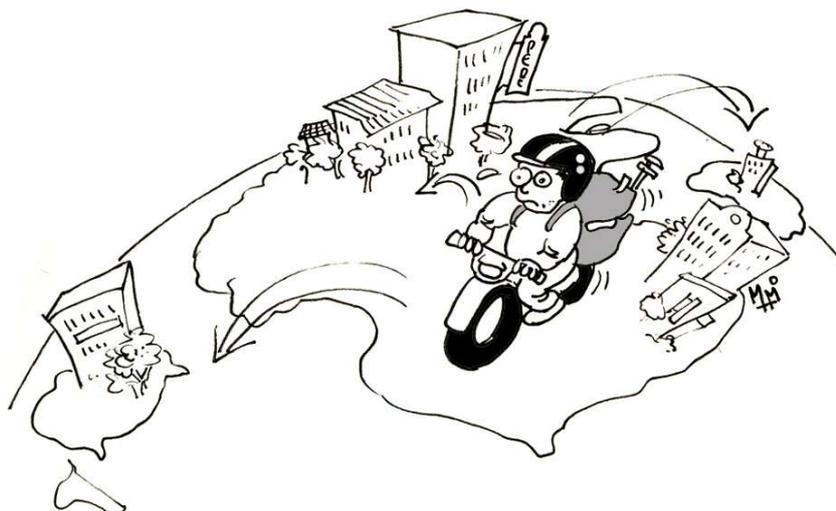


MANCOMUNAR O NO MANCOMUNAR ... ¿ESA ES LA CUESTIÓN?.

Cuando algo se presenta como la panacea para un problema enquistado y de difícil solución, podemos sospechar que no resultará tan sencillo como nos prometen.

Mancomunar, gestionar en común la salud laboral, sugiere varias preguntas: ¿Quién? ¿Para qué? ¿Cómo?.



El Reglamento de los Servicios de Prevención establece esta posibilidad entre empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial.

También podrán hacerlo empresas de un mismo sector productivo, grupo empresarial, o asentadas en un polígono industrial o área geográfica limitada.

Poniendo algunos ejemplos: cadenas hoteleras, profesionales de un área comercial o de servicios, un gran centro hospitalario y sus subcontratas, diversas administraciones públicas, colectivos laborales sectoriales, etc.

Esto responde al ¿Quién?, aunque muy brevemente. ¿Para qué?. En el mismo reglamento se pone una condición que puede valer como respuesta: para y siempre que, quede garantizada su operatividad y eficacia, teniendo en cuenta la situación de los diversos centros de trabajo respecto del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios a los riesgos existentes, pues parece fácil de entender que no es lo mismo cubrir todo el territorio nacional, incluidas las islas, que un polígono industrial de 10.000 m², diferencia que a menudo se pasa por alto.

Se trata de mejorar la relación calidad – precio, no reduciendo precios para resultados similares, sino obteniendo mejores resultados por precios parejos.

¿Cómo se consigue?. Un servicio mancomunado es el Servicio de Prevención Propio de las empresas que lo constituyen, cumpliendo todos sus requisitos y contando con los medios exigidos a estos; a saber:

- Constituir una unidad organizativa específica en la que sus integrantes dedican de forma exclusiva su actividad en las empresas a la finalidad preventiva.
- Contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades a desarrollar. Al menos con dos disciplinas preventivas, no necesariamente dos expertos, pero con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar y actuando de forma coordinada con los demás técnicos (son cuatro especialidades) en cuanto al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

- En materia de recursos humanos, disponer además del personal necesario capacitado para desempeñar las funciones de los niveles básico e intermedio, no perdiendo de vista la necesidad de integrar la prevención en las actividades de la empresa como algo consustancial a su actividad, ni externo ni ajeno.

Las actividades del conjunto de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos escritos que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

- Y finalmente, someter su sistema de prevención al control de una auditoría externa, a repetir al menos cada cinco años, con el fin principal de valorar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para las actividades preventivas y los recursos de que se dispone, propios o concertados, considerando el modo en que están organizados.

¿Puede resultar más eficiente y/o barato que un servicio de prevención ajeno?.

Dependerá de quien se mancomune, para que lo haga y como aborde el problema principal: garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

Resumiendo; no existen panaceas, sólo hacer bien el trabajo.

José M^a Castañares Gandía.

jmcpri@tiscali.es

Economía de Mallorca n^o 63

Publicado el 20 de noviembre de 2003