

Prevención de riesgos laborales. La auditoría: manual de uso (II)

Manuela Brinques

En el ámbito de las PYMES la implantación de un sistema preventivo es todavía muy reducida. La mayoría de las PYMES, y en concreto aquellas que consideran que su actividad no comporta un riesgo especial, estiman que el cumplimiento de la normativa legal actual representa un sobre coste sin beneficio aparente a corto plazo. En la mayoría de los casos han buscado como primera alternativa la gestión externa a través de un Servicio de Prevención Ajeno, usualmente el de la propia mutua. Esta alternativa obedece a dos razones: desconfianza ante las propias posibilidades para asumir una gestión interna en cuanto a conocimientos y recursos; y Accesibilidad a los servicios de la mutua por ser conocidos y haber actuado históricamente como asesores.

La experiencia a lo largo de estos años de vigencia de la Ley de Prevención y del Reglamento de los Servicios de Prevención muestra, que esta alternativa no ha satisfecho las necesidades de este amplio segmento empresarial. Los motivos son varios:

- Costes elevados.
- Dedicación insuficiente.
- Servicio estandarizado y poco adaptado a las verdaderas necesidades de cada empresa.
- Confusión acerca de las responsabilidades de empresario y Servicio de Prevención Ajeno.

La gestión interna se perfila, en consecuencia, como la opción a elegir, no sólo por exclusión del resto, sino por ofrecer ventajas competitivas como:

- Rentabilidad: resulta competitivo respecto al Servicio de Prevención Ajeno.
- Flexibilidad: se adapta a las necesidades de la empresa.
- Autonomía: elimina la dependencia de un gestor externo.

Esta gestión interna se puede instrumentalizar a través de la figura del trabajador designado. Las funciones en relación a la gestión de la prevención pueden ser compatibilizadas con las propias del puesto de trabajo, siendo necesario sólo una dedicación parcial.

La habilidad del empresario en la elección del trabajador permitirá favorecer sinergias y que la gestión de la prevención quede integrada en la gestión del día a día de la empresa. En un estado inicial se puede acompañar la asunción de esta modalidad con la ayuda de un asesor externo que: capacite al trabajador designado, dinamice la implantación del sistema de gestión, y actúe de promotor en la difusión de la cultura preventiva.

El objetivo final es la consecución por parte de la PYME de la implantación de un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales eficaz, eficiente, conforme a normativa, flexible, autónomo y rentable. Para tranquilidad del empresario respecto a si su sistema de gestión es conforme a normativa y resulta además eficaz, dispone de una herramienta muy valiosa: la auditoría. La auditoría le diagnosticará posibles carencias, las priorizará y le orientará hacia su resolución. De esta manera el empresario podrá comprobar la bondad de su sistema y, en su caso, corregir posibles desviaciones.

La auditoría es un proceso periódico. La Ley establece una periodicidad mínima de cinco años, sin embargo se pueden establecer fórmulas que permitan una auditoría permanente de manera que se puedan subsanar desviaciones de manera inmediata y se disponga de un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en mejora continua.