar el SG-SST

Gerencial



Bajo compromiso gerencial



No tener suficiente entendimiento normativo frente a lo que deben hacer como empresarios, en el marco de la SST



No contar con una cultura de SST, lo que dificulta el mantenimiento y mejoramiento de las acciones de seguridad y salud en el trabajo.



No hallar de manera “fácil” la relación entre el SG-SST y los objetivos estratégicos de sus empresas.

Recurso humano



Dificultades financieras porque indican que no tienen los recursos para contratar a la persona con perfil idóneo de acuerdo con la Resolución 1111.

Esto sucede con todos los tipos de contratación que indica la norma.



Falta de conocimiento por parte de quien desarrolla el SG-SST.



Tiempo para el SG-SST: la persona que designan para la gestión del SG-SST tiene funciones adicionales, por ejemplo, nómina, secretariado, ventas, etc.



La alta rotación del encargado del SG-SST: dificulta la continuidad en la realización de las actividades adelantadas en un momento específico.

El SG-SST



Exigencias robustas para sus condiciones: gran número de actividades que implica la realización del SG-SST



Falta de tiempo y recursos para realizar el SG-SST.



No se cuenta con presupuesto interno en las empresas para su implementación



Datos de contacto (dirección, correo electrónico y teléfono) erróneos o desactualizados: dificulta que la ARL brinde asesoría y acompañamiento

Costos asociados a la Implementación del Sistema de Gestión en una MiPE

Estudio realizado por ACOPI en sus afiliados

Costo de insumos para cumplir con la implementación, capacitaciones y exámenes médicos periódicos



GASTOS	VALOR
Honorarios por capacitaciones	\$ 2.714.985
Tablero en vidrio de plano de evacuación	\$ 571.200
Compra de extintores según la matriz de riesgo	\$ 350.000
Certificación de extintores	\$ 144.000
Señalizaciones según la matriz de riesgo	\$ 1.125.621
Cinta antideslizante	\$ 83.300
Tablero acrílico transparente	\$ 606.900
Botiquín Primeros Auxilios	\$ 103.900
Camilla	\$ 240.000
Exámenes médicos anuales	\$ 780.000
TOTAL	\$ 6.719.906

Costo en el mercado para la MiPE

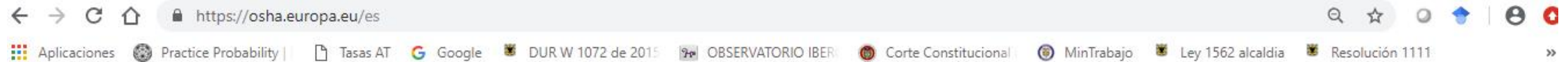
“Teniendo en cuenta la obligatoriedad en cuanto al perfil del responsable del sistema y de grupo de profesionales que intervienen, se hace necesario contar con una asesoría y acompañamiento en el proceso de implementación”

DESCRIPCION	COSTO MENSUAL PROMEDIO	COSTO TOTAL
Costo de solo diseño en el mercado, en promedio de 3 a cuatro meses	4.500.000	18.000.000
costo diseño e implementación en el mercado para empresa micro (10 trabajadores) riesgo 1 o 2. aproximadamente en 6 meses	5.000.000	30.000.000

¿Es el SG-SST la vía adecuada para las PYMES?

Ejemplos internacionales

Europa



Noticias y eventos
Prensa



Español

Buscar



@EU-OSHA/Michel Wielick

Noticias destacadas

28/09/2018

El camino a seguir en seguridad y salud para las mypes: resumen de una conferencia ya disponible

27/09/2018

Trabajos saludables en el sector del cuero y el curtido evalúa sus riesgos con OiRA

OSHmail newsletter

Consiga nuestras actualizaciones mensuales sobre seguridad y salud en el trabajo. [Ver más información](#)

Únase a 76 000 suscriptores!

I agree to the processing of my personal data

[Declaración de confidencialidad](#)

¿Le interesa algún tema específico?

[Pruebe el servicio de alertas](#) →

[Declaración de confidencialidad](#)

Próximos eventos

24/09/2018 Italy Palermo

> [School of Refugee and Migrant Health](#)

Agencia Europea para la SST



La salud y la seguridad
en el trabajo nos
concernen a todos
Guía práctica para empresarios



Evaluación de riesgos 3 en la práctica

Una de las principales obligaciones legales para los empresarios en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo consiste en «disponer de una evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluidos los que se refieren a los grupos de trabajadores con riesgos especiales» y «determinar las medidas de protección que deberán adoptarse (...)».

Sin embargo, la evaluación de riesgos NO es solo una obligación, sino que es la auténtica base de cualquier enfoque para la gestión de la salud y la seguridad y resulta fundamental para establecer un entorno laboral seguro y saludable. Le ayudará a determinar qué medidas son adecuadas para evitar riesgos en el lugar de trabajo y para proporcionar la información y formación adecuadas a los trabajadores.

Principales medidas y fuentes de información

La legislación no establece de manera precisa cómo debe llevar a cabo la evaluación de riesgos, aunque puede que se exija una cobertura de determinados elementos o riesgos para algunos sectores o actividades específicos de alto riesgo. La legislación nacional también puede recoger requisitos más detallados en cuanto al contenido y el formato de las evaluaciones de riesgos.

Existen distintos métodos para realizar una evaluación de riesgos pero, fundamentalmente, debe pensar en los factores que pueden causar daños a sus empleados y decidir cómo evitar esos daños. El proceso consta de cinco pasos, tal como muestra el gráfico 2.

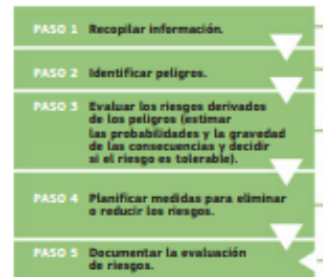


Gráfico 2 Fuente: EU-OSHA

Recuerde implicar a los trabajadores y sus representantes en el proceso, ya que le ayudarán a comprender los riesgos existentes. Además, deberá informarles de las conclusiones que extraiga de la evaluación y de las medidas que aplicará como consecuencia de ella.

“CUASI ACCIDENTES — «TEORÍA DEL ICEBERG»
Por cada lesión grave notificada, se producen casi 500 cuasi accidentes.”

Otras fuentes de información incluyen los análisis de accidentes anteriores, estadísticas de salud, asesoramiento de las autoridades nacionales en materia de salud y seguridad en el trabajo y de asociaciones del sector. Resulta especialmente útil examinar los «cuasi accidentes»: acontecimientos que pudieron provocar una lesión, enfermedad o daño, pero afortunadamente no lo hicieron. En los lugares de trabajo son frecuentes las situaciones de los cuasi accidentes, aunque a menudo se ignoran. Sin embargo, estos cuasi accidentes pueden considerarse lecciones gratuitas sobre cómo evitar accidentes. Por tanto, es muy recomendable recopilar información acerca de los cuasi accidentes y analizar la información para adoptar medidas correctivas adecuadas con el fin de promover la seguridad en el lugar de trabajo.

Principales medidas y fuentes de información

La legislación no establece de manera precisa cómo debe llevar a cabo la evaluación de riesgos, aunque puede que se exija una cobertura de determinados elementos o riesgos para algunos sectores o actividades específicos de alto riesgo. La legislación nacional también puede recoger requisitos más detallados en cuanto al contenido y el formato de las evaluaciones de riesgos.

Existen distintos métodos para realizar una evaluación de riesgos pero, fundamentalmente, debe pensar en los factores que pueden causar daños a sus empleados y decidir cómo evitar esos daños. El proceso consta de cinco pasos, tal como muestra el gráfico 2.

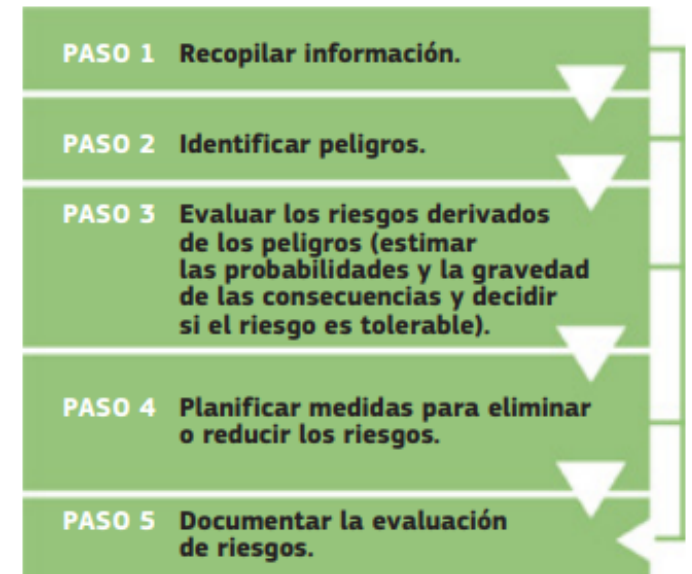


Gráfico 2: Fuente: EU-OSHA

Gestión de la seguridad y Salud laboral en las PYMES

Plan de Prevención.

La organización general de la prevención en la empresa, se puede llevar a la práctica mediante el documento **plan de prevención** – en el caso de España – o mediante el **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad** – en el caso de Chile.

Como puede observarse, en cada Estado se denomina de un forma diferente pero en todos ellos, el documento al que nos referimos viene a desarrollar el mismo contenido.

A título meramente enunciativo podemos citar los siguientes contenidos:

- estructura organizativa
- las funciones
- las responsabilidades de los trabajadores y cargos ejecutivos
- las prácticas
- los procedimientos
- los procesos
- los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa

A pesar de observar este listado, para una pequeña empresa, **la estructura organizativa normalmente es poco compleja y la gestión está en manos de unas pocas personas** e incluso, en el caso de muchas microempresas, de una sola.



Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020

Objetivo 3: Promover, con la participación de los Interlocutores Sociales y las Comunidades Autónomas, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo

3.D Gestión de la prevención en la PYME

Por lo anteriormente expuesto se proponen las siguientes líneas de actuación:

1. **Desarrollar instrumentos que faciliten y homogenicen la gestión preventiva en las pequeñas empresas con independencia de la modalidad preventiva elegida.**
2. Promover la integración de la prevención, especialmente en las pymes y microempresas.
3. Desarrollar y difundir instrumentos que faciliten la coordinación de actividades empresariales.



GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO

10

ACCIONES PARA SER UN 10

DIRECTRICES PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA EN LAS PYMES

EMPRESAS EFICIENTES

10

ACCIONES PARA SER UN 10

DIRECTRICES PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA EN LAS PYMES

- 1. ORGANIZA LA PREVENCIÓN**
Toma las decisiones oportunas, necesarias y precisas y facilita los recursos para que la prevención sea efectiva.
- 2. CUENTA CON LOS TRABAJADORES**
Haz partícipes a los trabajadores de las decisiones preventivas. Es clave para la integración de la prevención de riesgos.
- 3. ACTÚA FRENTE A LOS RIESGOS**
Pon en práctica medidas preventivas y comprueba su efectividad.
- 4. FORMA E INFORMA A LOS TRABAJADORES**
Con la información sabrán qué hacer y por qué; con la formación aprendida a hacerlo. Y participando se implicarán en hacerlo de la mejor manera posible.
- 5. ANTICIPATE A LOS CAMBIOS**
Planifica y controla los cambios. Así minimizarás los riesgos derivados de los mismos.
- 6. CUIDA LA SALUD DE LOS TRABAJADORES**
Vigila la salud de los trabajadores en relación con los riesgos a los que están expuestos.
- 7. INVESTIGA LOS DAÑOS PARA EVITAR SU REPETICIÓN**
Toma las medidas adecuadas para evitar que se vuelvan a producir hechos similares.
- 8. PREVÉ LA ACTUACIÓN FRENTE A EMERGENCIAS**
Elabora un procedimiento para actuar rápida y eficazmente frente a las mismas.
- 9. VERIFICA QUE ESTÁS HACIENDO LAS COSAS BIEN**
La auditoría refleja la realidad en un momento determinado para poder mejorarla.
- 10. GESTIONA EFICAZMENTE LA PRL Y DOCUMENTA LO NECESARIO**
La prevención es una tarea diaria en la que participamos y nos beneficiamos todos.

10

ACCIONES PARA SER UN 10

DIRECTRICES PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA EN LAS PYMES

- 1. ORGANIZA LA PREVENCIÓN**
Toma las decisiones oportunas, necesarias y precisas y facilita los recursos para que la prevención sea efectiva.
- 2. CUENTA CON LOS TRABAJADORES**
Haz partícipes a los trabajadores de las decisiones preventivas. Es clave para la integración de la prevención de riesgos.
- 3. ACTÚA FRENTE A LOS RIESGOS**
Pon en práctica medidas preventivas y comprueba su efectividad.
- 4. FORMA E INFORMA A LOS TRABAJADORES**
Con la información sabrán qué hacer y por qué; con la formación aprendida a hacerlo. Y participando se implicarán en hacerlo de la mejor manera posible.
- 5. ANTICIPATE A LOS CAMBIOS**
Planifica y controla los cambios. Así minimizarás los riesgos derivados de los mismos.
- 6. CUIDA LA SALUD DE LOS TRABAJADORES**
Vigila la salud de los trabajadores en relación con los riesgos a los que están expuestos.
- 7. INVESTIGA LOS DAÑOS PARA EVITAR SU REPETICIÓN**
Toma las medidas adecuadas para evitar que se vuelvan a producir hechos similares.
- 8. PREVÉ LA ACTUACIÓN FRENTE A EMERGENCIAS**
Elabora un procedimiento para actuar rápida y eficazmente frente a las mismas.
- 9. VERIFICA QUE ESTÁS HACIENDO LAS COSAS BIEN**
La auditoría refleja la realidad en un momento determinado para poder mejorarla.
- 10. GESTIONA EFICAZMENTE LA PRL Y DOCUMENTA LO NECESARIO**
La prevención es una tarea diaria en la que participamos y nos beneficiamos todos.

Conclusiones

- El país tiene la conciencia de controlar los riesgos laborales (ATEL) en todas las empresas, especialmente en las PYMES.
 - La Seguridad y Salud en el Trabajo es el medio indicado
- Para una PYME, el costo de implementar el SG-SST es oneroso para sus finanzas.
- Consideramos necesario hacer un debate nacional sobre la necesidad de políticas en seguridad y salud en el trabajo diferenciadas para las empresas con 50 o menos trabajadores (micro y pequeñas empresas), que simplifiquen el control de los riesgos laborales.
 - Debemos evitar volver al pasado, para que el SG-SST NO se convierta en una simple verificación de listas de chequeo y copia de documentos sin impacto en las condiciones de salud y trabajo de las PYMES.