

La gestión de prevención en las pymes

(Manuela Brinques, 03/03/2005)



El tejido empresarial español está principalmente formado por pequeñas y medianas empresas en su mayoría del sector servicios. Sin embargo, la normativa de prevención de riesgos laborales no hace excepciones por tamaño o sector y es de obligado cumplimiento para todas ellas. Lo primero que tiene que hacer el pequeño o mediano empresario es decidir qué modalidad preventiva, de las legalmente posibles, elige para gestionar la prevención. Si por PYME entendemos, entre otros parámetros, empresa que no supera los 250 trabajadores, las opciones son Gestión externa: Servicio de Prevención Ajeno y Gestión Interna: Trabajador o trabajadores designados. Vamos a analizar las ventajas e inconvenientes de ambas opciones.

Ventajas de la Gestión Interna: Conoce la organización; puede compatibilizar la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales con otras funciones; su gestión forma parte del día a día de la empresa; favorece la integración; resulta económicamente competitivo; y no crea dependencias.

br
Inconvenientes de la Gestión Interna: Representa un coste interno; carece de amplia experiencia en PRL; requiere formación específica; es difícil garantizar una dedicación suficiente; y se ha de externalizar la Vigilancia de la Salud.

Ventajas de la Gestión Externa: Los técnicos son especialistas en Prevención de Riesgos Laborales; es un coste externo; y se dispone de un único interlocutor para la gestión de las 4 disciplinas.

Inconvenientes de la Gestión Externa: Costes elevados; dedicación insuficiente y discontinua; servicio estandarizado; dependencia externa pero responsabilidad interna, y requiere también dedicación interna a nivel de interlocución.

La adopción de una u otra modalidad requiere también de un proceso en el que hay que considerar algunos factores en la implantación de la Gestión Interna. En este caso, habría que abordar la implantación en dos fases:

La primera fase consta de dos puntos: en primer lugar la Selección y Capacitación del trabajador o trabajadores para ejercer sus funciones; y en segundo lugar la Contratación de un Servicio de Prevención Ajeno para: iniciar la Implantación del Sistema de Gestión, gestionar la Vigilancia de la Salud y Gestionar las disciplinas técnicas mientras se capacita al trabajador.

Con respecto a la segunda fase, hay que considerar los siguientes factores: Asunción de las disciplinas técnicas por parte del trabajador o trabajadores designados con el punto de partida que había iniciado el Servicio de Prevención Ajeno; Gestión de la Vigilancia de la Salud por un Servicio de Prevención Ajeno; posibilidad de contratar un servicio de consultoría como soporte, y, por último, la Auditoría del Sistema cada cinco años.

En otro punto destacan los Factores clave en la implantación de la Gestión Externa que consisten en tres puntos: la Concertación de un Servicio de Prevención para la gestión de todas las disciplinas; la designación de un interlocutor con el Servicio de Prevención Ajeno que además haga el seguimiento de la implantación de las acciones, y, finalmente, la posibilidad de contratar un servicio de consultoría como soporte, seguimiento y coordinación con el Servicio de Prevención Ajeno.