

**Ángel Vidal Herrer es fundador y director de PROTON ELECTRONICA, pequeña empresa dedicada al asesoramiento, diseño, comercialización, instalación y mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos relacionados con la calidad y la eficiencia eléctrica, galardonada en dos ediciones consecutivas, años 2011 y 2013, por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo por sus buenas prácticas.**

**“La prevención es parte integral de nuestra actividad, es determinante para poder ser excelentes en la prestación de nuestros servicios y, además, sentir la satisfacción del trabajo bien hecho”**

**Manuel Bestratén Bellovi**

Consejero Técnico. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT

*El centro de trabajo de PROTÓN ELECTRÓNICA se encuentra en el polígono industrial Aurrera del Parque Empresarial INBISA de TRAPAGARAN (BIZKAIA). Desde su fundación hace 33 años se ha guiado por principios de excelencia. Su primer Galardón Europeo a las Buenas Prácticas sobre el Mantenimiento Seguro lo obtuvo en el año 2011, y en el pasado 2013 obtuvo un nuevo Galardón por sus buenas Prácticas en la Campaña Europea “Trabajando juntos por la Prevención”. Ello ha sido motivo de que el director de la empresa junto a su equipo humano haya participado en diversos eventos organizados por el INSHT para exponer sus mejores experiencias en el campo de la prevención de riesgos laborales.*



**Es un placer poderle entrevistar, mucho más tras el reconocimiento recibido de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo al haber sido la empresa galardonada a nivel europeo por sus buenas prácticas en materia de liderazgo y participación, dentro del rango de pequeñas empresas. Explíqueme sus orígenes, ¿cómo fue que decidió crear esta empresa?**

Con 14 años, al terminar el "bachiller elemental", elegí la formación profesional en lugar de la universitaria. La electrónica tenía algo de magia que despertó mi interés. Eran unos estudios orientados a la inserción laboral que se componían de tres años de "oficialía" y, una vez superada y con el título correspondiente, dos años de "maestría" que te capacitarían para ser un mando intermedio en una empresa o iniciar tu propio proyecto. Además, no era el final del camino, porque una "maestría" aprobada daba acceso directo a la Inge-

nería Técnica permitiendo retomar la opción universitaria.

Los tres años de oficialía se realizaban en horario diurno y los dos de maestría en nocturno. La orientación era que una vez obtenido tu título de "oficial" empezaras a trabajar aportando prácticas reales a la formación de "maestro de taller".

Al finalizar la oficialía, a pesar de los esfuerzos del centro de formación por mantener contactos con las empresas, el trabajo tampoco abundaba. Aquel verano, trabajé algunas semanas en la hostelería y luego con mi padre, que tenía una pequeña empresa de albañilería.

Después de algunos meses, con 18 años, empecé a trabajar en la empresa ATTRON, hoy ya desaparecida, compaginando trabajo real en electrónica con formación profesional. Jornadas que empezaban a las 8h en el trabajo y finalizaban a las 22h saliendo de las clases.

Un par de años después de finalizar los estudios, llegó el servicio militar obligatorio que realicé en el departamento de electrónica de la Academia de Artillería en Madrid. Al terminarlo, me encontré que aquella empresa en la que confiaba continuar trabajando había cerrado. Con los ahorros de los años trabajados, la indemnización percibida por el despido, la ayuda de mis padres y cobrando el desempleo durante los meses necesarios para poner el proyecto en marcha, constituí una microempresa de servicios electrónicos como trabajador autónomo. Poco a poco y a medida que la demanda de trabajo se fue acrecentando fui contratando a otras personas.

**Entonces, ¿las prácticas que realizó mientras estudiaba cree fueron importantes en lo que habría de ser su destino profesional?**

Por supuesto, no solo sirvieron para incorporarme al mundo del trabajo y aprender cuestiones técnicas de lo que habría de ser mi futura profesión. Además, te enseña que una empresa, por pequeña que sea, necesita clientes, proveedores, equipos y herramientas de trabajo, planificación y coordinación, una gestión documentada, financiación... Desde luego, complementar los estudios de formación profesional con las prácticas en empresas es algo vital para el futuro de nuestros jóvenes.

**O sea: ¿su visión emprendedora también la encontró ahí?**

Creo que todos tenemos la semilla del emprendimiento, pero no todos están dispuestos a asumir los riesgos que conlleva desarrollarla. Las circunstancias son determinantes. Los que hemos vivido un entorno familiar emprendedor lo vemos más natural y, cuando la situación económica no nos soluciona los problemas, "la necesidad agudiza el ingenio".



Desde que opté por la formación profesional en electrónica consideré la posibilidad de tener mi propio taller, pero también sabía que era muy conveniente tener alguna experiencia previa. Durante el servicio militar en Madrid acudí a una feria del sector y compré los equipos de medida que necesitaría en el futuro, sin saber que, unos meses después, los utilizaría en mi propia empresa.

**Observo en la presentación de sus actividades a través de la web de su empresa que ofrecen diversidad de servicios especializados en el campo de la electrónica, que van desde el mantenimiento y reparación de instalaciones y la comercialización de equipos diversos a la asistencia técnica y la realización de auditorías de calidad y eficiencia de sistemas eléctricos. ¿Cómo han llegado hasta aquí y por qué razón destacan que su sistema de gestión se fundamenta en los principios de Excelencia empresarial, según el modelo europeo EFQM?**

La satisfacción por el trabajo bien hecho y su importancia para el futuro de una empresa fue, como el emprendimiento,

promovido inicialmente por el ambiente familiar.

Es imprescindible estar especializados y ofrecer productos y servicios que respondan a las altas exigencias del mercado. La diversificación de nuestras actividades se complementa para poder responder a las necesidades que pueda tener una empresa en sus instalaciones eléctricas, como garantizar una calidad en el suministro de energía o el correcto funcionamiento de los equipos electrónicos que hoy forman parte de cualquier instalación o equipo industrial.

Tuvimos la oportunidad de participar, en el año 2000, en el proyecto "PREMIE" para la implantación del Modelo EFQM en pequeñas empresas. Está promovido por la Diputación Foral de Bizkaia, y nos permitió conocer las características y ventajas de actuar con principios de excelencia. Recibimos apoyo económico para la implantación del modelo con el asesoramiento de consultores especializados, lo que nos resultó de gran valor. Se trata de un modelo que sitúa a las personas y sus competencias en el corazón de la empresa.

**¿Tal vez por ello, según observo en la cronología de certificaciones, lo hicieron antes con la OHSAS 18001 de Seguridad y Salud en el Trabajo que con la ISO 9001 de Calidad? ¿No era también la gravedad del riesgo eléctrico lo que motivaba sus inquietudes preventivas?**

Es cierto que fue precisamente el Modelo EFQM el que nos hizo tomar conciencia de la necesidad de sistematizar las actuaciones sobre las personas, su desarrollo profesional y sus condiciones de trabajo para ser excelentes en calidad. Si las personas son lo prioritario, lo coherente es certificar primero el estándar OHSAS18001: lo conseguimos en el año 2008; la norma ISO9001 la certificamos poco después, en el año 2010. En 2012 certificamos ISO14001 de medio ambiente e ISO14006 de eco-diseño. Todos los sistemas normalizados son coherentes entre sí, los tenemos integrados y nos facilitan poder racionalizar y simplificar nuestros procedimientos. Son la columna vertebral de nuestro perfil de responsabilidad social.

Es evidente que el riesgo eléctrico, por la gravedad de sus consecuencias y su difícil percepción, nos obliga a ser muy exigentes frente al mismo, capacitando a las personas y controlando el desarrollo de las tareas. Es un riesgo intrínseco de nuestro trabajo en el que el exceso de confianza acecha permanentemente. Sin embargo, fue la circunstancia de trabajar en los numerosos y dispares centros de nuestros clientes lo que nos hizo tomar conciencia de la necesidad de controlar de la mejor manera posible los riesgos laborales a los que estamos potencialmente expuestos, alguno de ellos, grave. Tener que movernos en entornos laborales diferentes al nuestro exige un mayor control de las diferentes situaciones ante las que nos podemos encontrar. La certificación de nuestros sistemas de gestión ofrece dos

ventajas destacables, la más importante es que nos asegura trabajar correctamente cumpliendo las normas legales y los niveles de calidad de la empresa y, en consecuencia, nos ayuda a ofrecer garantías ante las organizaciones con las que nos relacionamos.

**¿Fue esta voluntad de mostrarse en sociedad como una empresa excelente en prevención la que les llevó a participar en las campañas de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo?**

Sin duda es la cuestión que más me han preguntado. Es una anécdota que algunos lectores conocerán porque me gusta contarla en todos los foros en los que participamos.

Cuando certificamos OHSAS18001 era nuestra primera norma y la auditoría nos pareció muy dura. Superado el cumplimiento de requisitos legales, llega la revisión de los objetivos, "la primera en la frente". Nuestro objetivo de "mantener la siniestralidad a cero" nos costó la primera "no conformidad". Hacía muchos años que se había conseguido y era "carente de ambición". No fue la única, las maletas de los técnicos pesaban demasiado, las herramientas previstas para riesgo eléctrico no se revisaban lo suficiente...

También se detectaron "puntos fuertes", en particular el procedimiento de coordinación empresarial que habíamos desarrollado durante la implantación de la norma para solucionar lo que consideraba el mayor de los riesgos, prevenir los riesgos de los centros de nuestros numerosos y dispares clientes. Acerías, oficinas, túneles, subestaciones eléctricas, obras en construcción...

Como subsanación de la no conformidad propuse como objetivo ganar el Premio OSALAN de Prevención de Ries-

gos Laborales, que resultó ser lo suficientemente ambicioso. Presentamos nuestra buena práctica en coordinación empresarial respaldada por una estructura preventiva ya certificada en OSHAS18001. Para nuestra sorpresa y posiblemente la del auditor, lo ganamos.

OSALAN nos animó a presentarnos a la Campaña de la Agencia Europea: "es sobre el mantenimiento, es lo vuestro". Conocía la Agencia Europea porque su sede está en Bilbao y es donde se celebran sus "cierres de campaña". Asistí al cierre de la campaña 2008-2009 sobre la evaluación de riesgos, para aprender. Posiblemente, sin los ánimos de la Directora de OSALAN, no hubiera tenido el desparpajo de competir y compartir prácticas con los mejores de Europa.

Los premios y galardones constituyen un motivo de satisfacción personal y de cohesión interna, certifican que vamos por el camino adecuado. Sin embargo, no son suficientemente valorados por el mercado. Hemos perdido contratos y trabajos con organizaciones importantes, incluida la Administración Pública, por poner empeño en tramitar la coordinación empresarial y no ser lo suficientemente baratos.

La austeridad imperante antepones el precio como criterio prioritario y ahí las grandes empresas juegan con ventaja.

**Tengo la impresión de que usted forma parte de ese tipo de empresarios comprometidos que participan en colectivos sectoriales o profesionales en su propio bien y en el de la sociedad, ¿es cierto? Precisamente recuerdo haberlo conocido en unas jornadas sobre innovación y prevención, celebradas hará un par años en San Sebastián, organizadas por ADEGI, la Asociación de Empresarios Guipuzcoanos. Ahí estaban Vd. y su equipo explicando sus mejores expe-**

**riencias preventivas. ¿Hasta qué punto ha sido Vd. generoso y cuán provechoso le ha sido tal cooperación en colectivos empresariales?**

En una sociedad como la que vivimos considero que es vital el asociacionismo empresarial y la cooperación con la Administración. Las pequeñas empresas necesitamos un entorno de colaboración para estar informadas de lo que acontece y aprovechar las sinergias en nuestro ámbito de actuación. Y para ello, la mejor manera es estar integrados en organizaciones que lo faciliten, aportando y recibiendo al mismo tiempo. Competir no quiere decir que no se haya de cooperar para juntos crecer o pervivir mejor.

Nosotros estamos asociados a la Federación Vizcaína de Empresas del Metal (FVEM), que forma parte de CEBEK, la Confederación Empresarial de Bizkaia y de la Confederación Empresarial Vasca, CONFEBASK. Como menciona, también hemos aprendido y compartido buenas prácticas con ADEGI el equivalente a CEBEK en Gipúzkoa.

Así mismo, formamos parte de EUSKALIT, la fundación vasca para la gestión avanzada y de su Club 5S. También de INNOBASQUE, la agencia vasca de la innovación y de GAIA el Cluster del sector de la tecnologías electrónicas, informáticas y de comunicaciones del País Vasco.

En todas, hemos aprendido y compartido buenas prácticas.

**¿Y qué me dice de nuestra reglamentación en prevención de riesgos laborales? ¿Le ha resultado complicado aplicarla? ¿Considera que es útil para sus intereses empresariales?**

La reglamentación normativa es compleja de conocer y aplicar para las pequeñas empresas. Hasta el punto de que la



propia Administración trabaja desde hace algunos años para simplificarla y hacerla accesible y útil. Nosotros en el año 2008 no estábamos acostumbrados a proceder y a documentar tanto. Luego descubrimos que las actividades preventivas exigidas reglamentariamente son útiles y te ayudan a trabajar mejor y de manera más segura y responsable, siempre que procures simplificar al máximo lo que se hace, adaptarlo a tu empresa y no burocratizarte más de lo necesario; aunque sigue siendo complicado, por nuestro tipo de actividad, el seguimiento de una normativa en permanente evolución.

**Imagino que Vd. asume la prevención de riesgos laborales dentro de su organización, pero también cuenta con el apoyo de un servicio de prevención ajeno, ¿es así? ¿Quién pide o exige más, Vd. o ellos?**

Aunque nuestro equipo tiene formación y podemos asumir completamente la actividad preventiva con recursos propios, a excepción de la Vigilancia de la Salud, contamos con la colaboración de MUTUALIA, un servicio de prevención ajeno de reconocida calidad en nuestro entorno con el que compartimos el modelo de calidad EFQM y las buenas prácticas en EUSKALIT. Nos resulta muy útil disponer de una evaluación de riesgos laborales actualizada y realizada por profesionales

con sus equipos de medida. También nos asesoran con los procedimientos preventivos, incluida la elaboración del Plan de Prevención. Actualmente, somos nosotros los que llevamos la iniciativa y solicitamos apoyo para cuestiones concretas como la medición de la exposición al ruido en los centros de nuestros clientes en los que realizamos tareas. Estamos satisfechos de nuestra mutua colaboración.

**Hábleme un poco del nivel de cualificación de su equipo. ¿Cómo mantiene su nivel de competencias y de especialización actualizado?**

Para entrar en la empresa solicito un nivel de formación FP2 como mínimo. Lo habitual era entrar en prácticas y, tras dos años de formación interna, incorporarse definitivamente. En nuestra formación permanente participan las entidades anteriormente mencionadas. Adicionalmente, IHOBE, sociedad pública adscrita al departamento de Medio Ambiente del Gobierno Vasco, nos proporciona formación en medio ambiente y eco-diseño y OSALAN, en prevención de riesgos.

Por poner un ejemplo, de seis que somos, cinco hemos recibido formación específica 5S (orden y limpieza) de EUSKALIT con implantación práctica de áreas en nuestra empresa, y tres estamos ya capacitados como evaluadores. Com-

partimos prácticas con otras empresas, evaluamos y somos evaluados. El modelo de calidad EFQM y las certificaciones que mantenemos nos enseñan y nos obligan a una cualificación y mejora permanente. El propio trabajo es fuente de aprendizaje, ya que compartimos las experiencias positivas y negativas que generamos, actualizando los procedimientos necesarios.

**¿Qué formación específica en prevención de riesgos laborales tiene su gente?**

Todas las personas de la empresa tenemos la formación de entre 50 y 70 horas que capacita para el desempeño de las funciones básicas en prevención de riesgos laborales. La hemos recibido de nuestro Servicio de Prevención Ajeno. Cualquiera puede actuar como recurso preventivo cuando las circunstancias lo requieran. Pienso que la formación y la participación son los pilares de la estructura preventiva. En consecuencia, también todos tenemos formación en primeros auxilios y en medidas de emergencia, incluyendo prácticas con extintores. Los técnicos, además, tenemos formación específica en riesgo eléctrico y tareas de mantenimiento, manejo manual de cargas y manejo de equipos de elevación (carretileros). También somos "Pilotos Preventivos", formación específica para el sector del ferrocarril. Nuestra Delegada de Pre-

cción y responsable de coordinación, además de la formación general indicada, tiene la específica, como delegada de prevención de riesgos en oficinas, utilización de pantallas y gestión de riesgos conforme a la norma OSHAS 18001.

Con OSALAN he recibido formación en cursos de verano y actividades formativas variadas, como la investigación de accidentes.

**Pero imagino que Vds. tienen muchos de sus trabajos procedimentados, lo que debe facilitar que no se produzcan errores considerables, ¿no es cierto?**

Evidentemente, aquellas tareas más críticas o más reiterativas las tenemos sistematizadas y recogidas en procedimientos documentados, que son de gran ayuda en el proceso de aprendizaje. No puede ser de otro modo si se sigue un modelo de calidad EFQM y se obtienen las certificaciones mencionadas. Pero, sobre todo, permiten en su realización analizar las maneras de trabajar y la secuencia de operaciones para optimizarlas y prever posibles incidencias. No obstante, nuestros trabajadores han de ser capaces de responder en todo momento y con celeridad ante cualquier circunstancia adversa que surja, y ello requiere una considerable capacidad de autonomía, que los procedimientos establecidos difícilmente pueden contemplar en todos sus detalles considerando la variabilidad de tareas, equipos electrónicos intervenidos y centros de trabajo.

**¿Considera que su empresa es innovadora y está en condiciones de superar la complejidad del momento actual?**

El sector al que pertenecemos tiene una evolución vertiginosa y ser innovador no es una opción. Nosotros no hemos dejado de cuestionarnos permanentemente nuestras actividades buscando nuevas

oportunidades o la mejora de las actuales. El 29 de abril del pasado año, la Directora de la Agencia Europea nos mencionó como ejemplo de innovación en la entrega de los Galardones Europeos. Espero que su apreciación sea correcta porque el futuro es incierto, la competencia no siempre es leal y ser pequeños impone muchas limitaciones. Con frecuencia me siento como si nadara en petróleo, es agotador y no avanzas.

**¿No desarrollan alianzas para llegar más lejos y en mejores condiciones?**

Trabajamos en ello, principalmente dentro de las asociaciones a las que pertenecemos. Pero no es fácil, las pequeñas empresas somos muy personalistas y los resultados económicos no es lo único que valoramos los propietarios. Si una empresa grande te hace una oferta tentadora y te compra, ¡solucionado! Pero, si hay que colaborar arriesgando recursos propios y limitando la capacidad de decisión, es complicado. En la mayoría de las ocasiones la alianza no es colaboración, es subcontratación feroz. Ya hemos tenido una mala experiencia. Después de años de ver cómo las condiciones pactadas iban empeorando, precisamente la gestión de los riesgos laborales se convirtió en un escollo más. Negarse a realizar intervenciones con riesgo eléctrico, sin tramitar la correspondiente coordinación empresarial previa, molestó a algunos clientes y nuestros aliados finalizaron la colaboración. Ahora, desde su posición de gran empresa, son nuestra competencia más encarnizada.

**Bueno, aunque Vd. ya habrá hablado en diferentes foros sobre las virtudes de sus maneras de proceder que les han hecho acreedores del último galardón de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre Liderazgo y Participación, respóndame, por favor, a algunos interrogantes que quiero plantearle. ¿Se**

**considera Vd. un líder en la conducción de su equipo?**

Esta pregunta debería hacerse a los trabajadores de la empresa. El liderazgo no deja de ser un reconocimiento que otorgan otras personas. Procuero un comportamiento ejemplar en todo aquello que representa el respetar valores morales y de atención a las personas, así como en todo lo que se refiere a la calidad, seguridad y eficiencia en el trabajo. Tenemos definidos unos valores y una política de empresa propia que hemos actualizado a medida que mejorábamos nuestro desempeño en seguridad laboral, calidad y medio ambiente. Pero, tal como la Agencia Europea ha propugnado en la última campaña, el liderazgo va asociado a la participación de los trabajadores. Los trabajadores deben participar activamente y de una manera efectiva en la prevención de riesgos laborales y en todo aquello que les afecte. Corresponde a la dirección facilitar los medios y promover su uso.

El término liderazgo no debería contemplarse a título personal y como algo propio exclusivamente de los mandos. El liderazgo debe ser organizacional, asumiendo cada persona el liderazgo profesional que le corresponde.

**Hablemos de Participación: ¿Qué vías de participación en prevención tienen establecidas?**

Cuando implantamos OSHAS18001 revisé los cauces de participación. Solicité apoyo y nadie se presentó para ser Delegado o Delegada de Prevención. La promoción de la prevención mediante la sanción origina miedo en las organizaciones y nadie quiere responsabilidades añadidas y menos en las micropymes. Sin embargo, ya entonces pensaba que la participación es imprescindible y que la responsabilidad preventiva no es exclusiva de la dirección. Organicé tumos y creé la figura del "en-

lace de prevención" con los mismos derechos, créditos horarios y funciones que un Delegado de Prevención. Los turnos, inicialmente propuestos por un año, se acordaron, a petición de los trabajadores, por seis meses, empezando por el trabajador más veterano. El enlace de prevención era convocado cada vez que había que tomar una decisión y le encargaba tareas como la preselección y prueba de la actualización de los EPI. Le inscribí en cursos formativos, empezando por el de capacitación para las funciones básicas en prevención.

En tres años todas las personas realizaron su turno y todas estábamos capacitadas para ser recurso preventivo. Antes de iniciar la siguiente ronda, nuestra compañera Ascen se presentó candidata y resultó elegida Delegada de Prevención por unanimidad. Ser la persona que coordina las actividades empresariales, examinando, sintetizando y completando las evaluaciones de riesgos de los centros a los que vamos, registrando las incidencias y manteniendo actualizadas las fichas SSL individualizadas de cada equipo y su entorno, le proporciona una especial cercanía a una prevención eminentemente práctica.

Los técnicos, en cada intervención, contrastan y actualizan la ficha SSL de cada equipo y ubicación, indicando modificaciones y anomalías. Mensualmente cumplimentan la ficha de revisión de sus EPI, de su maleta de herramientas y equipos de medida. Una vez al mes el técnico de guardia realiza la revisión SSL mensual de la empresa. Extintores, diferenciales, lámparas de emergencia, escaleras, apilador, estanterías, botiquines, productos de limpieza, señalización de alarmas, etc. La participación, en nuestra empresa, no es optativa. Por supuesto, tenemos las hojas de propuestas de mejora y adicionalmente la "Tabla de las Ideas" para apuntarlas sin concretar antes de que se olviden.

Las jornadas se inician con una reunión de coordinación de aproximadamente 15 minutos en las que se trata todo lo que se considera de interés, incluidas las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo.

Cuando es necesario, se convocan reuniones específicas de mayor duración para tratar temas de mayor complejidad. No sólo para resolver problemas, también pueden ser de innovación, de conciliación de horarios, para comunicar la situación de la empresa y recoger propuestas.

**Permita que le felicite porque es esta una manera natural y sencilla de integrar la prevención a través de las reuniones diarias y las decisiones que de ellas surjan, y que he visto como muchas pequeñas empresas excelentes practican. Al mismo tiempo demuestra con ello su interés y compromiso por el tema. Pero, ¿registran todos los acuerdos y compromisos adquiridos, y controlan su cumplimiento?**

Cumplimentamos y registramos cada acta de reunión diaria. En ellas se registran los incidentes del día anterior, los acuerdos de aplicación inmediata, las notificaciones de las actualizaciones en el sistema integrado de gestión, el inicio de trámite de las propuestas de mejora que precisan planificación y la situación de las que están en curso. También tratamos la coordinación de tareas prevista para el día.

**Pero la participación no es solo opinar y poder participar en reuniones y en tomas de decisiones. Permítame una pregunta un tanto indiscreta: ¿Participan sus trabajadores en los beneficios empresariales?**

Cuando las circunstancias han sido favorables y hemos tenido beneficios, parte de ellos se han distribuido entre los

trabajadores. Tener establecidos unos incentivos en función de los resultados personales y de la empresa ha originado un ajuste automático de las remuneraciones en estos tiempos difíciles. Nuestra principal prioridad ahora es mantener el empleo. Cuando las circunstancias mejoren, el sistema volverá a auto-ajustarse al alza.

**¿Cree sinceramente que la prevención de riesgos laborales es rentable?**

Es una pregunta que también me han formulado con frecuencia, y pienso:

¿Es rentable tener un seguro de incendios de tu casa? ¿Es rentable pagar todos los años por algo que en el mejor de los casos no vas a necesitar? Si pagas por los riesgos de unos ladrillos y unos muebles, ¿cuánto dedicarías a asegurar la salud de unas personas de las que eres responsable? En mi caso la rentabilidad no está sujeta a debate. Como he mencionado anteriormente, con menos rigor preventivo, ahora tendríamos más clientes.

Las estadísticas europeas dicen que el principal motivo para asumir la prevención de riesgos laborales es el cumplimiento de requisitos legales. Vamos, que no te metan en la cárcel o te impongan una importante sanción económica.

Un incumplimiento reglamentario en esta materia puede resultar extraordinariamente gravoso para una empresa, especialmente si es una PYME. Un recargo del 50% de prestaciones a la Seguridad Social, que puede suponer una imprudencia de la que se derive un accidente grave, puede ser funesto para una pequeña empresa y condenarla a desaparecer. Además del desprestigio que ello puede suponer. Para nosotros, la prevención es parte integral de nuestra actividad, es determinante para poder ser excelentes en la prestación de nuestros servicios y, además, sentir la satisfacción del trabajo bien

hecho. Ser empresario es una decisión de alta responsabilidad social.

**Ya que cita la palabra responsabilidad social, de gran valor y significado, y aparte de lo que hemos hablado en materia de prevención, ¿qué acciones sociales, más allá de lo reglamentado, disfrutan los trabajadores de su empresa? ¿Participan o colaboran en algún proyecto o acción social?**

Nuestra empresa es firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Aplicamos los 10 principios y presentamos anualmente nuestro Informe de Progreso RSI. Publicamos nuestros aspectos ambientales más relevantes y calculamos nuestra huella de carbono. Somos socios y colaboramos con UNICEF.

Desde el punto de vista de ventajas sociales para los trabajadores, con nuestros escasos recursos, puedo mencionar la disponibilidad de áreas de descanso y comedor en la empresa y la conciliación de horarios.

**¿Sus trabajadores tienen un buen salario?**

Definir un buen salario ocuparía un considerable debate. Incluso si lo limitamos al aspecto económico. Nunca he comprendido cómo algunas empresas podían pagar unas remuneraciones muy superiores a las nuestras por unos trabajos aparentemente menos complicados. Algunas han resultado no ser sostenibles y sus trabajadores se prejubilan en unas condiciones que nosotros nunca tendremos. Otras, son rescatadas con dinero público o parece que pueden vivir en un déficit permanente. Parece que el tamaño sí que importa.

Con esos ejemplos, es normal que piensen que es un salario escaso.



**¿Cree que las microempresas y pequeñas empresas son esenciales para la generación de empleo?**

Las pequeñas empresas somos esenciales y lo seguiremos siendo pero creo que el modelo va a cambiar. Como he comentado, ser propietario de una pequeña empresa supone una responsabilidad enorme. Además de las responsabilidades sociales y morales mencionadas, están las económicas y penales si algo sale mal. Creo que no seré el único que avalo, con todo lo que tengo y pueda llegar a tener, las líneas de crédito de la empresa, mientras las responsabilidades por indemnizaciones a los trabajadores, todos con contratos indefinidos, siguen creciendo en medio de una crisis económica y moral plagada de malos ejemplos.

Hace años propuse a los trabajadores participar en la empresa y hacerla social. No aceptaron el riesgo y lo entiendo. Sin embargo, el futuro de las PYMES creo que es social, con riesgos y beneficios compartidos.

**Dígame, para terminar, ¿qué consejo daría a directivos de microempresas y pymes que se preocupan por mantener sus organizaciones vivas y**

**ser competitivas, para que, a su vez, los trabajadores estén en condiciones dignas?**

No sabría dar consejo, la sabiduría necesaria implica conocimientos adquiridos en diversidad de empresas a lo largo del tiempo, parece más propio de consultores.

Lo que sí puedo hacer es compartir nuestras prácticas y que los interesados vean si algo resulta de utilidad en sus empresas. Tras obtener nuestro primer galardón europeo, nos invitaron a participar en el Congreso Internacional ORP2011 y presentamos "De Patito Feo a Cisne, evolución para micropymes en Seguridad y Salud Laboral". Es lo que a nosotros nos ha funcionado, contar cómo conseguimos nuestro primer galardón europeo nos ha originado el segundo.

La propuesta está disponible en nuestra web: [www.protonelectronica.com](http://www.protonelectronica.com)

**Le agradezco, D. Ángel, sus palabras y su tiempo en nombre de la Directora del INSHT. Y le aliento a seguir trabajando comprometido por la Seguridad y Salud en el Trabajo bajo principios de excelencia empresarial, que estoy seguro muchos sabrán aprovechar. Lo necesitamos. ●**