

Gestión de la Seguridad y Salud Laboral en las PYMES

Un manual básico informativo

Contenido

Introducción
El trabajo y la salud - Responsabilidad del empleador
Conceptos básicos en Prevención de Riesgos Profesionales
Como organizar la Prevención de Riesgos Profesionales
La Evaluación de Riesgos como herramienta de gestión
La Planificación como herramienta de trabajo preventivo
Formación e información de los riesgos a los empleados
Equipos de Protección Individual
Consulta y participación de los trabajadores
El Control de la Salud de los trabajadores
Medidas de Emergencia
Coordinación empresarial
Investigación de accidentes
Valoración económica de los Accidentes de Trabajo
Gestión de la documentación

Introducción

Desde hace ya varios años, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS, tiene abierta una línea estable de trabajo en materia de Seguridad y Salud laboral, que pretende entre otros objetivos, establecer un marco permanente de promoción de las políticas de prevención de riesgos en Iberoamérica.

Además de las numerosas herramientas preventivas puestas a disposición de los profesionales de la seguridad y de la salud laboral iberoamericanos (concretadas en el portal de servicios preventivos creado en 2004, www.serviprevencia.org), la OISS ha desarrollado la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2010-2013 con el objetivo de potenciar e incentivar el desarrollo de políticas preventivas tendentes a reducir la siniestralidad laboral en la Región, que como es conocido presenta indicadores muy negativos.

Este manual de Gestión de la Seguridad y Salud laboral en las PYMES, ha sido elaborado por el equipo técnico de la OISS y tiene por objetivos aportar una amplia visión de los parámetros que intervienen en la gestión integrada de la prevención de riesgos laborales en la pequeña empresa y poner de manifiesto la necesidad de incorporar estos parámetros a la gestión empresarial diaria.

Por otro lado, el manual dispone de instrumentos básicos para poder desarrollar la prevención en las empresas, como son procedimientos de coordinación empresarial, de investigación de accidentes de trabajo, de valoración económica de los accidentes, etc.

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social tiene como objetivo continuar la línea abierta por este manual, con la publicación futura de diferentes publicaciones en esta materia, que contribuirán sin duda a alcanzar los retos planteados por la Estrategia Iberoamericana ya citada.

Es deseo de la OISS, que este manual¹ sea de utilidad para los profesionales y empresarios que intenten con su esfuerzo y dedicación reducir la siniestralidad laboral en los centros de trabajo.

¹ Todas las fotografías incluidas en este Manual participaron en el Concurso Fotográfico organizado por la OISS en el seno del IV Congreso de Prevención de Riesgos en Iberoamérica, PREVENCIA/PREXPO2010, organizado conjuntamente con la Junta de Andalucía.

El trabajo y la salud - Responsabilidad del empleador

El trabajo ha estado siempre vinculado a la actividad humana, ha sido una necesidad de la humanidad. Desde los orígenes hasta actualidad, desde la utilización de los recursos naturales, hasta la transformación y generación de nuevas materias primas, desde la utilización de la piedra como herramienta hasta el uso de nuevas tecnologías.

En el transcurso de la humanidad, se ha constatado que las condiciones del trabajo afectan a la vida de los trabajadores, la observancia y los datos históricos nos hacen llegar a esta conclusión.

Podemos citar por ejemplo, que en la minas españolas de la época romana, los mineros raramente vivían más de 30 años, de hecho lo más frecuente era morir entre lo 15 y 20 años²

O bien, lo que informó, entre el 1616 y el 1619, el visitador y gobernador Juan de Solórzano al Consejo de las Indias sobre las condiciones de trabajo en las minas de mercurio de Huancavélica, en el actual Perú, diciendo: "...el veneno penetraba en la pura médula, debilitando los miembros todos y provocando un temblor constante, muriendo los obreros, por lo general, en el espacio de cuatro años"³

Haciendo un salto en la historia, no fue hasta los albores del siglo XX cuando de forma más o menos generalizada, se empezó a normativizar la seguridad de los empleados, creando leyes para la protección de los mismos.

A día de hoy, la protección de la salud de las personas trabajadoras y su dignidad humana, es un derecho ineludible recogido en la mayoría de Constituciones de los Estados.



Por otro lado, la Constitución de la Organización Mundial de la Salud de 1946, reformuló la definición de la salud "como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades".⁴ Esta definición ha permitido aceptar en la actualidad que todos los factores relacionados con el trabajo pueden causar enfermedades, lesiones o alteraciones de la salud, incluida la mala adaptación laboral.

Responsabilidad del empleador

Para tratar este apartado vamos a diferenciar la responsabilidad del empleador en materia de protección de la salud de las personas trabajadoras, y la responsabilidad del empleador como gestor de una empresa.

² INSHT, "Trabajo y Salud. Desde la Protección a la Prevención", 2010

³ INSHT, "Trabajo y Salud. Desde la Protección a la Prevención", 2010

⁴ OMS, "Constitución de la Organización Mundial de la Salud", 1946



Si bien la normativa laboral es diferente en cada Estado de la Región, en la mayoría nos encontramos que el incumplimiento por los empleadores de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales da lugar a algunas responsabilidades de carácter administrativo, así como, en su caso, a responsabilidades de tipo penal y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse del incumplimiento de sus obligaciones.

2º Premio PREVENCIA2010, Autor: Miriam Isabel Benítez

En el cuadro 1 presentamos el fundamento habitual de derecho respecto a los diferentes tipos de responsabilidades en materia seguridad e higiene en el trabajo, sujeto a las particularidades propias de la legislación en cada Estado.

Responsabilidad	Fundamento
Administrativa	Incumplimiento de las normas legales y reglamentarias
Civil	Indemnización por el daño sufrido y reparación de los daños y perjuicios
Penal	Delito o falta por acción u omisión dolosa o imprudente.
Seguridad Social	Responsabilidad directa y/o recargo de prestaciones en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por falta de medidas preventivas.

Cuadro 1

Respecto a la responsabilidad penal, indicar que no necesariamente debe existir una lesión, el delito existe mientras exista un riesgo grave que pudiera evitarse siguiendo la normativa exigible.

Por otro lado, y tal y como indicábamos inicialmente, debemos considerar la responsabilidad del empleador como gestor de una empresa.

No podemos obviar las consecuencias que un accidente acarrea en la cuenta de gestión de la empresa, como la imposibilidad de suscribir contratos con la administración pública, o los costes difícilmente visibles de dicho accidente.

Respecto a estos últimos costes y a título meramente enunciativo podemos destacar los siguientes:

- Contratación de nuevo personal
- Formación del nuevo personal
- Deterioro del clima laboral en la empresa.
- Tiempo no productivo (acompañamiento del accidentado, visita de los inspectores....)
- Deterioro de la imagen de empresa con el consiguiente fortalecimiento de la competencia
- Perdidas de materia prima y producto acabado

En consonancia con la responsabilidad del empleador como gestor de una empresa, no podemos evitar mencionarlos y tenerlos presente, ya que todos estos aspectos influyen negativamente en la cuenta de gestión de la empresa, y en los posibles beneficios económicos de la misma.



1º Premio PREVENCIA2010, Autor: Carmen Ruiz Martin

Conceptos básicos en Prevención de Riesgos Profesionales

Según lo enunciado anteriormente y siguiendo el **concepto de salud** de la Organización Mundial de la Salud (OMS), podemos definir los riesgos profesionales como aquellas situaciones de trabajo que pueden romper el equilibrio físico, mental y social de las personas. No podemos limitarnos a considerar como riesgos solamente aquellas situaciones que han causado accidentes o enfermedades, sino que habrá que buscar el origen de todos los desequilibrios de la salud.

El trabajo siempre produce modificaciones en el entorno, pueden ser mecánicas, físicas, químicas, biológicas, psíquicas, sociales y morales, y estos cambios lógicamente afectarán a la salud de la persona que trabaja. Según este planteamiento, **la prevención de riesgos o la seguridad y salud laboral**, no significa otra cosa que **analizar y evaluar**, mediante un conjunto de técnicas, cada una de estas modificaciones y determinar en qué grado, positivo o negativo, afectan a la salud de las personas para que minimizando los efectos negativos y favoreciendo los positivos consigamos crear métodos de trabajo que nos permitan acercarnos cada día más hacia ese estado ideal de bienestar físico, mental y social al que todas las personas que trabajan tienen derecho.

Condiciones de trabajo.

Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

Por ejemplo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de España (Ley 31/1995) define como **condición de trabajo**: "...cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedando específicamente incluidas en esta definición:⁵

- *Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.*
- *La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.*

⁵ Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995 de 8 de noviembre, Gobierno de España

- *Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyen en la generación de los riesgos mencionados.*
- *Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyen en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.”*

Cuando hablamos de **salud laboral** y, por lo tanto, de salud en el trabajo, no pueden olvidarse las condiciones en que se realiza el empleo, **formal e informal**, así como el modo en que se presta el trabajo asalariado (los tipos de contratos, la jornada, el reparto de género de las tareas, la doble jornada...). Todos estos aspectos tienen mucho que ver con la calidad de vida y la salud.



Concurso de Fotografía PREVENCIA2010, Autor: José Angel Romero

Accidente de trabajo.

Aunque en cada país de la Región, existe una definición legal del accidente de trabajo, en términos generales puede considerarse como accidente de trabajo⁶, **toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.**

La gran mayoría de los accidentes de trabajo son evitables, especialmente los graves y mortales. Existe una opinión profesional contrastada en manifestar que los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, son el resultado de la ausencia de unas prácticas preventivas que son conocidas y aplicables, es decir consecuencia de la ineficacia de los sistemas de gestión preventivo en la empresa.

⁶ Para mayor información sobre la definición legal de accidente de trabajo, acudir al Banco de Información de los Sistemas de Seguridad Social Iberoamericanos, BISSI en la web de la OISS, www.oiss.org

Este aspecto junto a la consideración que de forma general se tiene sobre los accidentes de trabajo, achacando las causas de los mismos a actos inseguros de las personas o a condiciones inseguras existentes en los puestos de trabajo, están dando como resultado estos elevados valores de siniestralidad laboral.

Cuando se profundiza sobre las causas que han originado **los actos inseguros o las condiciones inseguras** existentes en el puesto de trabajo descubrimos que sus causas más elementales están ocasionadas por temas de gestión.

La actuación sobre el acto inseguro o sobre la condición insegura del puesto de trabajo, son actuaciones puntuales que corrigen situaciones puntuales y que no abordan el problema en su totalidad.

Es necesario afrontar el problema desde la base si deseamos corregirlo verdaderamente; Si los accidentes son ocasionados por fallos de gestión, la verdadera



prevención se hará en la empresa cuando se contemple en ella las actividades preventivas como otra actividad más a gestionar.

Por tanto, es necesario darse cuenta que la prevención no es una parte del trabajo que se pueda delegar en otro sino un componente del trabajo que no se puede separar del mismo. En

cada actividad y tarea debe estar integrada la prevención.

Concurso de Fotografía PREVENIA2010, Autor: Carolina Camps

Es por ello que se hace imprescindible la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa, es necesario un esfuerzo constante para ir creando y desarrollando en las empresas y centros de trabajo una **Cultura Preventiva**.

Enfermedad profesional.

En cada país la consideración de Enfermedad Profesional varía considerablemente⁷, pero de forma general podemos indicar que, enfermedad profesional es todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo, como

⁷ BISSI, www.oiss.org

consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que ejerce sus labores, y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional, permanente o transitoria, pudiendo ser originada esta enfermedad profesional por agentes físicos, químicos o biológicos.

En algunos países como por ejemplo España, República Dominicana, Brasil, Colombia, entre otros, complementa esta definición con un cuadro o listado, relacionando la enfermedad con una ocupación y un agente causal, haciendo imprescindible dicha interrelación para considerar una patología como enfermedad profesional.

La enfermedad profesional se diferencia del accidente de trabajo en que esta se contrae, normalmente, de manera lenta y progresiva.

Enfermedad del trabajo o derivada del trabajo.

La denominación presentada en este apartado, se refiere a aquellas patologías que no siendo consideradas enfermedades profesionales tiene una relación epidemiológica con la actividad laboral., o bien la patología influida por el trabajo pero no determinada por él.

Igualmente la normativa laboral en cada Estado puede asimilar o no este tipo de patologías a Enfermedades Profesionales o excluirlas del ámbito del trabajo.

Factores de riesgo.

Un factor de riesgo, es una característica del trabajo, que puede incrementar la posibilidad de que se produzcan accidentes o afecciones para la salud de los trabajadores.

Podemos clasificar los factores de riesgo en los siguientes grupos:

- **Factores ligados a las condiciones de Seguridad:** como son las condiciones materiales que influyen sobre la accidentabilidad: pasillos y superficies de tránsito, aparatos y equipos de elevación, vehículos de transporte, máquinas, herramientas, espacios de trabajo, instalaciones, etc.
- **Factores ligados al medioambiente del trabajador:** como son los "contaminantes físicos" (ruido, vibraciones, iluminación...), los "contaminantes químicos" (gases, vapores, nieblas, humos, polvos,...) y los "contaminantes biológicos", (bacterias, virus, hongos y protozoos)

- **Factores derivados de las características del trabajo:** incluye las



exigencias que la tarea impone (esfuerzos, manipulación de carga, posturas de trabajo, niveles de atención, etc.) asociada a cada tipo de actividad

y determinantes de la carga de trabajo, tanto física como mental.

Concurso de Fotografía PREVENIA2010, Autor: José Pérez Alonso

- **Factores derivados de la organización del trabajo.** Se incluyen en este grupo los factores como las tareas y asignación a los trabajadores, horarios, velocidad de ejecución, relaciones jerárquicas, etc.).

Como organizar la Prevención de Riesgos Profesionales

Como en cualquier dinámica empresarial, la Prevención de Riesgos Profesionales debe ser organizada y sobre todo sistematizada en el seno de la empresa.

Política de Prevención de Riesgos Profesionales.

Respecto a como organizar la prevención de riesgos en la empresa, el primer punto clave a desarrollar es establecer la Política de Prevención de Riesgos en la empresa. Esta política debería ser aprobada por la Dirección y contar con la participación y apoyo de los trabajadores, y ser una declaración de principios y compromisos que promuevan el respeto a las personas y a la dignidad de su trabajo, la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa, y su consideración como algo consustancial al trabajo bien hecho.

El objetivo fundamental de la Política de Prevención de Riesgos en la empresa debe ser el desarrollo de una cultura preventiva en la que se busquen unas condiciones de trabajo adecuadas, donde las personas -principal valor de la empresa- se conviertan también en objetivo empresarial. Definir el camino por el que se pretende avanzar es elemento imprescindible para que todos puedan integrarse y, a su vez, poder disponer de un mecanismo de autocontrol es necesario para alcanzar los objetivos estratégicos planteados.

En definitiva, se pretende establecer en el seno de la empresa, una Declaración de Intenciones en esta materia, que debe ser diseñada y elaborada por la propia Dirección de la Empresa, asumida profesionalmente por ésta y sin menoscabo de ninguno de los compromisos establecidos.

En el cuadro 2, se recoge un ejemplo de política de Prevención de Riesgos Profesionales.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Nuestros principios y compromisos	
<p>Con el objeto de alcanzar los niveles más altos de Seguridad y Salud declaramos los siguientes principios básicos de nuestra política:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estamos al servicio de nuestros clientes, comprometidos con la sociedad, el medio ambiente y la salud de nuestros trabajadores, respetando el marco legal y normativo establecido para cada caso. • Asumimos la necesidad de una mejora continua en la calidad de nuestros productos y servicios, de nuestros procesos y de nuestras condiciones de trabajo. Ello lo logramos con el trabajo bien hecho a la primera y asegurando que ninguna tarea sea realizada sin las debidas medidas de seguridad. • Los accidentes de trabajo o cualquier lesión generada en el mismo son fundamentalmente fallos de gestión y por tanto son evitables mediante una gestión adecuada que permita adoptar las medidas para la identificación, evaluación y control de los posibles riesgos • Las personas constituyen el valor más importante que garantiza nuestro futuro. Por ello deben estar cualificadas e identificadas con los objetivos de nuestra organización y sus opiniones han de ser consideradas. • Todas las actividades las realizamos sin comprometer los aspectos de Seguridad y Salud por consideraciones económicas o de productividad. 	<p>Para llevar a cabo estos principios, se asumen los siguientes compromisos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todo el personal con mando asegura unas correctas condiciones de los trabajadores a su cargo. Para ello, muestra interés y da ejemplo como parte de su función. • La empresa promueve y establece los medios necesarios para que la comunicación de deficiencias y/o sugerencias de mejora sean analizadas y, de ser posible, aplicadas. El espíritu de innovación y de mejora continua es fundamental para el futuro de nuestra empresa. • Establecemos cauces de intercambio de información y de cooperación entre nuestro personal y también con nuestros clientes y proveedores para mejorar continuamente el modo de seleccionar nuestros suministros, de realizar nuestro trabajo, de elaborar nuestros productos y de prestar nuestros servicios. • Informamos y formamos a los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención. Para ello, disponemos de los procedimientos necesarios para el desarrollo de las diferentes actividades preventivas. • Analizamos todos los accidentes con potencial de daño e iniciamos su corrección de inmediato.
<p>Nuestra empresa asume lo expuesto anteriormente como garantía de pervivencia y crecimiento de la misma.</p> <p style="text-align: right;">La Dirección de la empresa</p>	

Cuadro 2 : Ejemplo de política de Prevención ⁸

⁸ INSHT, Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa, 2002

Organización de la prevención.

El segundo punto clave es establecer un modo de actuación, una organización, una definición de los recursos específicos para la gestión preventiva. El empleador debe decidir sobre la modalidad de organización más adecuada, ajustándose a los mínimos legales de cada Estado y contando, **debería ser de forma incuestionable**, con la participación de los trabajadores o sus representantes sindicales.

Con el objeto de disponer de una organización preventiva integrada en la gestión de la empresa, se deberían establecer, en aquellas empresas donde ello sea posible, por un lado la organización específica de prevención y por otro la organización general, donde se establezcan la definición de funciones a todos los niveles de la empresa, desde la Dirección a los trabajadores, incluyendo a los mandos intermedios y áreas específicas como Recursos Humanos, Compras, etc.

Plan de Prevención.

La organización general de la prevención en la empresa, se puede llevar a la práctica mediante el documento **plan de prevención** – en el caso de España – o mediante el **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad** – en el caso de Chile.

Como puede observarse, en cada Estado se denomina de un forma diferente pero en todos ellos, el documento al que nos referimos viene a desarrollar el mismo contenido.

A título meramente enunciativo podemos citar los siguientes contenidos:

- estructura organizativa
- las funciones
- las responsabilidades de los trabajadores y cargos ejecutivos
- las prácticas
- los procedimientos
- los procesos
- los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa

A pesar de observar este listado, para una pequeña empresa, la estructura organizativa normalmente es poco compleja y la gestión está en manos de unas pocas personas e incluso, en el caso de muchas microempresas, de una sola. La organización de la producción suele ser relativamente sencilla y es poco frecuente que existan tareas cuya complejidad obligue a elaborar un procedimiento complejo y finalmente, su organización y recursos preventivos a menudo se limita a la contratación de un servicio externo. Esta simplificación no puede abandonar la obligatoriedad de proteger a los empleados, pero sí facilitar la propia gestión de la prevención.



Concurso de Fotografía PREVENIA2010,
Autor: Manuel Poblete Tamara

En resumen, se trataría de identificar los datos esenciales para la correcta gestión de la prevención, omitiendo aquellos en los que un mayor detalle no aporta nada sustancial, desde un punto de vista preventivo.

Como organizar la Prevención con las aseguradoras o empresas externas.

En la mayoría de Estados se establece unos criterios mínimos de organización en función del número de empleados y sector de actividad, así como la posibilidad u obligación de contar con el apoyo de entidades externas, como pueden ser, en función de cada país: las Aseguradoras, los Servicios de Prevención, las Consultorías.

Esta externalización de servicios no se puede asumir como una externalización de las responsabilidades. En todos los Estados, la responsabilidad de cuidar y velar por la seguridad y salud de los empleados recae sobre el empleador.

Aún así en algunos países, el deber de garantizar la seguridad de los trabajadores recae también sobre las aseguradoras por una obligación *in vigilando*.

Los empleadores deben realizar un Plan de Mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad, un Plan de Prevención, que indicará las medidas y modificaciones que los empleadores deban adoptar en cada uno de sus establecimientos para adecuarlos a la normativa vigente

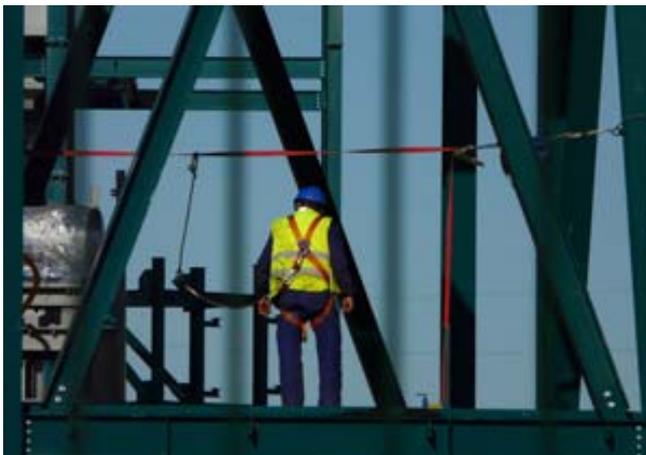
Para la elaboración de dichos planes, se puede suscribir un concierto, contrato, con una aseguradora o un Servicio de Prevención, según normativa propia del país donde actué la empresa.

Estos servicios externos, tienen como fin la reducción de la siniestralidad y la mejora de las condiciones de trabajo, realizando un trabajo profesional y de calidad.

La Evaluación de Riesgos como herramienta de gestión

La evaluación de los riesgos es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos laborales presentes en los puestos de trabajo, que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que la Organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

A continuación presentamos un metodología de evaluación de riesgos de carácter general, válida para la evaluación de la mayoría de los riesgos, aún así nos podemos encontrar con diversos riesgos (Ruido, Vibraciones, Estrés...) que, con esta metodología **los vamos a poder identificar pero no valorar**, ya que requieren una metodología específica con un proceso de medición más complejo (determinación de contaminante, estrategia de muestreo, valoración de los resultados...) Metodologías reservadas a personal especializado.



Concurso de Fotografía
PREVENIA2010, Autora: Rosario

Tras la aplicación durante años de esta metodología, se ha comprobado que cumple con su labor de una forma sencilla para quien la aplica, pero a la par técnicamente completa, y que permite realizar una **fotografía** de las condiciones laborales valorando sus riesgos, de forma que nos permita priorizar las actividades preventivas de mejora. Por ello, la gestión preventiva no se acaba en la evaluación de los riesgos

laborales, sino que representa empresa. **No se trata de un fin sino de un medio para conseguir la progresiva mejora de las condiciones de trabajo.**

Este método de evaluación de riesgos propone para la Evaluación General de Riesgos⁹ las siguientes fases:

⁹ Se trata del método propuesto y recomendado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, INSHT, que ha sido utilizado desde 1997 habiendo demostrado su sencillez, eficacia y homogeneización para las empresas españolas.

- **Determinación de puestos de trabajo.** No debe confundirse con las categorías profesionales tan habituales en las empresas, Se trata de identificar el puesto de trabajo y las tareas asociadas al mismo.
- **Análisis de riesgos.**
 - Identificación de peligros.
 - Estimación del riesgo.
 - Severidad del daño.
 - Probabilidad de que ocurra el daño.
- **Valoración de riesgos:** Decir si los riesgos son tolerables.

La información obtenida de la Evaluación de Riesgos, será la base para la planificación de la activa preventiva, así como la determinación de la formación necesaria para los empleados, entre otras actividades preventivas.

Análisis de riesgos

El método desarrollado se basa en la determinación de la potencial severidad del daño (consecuencias) y la probabilidad de que ocurra el hecho.

De esta forma, quedarán evaluados los riesgos para cada peligro, con el fin de poder clasificar los peligros según el nivel del riesgo y de este modo poder priorizar las acciones preventivas en la empresa.

Severidad del daño

Para determinar la potencial severidad del daño se considera:

- Partes del cuerpo que se verán afectadas.
- Naturaleza del daño, graduándolo desde ligeramente dañino a extremadamente dañino.

Probabilidad de que ocurra el daño

La probabilidad de que ocurra el daño se gradúa desde baja hasta alta con el siguiente criterio:

- Probabilidad alta; el daño ocurrirá siempre o casi siempre.
- Probabilidad media; el daño ocurrirá en algunas ocasiones.

- Probabilidad baja; el daño ocurrirá raras veces.

Entre los factores que implícitamente se deben tener en cuenta en la probabilidad se encuentra la frecuencia de exposición al peligro.

Niveles de riesgo

Con los factores anteriormente analizados, y el cuadro que se describe a continuación se obtiene la estimación del nivel de riesgo.

		CONSECUENCIAS		
		Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente dañino
P R O B A B I L I D A D	BAJA	Riesgo trivial	Riesgo tolerable	Riesgo moderado
	MEDIA	Riesgo tolerable	Riesgo moderado	Riesgo importante
	ALTA	Riesgo moderado	Riesgo importante	Riesgo intolerable

Dichos niveles forman la base para decidir la acción preventiva que debe realizarse, priorizando esta acción según los criterios que definen cada nivel, siendo éstos los siguientes:

RIESGO	ACCIÓN Y TEMPORIZACIÓN
Trivial	No se requiere acción específica.
Tolerable	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un periodo determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejorar las medidas de control.
Importante	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

Medidas Preventivas

Concluiremos el proceso de Evaluación de Riesgos, proponiendo medidas preventivas con objeto de eliminar los riesgos, controlarlos o bien minimizar las consecuencias.

En el proceso de propuesta de las medidas preventivas se deben considerar siempre el siguiente orden:

- Combatir los riesgos en su origen
- Si no es posible proponer Medida preventivas Colectiva
- Como última opción, disponer de los Equipos de Protección Individual adecuados.

Fichas de evaluación y resumen

A continuación mostramos sendos ejemplos de una ficha de evaluación del riesgo y una ficha resumen de la valoración del riesgo.

Los ejemplos mostrados, debe ser la base para el soporte documental que toda empresa debe disponer para una correcta gestión de la Prevención de Riesgos Profesionales.

Antes de mostrar los ejemplos de fichas de Evaluación y Resumen de la evaluación, presentamos una relación, no exhaustiva, de las formas más comunes de los riesgos en el trabajo.

Esta relación nos debe servir para analizarlos uno a uno por puesto de trabajo, y determinar su presencia, probabilidad y consecuencia en caso de que se derive en un accidente o enfermedad profesional.

Relación de Riesgos – formas más comunes

RIESGO DE ACCIDENTE	RIESGO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL
Caída de personas a distinto nivel	Exposición a contaminantes químicos
Caída de personas al mismo nivel	Exposición a contaminantes biológicos
Caída de objetos por desplome o derrumbamiento	Ruido
Caída de objetos en manipulación	Vibraciones
Caída de objetos desprendidos	Estrés térmico
Pisadas sobre objetos	Radiaciones ionizantes
Choques contra objetos inmóviles	Radiaciones no ionizantes
Choques contra objetos móviles	Iluminación
Golpes/cortes por objetos o herramientas	FATIGA
Proyección de fragmentos o partículas	
Atrapamiento por o entre objetos	Física. Posición
Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos	Física. Desplazamiento
Sobreesfuerzos	Física. Esfuerzo
Exposición a temperaturas ambientales extremas	Física. Manejos de cargas
Contactos térmicos	Mental. Recepción de la información
Contactos eléctricos directos	Mental. Tratamiento de la información
Contactos eléctricos indirectos	Mental. Respuesta
Exposición a sustancias nocivas o tóxicas	Fatiga crónica
Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas	INSATISFACCIÓN
Exposición a radiaciones	
Explosiones	Contenido
Incendios. Factores de inicio	Monotonía
Incendios. Propagación	Roles
Incendios. Medios de lucha	Autonomía
Incendios. Evacuación	Comunicaciones
Accidentes causados por seres vivos	Relaciones
Atropellos o golpes con vehículos	Tiempo de trabajo

La Planificación como herramienta de trabajo preventivo

Tal y como se ha indicado en el apartado anterior, el objetivo fundamental de la evaluación es minimizar y controlar debidamente los riesgos que no han podido ser eliminados, estableciendo las medidas preventivas pertinentes y las prioridades de actuación en función de las consecuencias que tendría su materialización y de la probabilidad de que se produjeran.

Si se ha considerado la Evaluación de Riesgos como una herramienta de Gestión, como la fotografía de las condiciones de trabajo, la Planificación la debemos considerar como una herramienta de trabajo, como el compromiso de corregir las condiciones de trabajo incorrectas o potenciadoras de riesgos. En ella se recogen los riesgos identificados en la Evaluación de Riesgos, la valoración del riesgo realizada y



la medidas preventivas propuestas, pero también, y esta es la parte más importante de la planificación, el plazo de ejecución, la persona encargada y el presupuesto orientativo, con objeto de aplicar las medidas preventivas propuestas.

Se debe considerar a la Planificación, como el compromiso del empleador de mejorar las condiciones de trabajo, compromiso recogido en las fichas de planificación, con el plazo previsto, la persona encargada de ejecutar la acción preventiva y el presupuesto de la misma. **La Planificación**

puede considerarse como el documento de objetivos preventivos a conseguir por la empresa en un plazo determinado.

Concurso de Fotografía
PREVENIA2010, Autora: Pablo Piccini

Por último indicar que, al igual que en la Evaluación de Riesgos, y en consecuencia de esta, la planificación preventiva deberá realizarse específicamente por cada uno de los puestos de trabajo existentes en la empresa.

A continuación se recoge un posible ejemplo de la ficha de planificación, con los datos que se deben incorporar.

Formación e información de los riesgos a los empleados

Formación

El objetivo final de cualquier actuación en materia de Prevención de Riesgos Profesionales, es evitar la pérdida de salud de los trabajadores como consecuencia de su trabajo. Es por ello que se hace necesario y obligatorio, capacitar a los empleados de forma que adquieran las aptitudes y actitudes necesarias para desarrollar su actividad de forma segura.

No basta la formación que pueda adquirirse en el puesto de trabajo mediante la experimentación directa de las condiciones de desempeño del mismo, es necesario que esa práctica laboral se acompañe de una instrucción teórica.

Además, esa formación **debe ser**:

- Suficiente, tanto en calidad como en duración o intensidad (suficientemente medida, en razón del objetivo de seguridad que se persigue);
- Y adecuada (la exigida según el tipo de riesgo y de trabajo, o según el tipo de trabajador y sus características personales o profesionales);
- En materia preventiva (esto es, no sólo en la faceta de tratamiento de los riesgos cuando se materializan o actualizan, sino en la perspectiva de su evitación o atenuación);
- Centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador (es decir, concreta, personal y particularizada);
- Y adaptada a la evolución de los riesgos (actualizada y teniendo en cuenta tanto los cambios del tipo y naturaleza de los riesgos como las nuevas técnicas de abordarlos).

La formación debería impartirse, obviamente, en el momento de la contratación del trabajador cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, pero, también sería exigible que la formación se proporcione a los trabajadores, **ante determinados cambios que puedan suponer la aparición de nuevos riesgos o la agravación de otros**: cambios en las funciones que desempeñe el trabajador, cambios en los equipos de trabajo, o en la introducción de nueva tecnología.

Aun así es recomendable la realización periódica de acciones formativas, con el objetivo de ir impregnando en la plantilla una cultura preventiva básica.

Como cualquier otra actividad preventiva, es necesario planificarla, la evaluación de Riesgos nos va a facilitar esta labor. A continuación se presentan un modelo de fichas de planificación de la acción formativa.

Información

La información de los riesgos laborales de los puestos de trabajo no es formación, y la formación no es información.

Bajo este criterio se desarrolla este apartado indicando la necesidad y obligación de informar a los empleados, como mínimo en lo referente a:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas necesarias a adoptar en las posibles situaciones de emergencia y en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.
- Las responsabilidades y funciones de los trabajadores en materia preventiva

La información se puede limitar a la entrega de las fichas correspondientes a la Evaluación de Riesgos del puesto de trabajo complementándolo con toda aquella documentación necesaria para el correcto desarrollo de su actividad de forma segura, esta documentación complementaria puede ser, según el caso:

- Manuales de los equipos de trabajo
- Fichas de seguridad de los productos químicos utilizados
- Normas de actuación en caso de emergencia
- Procedimientos de trabajo seguros
- Fichas de uso y mantenimiento de los Equipos de Protección Individual

Debemos registrar y conservar los justificantes de información por trabajador, en el siguiente modelo se presenta una propuesta de registro.

Equipos de Protección Individual

Tal y como queda recogido en el apartado Evaluación de Riesgos, en algunas ocasiones y siempre como última alternativa, los trabajadores deben disponer de Equipos de Protección Individual (EPI).

La entrega de estos EPI, debe ser registrada, y acompañada de las instrucciones básicas de mantenimiento, limpieza, vida útil y almacenamiento de los mismos según las indicaciones que deben ser proporcionadas por el fabricante.

Debemos registrar y conservar los justificantes de entrega de los EPI así como de las instrucciones básicas, en el siguiente modelo se presenta una propuesta de registro.

Registro de entrega de EPI		Fecha:
Nombre y Apellidos del Trabajador:		Documento de identidad:
Antigüedad en la empresa :		

Fecha	Puesto actual	EPI Recibido											Firma como acuse de recibo	
		Calzado de seguridad EN-345	Instrucciones sobre calzado de Seguridad	Guante de protección EN-388		

Consulta y participación de los trabajadores

Uno de los elementos básicos de la prevención de riesgos profesionales en las empresas es la consulta a los empleados y permitir su participación en todos aquellos aspectos vinculados con ella, así como que los trabajadores tengan derecho a efectuar propuestas al empleador dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud.

Esto hace necesario que se establezcan canales de información y participación de los trabajadores adecuados.

En función del sector de actividad y número de trabajadores, la empresa dispone del Comité Paritario para poder abordar esta necesidad, pero en el caso de las pequeñas empresas, no es habitual dicho comité, es por ello que se deberá articular otros canales adecuados:

En el caso de las pequeñas empresas cuando existe en la misma la representación legal de los trabajadores, esta se convierta en la más recomendable e idónea, teniendo los mismos acceso a toda la documentación en la materia así como haciendo de cadena de transmisión bidireccional con el resto de los empleados.



Concurso de Fotografía
PREVENCIA2010, Autora: Cristian Paita

Si no se dispone de representación de los trabajadores, los canales más habituales son:

- Tablón de anuncios o avisos
- Carta postal o adjunta a nómina
- Correo electrónico
- Reuniones periódicas.
- Buzón de sugerencias preventivas.

El Control de la Salud de los trabajadores (Vigilancia de la Salud, Medicina del Trabajo)

En innumerables estudios publicados en todo el mundo, ha quedado claramente establecido que el trabajo puede deteriorar la salud de los trabajadores. Así, en un informe de la Primera Sesión del **Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y de la Organización Mundial de la Salud (O.M.S)** celebrada en 1950, definía **como objetivo** de la Salud Laboral *"fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todos los daños a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su trabajo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas"*. En suma, **"adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo"**. En este sentido, la salud laboral puede entenderse como esfuerzo organizado de la sociedad para prevenir los problemas de salud y promover la salud de los trabajadores.

Podemos decir que, la Vigilancia de la Salud de los empleados, se establece, en la mayoría de Estados, como obligatoria siendo un deber del empleador ofrecérsela a los trabajadores.



Por otra parte, la relación trabajo-salud debe considerarse **con carácter bidimensional**, positivo y negativo, es decir, el trabajo puede influir en la salud, como un estado determinado de salud sobre la realización de un trabajo.

Concurso de Fotografía PREVENIA2010, Autor: Alejandro Lipszyc

Vinculado con esta afirmación y en función de la normativa laboral, los exámenes de salud (EES) o reconocimientos médicos periódicos de los empleados deben ser en base a los protocolos médicos establecidos en función de los riesgos propios de su puesto de trabajo.

Igualmente, y también en función de la normativa propia de los diferentes Estados, los EESS deberían ser al inicio de la relación laboral, periódicos y tras un periodo prolongado de Incapacidad Temporal

La conclusión final de un Examen de Salud o Reconocimiento Médico, y la única a la que el empleador debe tener acceso, **es el grado de aptitud para desarrollar o seguir desarrollando la actividad laboral del puesto de trabajo tras haber tenido en cuenta los riesgos laborales existentes en el mismo**. En la mayoría de países europeos y también en algunos iberoamericanos, existen básicamente tres tipos de grado de aptitud:

- Apto para el puesto de trabajo de..... : Este grado de aptitud significa que el trabajador puede desempeñar el puesto de trabajo para el que ha sido evaluado, sin que existan limitaciones, siempre que se utilicen las correspondientes medidas de seguridad aconsejadas en la evaluación de riesgos.
- Apto condicionado: Este grado significa que el trabajador puede desempeñar el trabajo para el que ha sido evaluado siguiendo las limitaciones que se indican junto al grado de aptitud. Estas podrán ser variadas en función de las alteraciones observadas en el reconocimiento médico.
- No Apto: Este grado se emite cuando tras el resultado del reconocimiento se determina que no puede seguir desempeñando las tareas del puesto para el que ha sido evaluado, requiriendo el cambio de puesto de trabajo.

Medidas de Emergencia

Como ya hemos citado anteriormente, todo empleador está obligado a velar por la salud y seguridad de sus trabajadores, este deber es la base de toda actividad preventiva, desde: la realización de la Evaluación de Riesgos, la formación e información de los trabajadores, hasta aplicar las medidas preventivas necesarias, así como la puesta en marcha de un Vigilancia de la Salud de los empleados entre otras.

Una de estas actividades preventivas es la de establecer y documentar las Medidas de Emergencia, que debe contemplar y prever las posibles situaciones de emergencia que se pudiesen dar en la empresa y adoptar el conjunto de medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los empleados.

La implantación de las medidas de emergencia supone como mínimo los siguientes puntos:

- Inventariado de los medios disponibles para hacer frente a las emergencias descritas (equipos de protección individual, medios de lucha contra incendios, medios para la contención y recogida de derrames, botiquines) solventando las deficiencias detectadas al respecto en la Evaluación de riesgos con la mayor brevedad posible.
- Designación de los equipos de emergencia y del personal encargado del mantenimiento de los equipos de protección. (Jefe de Emergencia, Jefe de intervención, Equipo de 1ª Intervención, Equipo de 2ª Intervención, Equipo de Alarma y Evacuación, Equipo Primeros Auxilios)
- Capacitación y actualización de la formación de los componentes de los equipos.
- Información a todos los trabajadores en cuanto al contenido de las Medidas de Emergencias y divulgación de las normas generales de actuación.
- Realización de simulacros.
- Mantenimiento de los medios materiales para hacer frente a las emergencias.
- Revisión periódica de las Medidas de Emergencias.

Tal y como ya indicábamos en el apartado de Plan de Prevención, para una pequeña empresa, la estructura organizativa normalmente es poco compleja y la gestión está en manos de unas pocas personas e incluso, en el caso de muchas microempresas, de una sola. Esta simplificación no puede abandonar la obligatoriedad de contemplar las Medidas de Emergencias, pero sí facilitarla.

En resumen se trata de identificar y documentar los recursos Técnicos y humanos, así como las normas de actuación en caso de Incendio, evacuación de las instalaciones o asistencia médica.

Coordinación empresarial

A menudo, en un mismo lugar o centro de trabajo, se encuentran empleados de diferentes empresas realizando una actividad, el caso más habitual lo tenemos en la obras de construcción, pero esta situación también se da, por ejemplo, en oficinas estando presentes los trabajadores de la propia empresa y el personal de limpieza que no sean empleados de la misma.



Concurso de Fotografía
PREVENIA2010, Autora: Eduardo

Esta coordinación, de carácter básico en la gestión de la prevención, debe permitir que la actividad que realizan los empleados de una empresa no ponga en riesgo a las personas que comparten espacio. Es por ello que se deberán establecer los procedimientos y medios necesarios para ello.

El intercambio de información es de vital importancia para una correcta coordinación, esta información puede ser entre otras: la evaluación de riesgos de los trabajos a realizar, las medidas de emergencia establecidas en el centro de trabajo, procedimientos establecidos...

Es evidente que para obtener el resultado esperado, esta coordinación debe iniciarse antes de empezar con los trabajos, y trasladar la información a los empleados.

Sin perjuicio de cualesquier otro medio de coordinación que puedan establecer las empresas concurrentes en el centro de trabajo, se pueden considerar medios de coordinación:

- a. El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- b. La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- c. Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.
- d. La impartición de instrucciones.
- e. El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- f. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.

- g. La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas

Investigación de accidentes

Una herramienta singular correspondiente a la Seguridad Laboral, es la investigación de accidentes. Herramienta que se basa en aprender de la experiencia para prevenir riesgos similares.

La investigación de accidentes, busca las causas que originaron el mismo, de forma que se puedan proponer medidas preventivas y/o correctoras para eliminarlas y así evitar que se produzca nuevamente.

Por el contrario, si no se investigan estas causas, quedarían activas, sin corregir, y el accidente se repetiría. Y si nuevamente se volviese a dejar el caso sin estudio y corrección, los accidentes volverían a darse indefinidamente. Ejemplo: la caída de un trabajador desde una escalera de mano, obliga a estudiar las causas. Una de ellas, es la deficiente calidad de la escalera. Si se descubre tal defecto, se cambia o se corrige, con lo que ya no se producen más caídas y hasta es posible, si no se estudia, que el departamento de compras siga adquiriéndolas y provocando, por su desconocimiento, más accidentes, creyendo que la causa es la imprudencia de los operarios.

De todo lo expuesto anteriormente, se desprende que el objetivo fundamental de cualquier investigación o estudio de accidentes debe ir encaminado a:

- Conocer las causas que lo han provocado.
- Medidas preventivas para eliminarlas.
- Evitar que vuelvan a ocurrir accidentes similares.

Cualquier proceso a seguir para la investigación, deberá tener tres fases perfectamente definidas: la notificación a las autoridades laborales, el registro de los datos referidos a las condiciones del accidente, sus causas y repercusiones y finalmente la propia investigación del accidente.

Notificación

Se puede afirmar que un buen trabajo en este sentido, conlleva la necesidad de que se notifiquen todos los accidentes; solo así, la persona encargada de su investigación podrá conocerlos.

Al margen de esta motivación, también existe la obligación legal de notificar a la administración los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Cada Estado estable los criterios, plazos y formas de realizar esta notificación.

Registro

Todos los accidentes, con baja o sin baja laboral, así como incidentes, deberán quedar registrados, con objeto de que, una vez pasado cierto tiempo y por agrupación de los datos, se pueda tener una visión de conjunto de los accidentes ocurridos y sus características.

Ello contribuiría a dar una orientación, una vez conocida la realidad, a la hora de planificar actividades, ya que nos permitirá valorar la tendencia de los accidentes, poder obtener los índices de incidencia, frecuencia y gravedad así como la duración media de las bajas. Estos índices no van a permitir realizar comparativas interanuales así como con el sector de actividad de la empresa.

Investigación

Este concepto se define, como la técnica utilizada para el análisis en profundidad de un Accidente Laboral acaecido, a fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar el porqué han sucedido.

No existe un único método. Cada empresa, cada responsable de llevarla a cabo tiene sus sistemas según el tipo de trabajo y otras variables, pero en todas ellas hay partes comunes, **no buscar culpables**, sino las causas que lo han provocado; y, **la investigación se debe efectuar en profundidad**, y no simplemente al encontrar la primera causa desencadenante.

Ficha de Investigación de Accidente		Fecha:
EMPRESA:		
SECCIÓN:		
SECCIÓN:	Hora:	Turno:
DATOS PERSONALES DEL ACCIDENTADO		
Nombre:		
Categoría profesional:		
Ocupación:		
Antigüedad en el puesto de trabajo:		
Antigüedad en la empresa:		
DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE		
Descripción breve y clara del trabajo que realizaba		
Descripción breve y clara de la forma en la que sucedió el accidente		
CONSECUENCIAS		
Parte lesionada:	Grado de lesión:	
Descripción de la lesión:	Leve <input type="checkbox"/> Grave <input type="checkbox"/> Muy grave. <input type="checkbox"/> Fallecimiento <input type="checkbox"/>	
Forma de producirse el accidente:	Probabilidad de repetición:	
Objeto o equipo que causó la lesión.:	Frecuente <input type="checkbox"/> Ocasional <input type="checkbox"/> Raro <input type="checkbox"/>	
ANÁLISIS DEL ACCIDENTE		
¿Qué actos o condiciones inseguras motivaron el accidente?		
¿Cuáles son las razones para que se produzcan estos actos y/o condiciones?		
MEDIDAS PREVENTIVAS		
¿Qué medidas preventivas se adoptarán para evitar la repetición del accidente?.		
Analizado por :		Fecha:

Valoración económica de los Accidentes de Trabajo

Antes de exponer las pautas para realizar una valoración económica de los costes que significa un accidente de trabajo, lo primero que debe mencionarse es que el mayor coste es el que asume la persona trabajadora que sufre el accidente de trabajo (dolor, sufrimiento, pérdida de capacidad de trabajo, sufrimiento de la familia, marginación social del trabajador, disminución de ingresos temporal o definitivamente...)

También debemos mencionar los costes para la sociedad en general, como son el deterioro de la calidad de vida de los ciudadanos; pérdida de competitividad por la disminución de capital humano para el trabajo; aumento de la conflictividad socio-laboral; así como, el coste económico por las prestaciones del estado (asistencia médica, recuperación, prestaciones por incapacidad...)

Una vez, hecha la referencia a los costes originados por un accidente de trabajo para el empleado y para la sociedad en general, vamos a revisar aquellos costes económicos que tiene una empresa al producirse un accidente.

- Gastos sanitarios (médicos, hospitalización, farmacéuticos...).
- Gastos de Rehabilitación (sesiones de rehabilitación, desplazamientos...).
- Gastos salariales (Accidentado, sustituciones, capacitación nuevas contrataciones...).
- Gastos por indemnizaciones.
- Penalizaciones por incumplimiento y retrasos con el cliente.
- Sanciones por incumplimiento de norma.
- Pérdida de clientes presentes y futuro.
- Pérdida de imagen de empresa.
- Pérdida de horas de trabajo por los compañeros de la persona accidentada y del propio empleado.
- Horas dedicadas a la investigación del accidente, acompañamiento de la autoridad...
- Material perdido (materia prima y/o producto acabado).
- Daños materiales a instalaciones, equipos y /o productos.
- Conflictos laborales, ...

Como se puede observar algunos de estos costes pueden estar asegurados y otros no, a continuación presentamos un modelo para poder cuantificar los costes por accidente.

Ficha de Cálculo de Costes de un AT		Fecha:
EMPRESA:		
Nombre del trabajador:		
Fecha del accidente:	Días de baja:	

Coste de Personal		
Horas perdidas por el Accidentado el día del accidente:		
Horas: <input type="text"/>	Coste Horario: <input type="text"/>	<input type="text"/>
Horas perdidas por los compañeros el día del accidente:		
Horas: <input type="text"/>	Coste Horario: <input type="text"/>	<input type="text"/>
Horas perdidas Mandos, Técnicos de Prevención después del accidente:		
Horas: <input type="text"/>	Coste Horario: <input type="text"/>	<input type="text"/>
Mejoras voluntarias a la prestación por IT		
Días: <input type="text"/>	Importe diario: <input type="text"/>	<input type="text"/>
Cotización a la Seguridad Social por parte de la empresa		
Días: <input type="text"/>	Importe diario: <input type="text"/>	<input type="text"/>

Costes de Daños Materiales		
Edificios e instalaciones:		
Reparación por Servicio Interno:		
Horas: <input type="text"/>	Coste Horario: <input type="text"/>	<input type="text"/>
	Materiales:	<input type="text"/>
Reparación por Servicio Externo:		
	Importe:	<input type="text"/>
Maquinaria, herramientas y equipos de trabajo:		
Reparación por Servicio Interno		
Horas: <input type="text"/>	Coste Horario: <input type="text"/>	<input type="text"/>
	Materiales:	<input type="text"/>
Alquiler o compra de equipo		
	Importe:	<input type="text"/>
Reparación por Servicio Externo		
	Importe:	<input type="text"/>
Materias Primas:		
Horas: <input type="text"/>	Coste Horario: <input type="text"/>	<input type="text"/>

Producto terminado:			Horas: <input type="text"/>	Coste Horario: <input type="text"/>	<input type="text"/>
Perdidas de Producción (Producción prevista - Producción real):					<input type="text"/>
Parada de máquina:					<input type="text"/>
Incremento de costes para mantener la producción:					<input type="text"/>
Horas Extras: <input type="text"/>			Coste Horario: <input type="text"/>		
			Contratación de sustituto: <input type="text"/>		
			Subcontratación de servicios: <input type="text"/>		
			Otros Costes: <input type="text"/>		
Otros Costes					<input type="text"/>
Responsabilidad administrativa: Importe de las Sanciones					<input type="text"/>
Responsabilidad en materia de Seguridad Social: Recargo de prestaciones:					<input type="text"/>
Responsabilidad Civil: Indemnizaciones:					<input type="text"/>
Otros costes:					<input type="text"/>
COSTES TOTALES DEL ACCIDENTES:					<input type="text"/>

Gestión de la documentación



Concurso de Fotografía PREVENCIA2010,
Autora: Elisenda Amigó

El sistema de prevención de riesgos laborales, como cualquier otro sistema de gestión, debe estar debidamente documentado.

El principal problema para una pyme puede ser que la gestión documental se derive en ineficaz por una burocracia innecesaria. La documentación será sólo la necesaria y lo más sencilla posible, actualizándola, distribuyéndola y utilizándola como herramienta de trabajo para el aprendizaje y el autocontrol.

En este punto nos podemos plantear, cual es la documentación mínima necesaria: pues la podemos dividir en dos grandes apartados, por una lado aquellas que es exigible legalmente por la normativa aplicada; y por otro lado, aquella que es recomendable y a la par necesaria para un correcto desarrollo del sistema de gestión.

A continuación presentamos una relación no exhaustiva de la documentación del sistema de gestión de la prevención que debería estar actualizada y conservada durante el tiempo mínimo exigible en cada Estado.

- Política de Prevención.
- Plan de Prevención.
- Evaluación de Riesgos y posteriores actualizaciones.
- Planificación de la acción preventiva.
- Medidas de emergencias.
- Registro de formación e información a los empleados.
- Registro de entrega equipos de protección individual a los empleados.
- Registro de consulta y participación de los empleados.
- Registro del control de la salud de los empleados.
- Registro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Investigación de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Registro de la coordinación de actividades empresariales.

- Memorias anuales de la actividad preventiva realizada en la empresa.