

GESTIONAR LA PREVENCIÓN: UNA OPORTUNIDAD DE MEJORA.

Viendo la prevención como un componente más de nuestro concepto de calidad y productividad (el adecuado a nuestra empresa, no el que esté de moda) podemos plantearnos nuestra gestión con una perspectiva más global.



Ya no resulta suficiente con dejarnos guiar por rumores, opiniones o sugerencias de asesores laborales y Mutuas.

Si hemos avanzado en esta materia, conviene no darse por satisfecho comparándonos con quienes no han hecho nada, el balance interno nos permitirá comparar el esfuerzo realizado con los resultados obtenidos a partir de datos objetivos.

Si aún no lo vemos claro, cada vez resulta más peligroso esperar a que un accidente grave y/o una sanción administrativa nos sitúen en la realidad.

A fecha de hoy y aún contratado y actuando un servicio de prevención (de la Mutua o privado) se constata la pobreza de los resultados (y en consecuencia la ineficiencia del gasto) hasta el punto de que algunas empresas comienzan a recurrir a asesores externos que no son Servicios de Prevención ni empresas Auditoras, que les ayuden a supervisar y controlar la situación, con lo que se añade un nuevo elemento ajeno a la empresa e incluso a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y otro gasto poco útil.

Todo ello por miedo a abordar desde dentro de la empresa un problema que solo puede resolverse internamente, como además se establece con rotundidad en la Ley: la prevención debe integrarse en el proceso productivo y de gestión y a todos los niveles.

Esto supone un reajuste que debemos aprovechar para reforzar nuestra estructura organizativa especialmente en el terreno participativo.

La prevención requiere especialistas que tendremos que buscar fuera, pero en muchos casos solo para aspectos puntuales. Contratar lo que se ha dado en llamar un servicio "Integral" nos induce a pensar erróneamente que hemos resuelto el problema y cumplido con nuestra obligación legal cuando la responsabilidad legal y de gestión en materia preventiva recae en el empresario, siendo él quien debe responder en su condición de tal y partiendo de la estructura formal e informal de la empresa.

Dentro de esta combinación básica hay que integrar o reasignar figuras y conceptos más o menos nuevos:

- Trabajador designado para tareas preventivas.
- Delegados de Prevención y/o Comité de Seguridad y Salud.
- Tareas preventivas de los mandos.
- Tareas preventivas de los trabajadores.
- Tareas de los técnicos del Servicio de Prevención.
- Evaluación de Riesgos y Planificación de la Prevención.

No hay respuestas mecánicas ni universales, deben buscarse a la medida de cada empresa, siendo también a medida de las necesidades de esta el contrato de los servicios preventivos externos, estudiado con rigor y basado en compromisos y plazos concretos de actuación.

El perfil de las personas que desde el Servicio de Prevención deben darnos esta prestación es muy importante y en consecuencia su elección o sustitución no es anecdótico: entrarán en nuestra empresa, conocerán información confidencial y actuarán como evaluadores, planificadores, organizadores, formadores-motivadores, gestores y auditores.

Necesitamos los mejores que podamos conseguir por nuestro dinero y, al menos, durante el periodo completo de implantación del sistema interno de gestión de la prevención.

El reforzamiento y cualificación de nuestros recursos internos en gestión de la prevención es un primer objetivo al que debe contribuir el Servicio de Prevención contratado, reduciendo su presencia progresivamente hasta el mínimo legal y técnicamente imprescindible en cada caso.

José M^a Castañares Gandía.

jmcpri@tiscali.es

Economía de Mallorca nº 53 (Última Hora)

Publicado el 10 de julio de 2003