



Laureate International Universities

UN ESTUDIO DE LOS COSTES E INTANGIBLES GENERADOS POR LAS INVERSIONES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DE SU INFLUENCIA EN EL ANÁLISIS DE LA RENTABILIDAD

Doctorando: Enrique Gragera Pizarro
Dirigida por: Don Ignacio Ruiz de la Torre

Doctorado en Economía y Administración de Empresas
Facultad de Economía Derecho y Empresariales

Madrid, 2009

*El hombre está hecho para el error,
este entra en su espíritu con toda naturalidad,
pero para descubrir una verdad requiere un gran esfuerzo.*

Autor: Federico el Grande

AGRADECIMIENTOS.

Aprovecho estas líneas para manifestar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que me han ayudado, animado y empujado a llevar a cabo esta tesis doctoral.

Empiezo por agradecer su paciencia, trabajo y consejos a mi director de tesis Don Ignacio Ruiz de la Torre. Siguiendo en el terreno de lo profesional, he de dar las gracias a todos mis compañeros de despacho en la Facultad de Economía, Derecho y Empresariales de la Universidad Europea de Madrid, por escucharme, ayudarme y darme ánimos e ideas en los mejores y en los peores momentos, en especial a la Dra. Fátima Gómez que me ha ayudado a mejorar el estudio empírico realizado. Igualmente agradezco a mis Directoras de Departamento Mónica Segovia y Blanca Rodríguez y a nuestro Director de Área, Fernando Antonio Tomé todo su apoyo.

Quiero dar las gracias, a todo el personal del servicio de prevención propio de la Universidad Europea de Madrid por su ayuda sobre todo en la parte de trabajo empírico, también en este capítulo ha sido fundamental el apoyo prestado por Don José Luis Serna de Nexgrup, Don Sergio Martín Villa y Don Manuel Primo, a los tres gracias por vuestro tiempo, contactos y ayuda.

Muy especialmente quiero agradecer a mi familia y amigos que hayan estado ahí con paciencia, sin atosigarme, aguantando los malos momentos y disculpando los ratos que les he hurtado, gracias Azucena por todas las veces que te has hecho cargo de los niños para que pudiese trabajar en la tesis y a esos niños Pablo y Carlos, que sin ellos saberlo, han sido el verdadero motor que ha impulsado mi trabajo sobre todo cuando más cuesta arriba se me hacía. Por último mi infinito agradecimiento a mis padres, todo lo bueno que pueda tener este trabajo es fruto vuestro.

Gracias.

INDICE

1	INTRODUCCIÓN	13
1.1	ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.2	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.3	PRESENTACIÓN DE HIPÓTESIS	19
1.4	ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.5	PRESENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA	23
2	MARCO NORMATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA	27
2.1	VISIÓN GENERAL DE LA REGULACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA	28
2.2	LAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES DE LA PREVENCIÓN	32
2.2.1	RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO	32
2.2.2	RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES.....	37
2.3	MEDIDAS SANCIONADORAS	39
2.3.1	RESPONSABILIDADES PENALES.....	39
2.3.2	RESPONSABILIDADES CIVILES.....	42
2.3.3	RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS.....	44
2.4	EFICACIA DE LA REGULACIÓN	45
2.5	NORMATIVA APLICADA.....	55
2.6	CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO	57
3	RENTABILIDAD DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	61
3.1	INTRODUCCIÓN	62
3.2	LA PREVENCIÓN Y LA CUENTA DE RESULTADOS	64
3.3	ARGUMENTOS A FAVOR DE LA RENTABILIDAD DE LA PREVENCIÓN.....	77
3.3.1	ESTUDIOS EMPÍRICOS	78
3.3.2	ESTUDIOS TEÓRICOS	98
3.4	ARGUMENTOS EN CONTRA DE LA RENTABILIDAD DE LA PREVENCIÓN.....	106
3.5	CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO	111
4	LOS COSTES DE LA PREVENCIÓN Y DE LA SINIESTRALIDAD	117
4.1	LOS COSTES DE LA ACCIÓN PREVENTIVA: DEFINICIONES Y CLASIFICACIONES	118
4.2	GESTIÓN DE LOS COSTES DE PREVENCIÓN.....	126
4.2.1	ELEMENTOS DE LOS COSTES TOTALES DE SEGURIDAD: IDENTIFICACIÓN.....	128
4.2.2	FUENTES DE INFORMACIÓN DE LOS COSTES	131
4.2.3	ESTIMACIÓN O VALORACIÓN DE LOS COSTES	136
4.2.4	VARIABLES DETERMINANTES DE LOS COSTES	142
4.2.5	ETAPAS DE IMPLANTACIÓN	147
4.2.6	INTERPRETACIÓN Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	149
4.3	TRATAMIENTO CONTABLE DE LOS COSTES DE LA PREVENCIÓN	152
4.4	PROBLEMÁTICA DE LOS COSTES OCULTOS	156
4.4.1	CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN DE LOS COSTES OCULTOS	156

4.4.2	VALORACIÓN DE LOS COSTES OCULTOS	161
4.4.3	CONOCIMIENTO DE LOS COSTES OCULTOS	165
4.4.4	IMPORTANCIA DE LOS COSTES OCULTOS	167
4.5	CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO	171
5.	INTANGIBLES GENERADOS EN LA GESTIÓN PREVENTIVA	175
5.1	INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL CAPITULO	176
5.2	EL CAPITAL INTELECTUAL: DEFINICIÓN	178
	COMPONENTES Y CARACTERÍSTICAS.	178
5.3	RELEVANCIA DE LOS INTANGIBLES.....	183
5.4	GESTIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL	189
5.5	LA CONTABILIDAD Y EL CAPITAL INTELECTUAL.....	200
5.5.1	NORMATIVA CONTABLE ESPAÑOLA	201
5.5.2	NORMATIVA CONTABLE INTERNACIONAL.....	205
5.5.3	PROBLEMÁTICA EN LA CONTABILIZACIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL.....	207
5.6	ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS INTANGIBLES GENERADOS EN LA ACCIÓN PREVENTIVA.....	212
5.6.1	CAPITAL HUMANO	212
5.6.1.1	LA PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA A LA PREVENCIÓN	215
5.6.1.2	LA ERGONOMÍA	219
5.6.1.3	LA MEDICINA DEL TRABAJO.....	222
5.6.1.4	LA HIGIENE Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	224
5.6.2	CAPITAL ESTRUCTURAL.....	227
5.6.3	CAPITAL RELACIONAL.....	231
5.7	INDICADORES PARA LA VALORACIÓN DE INTANGIBLES EN PREVENCIÓN.....	236
5.8	CONCLUSIONES DEL CAPITULO	248
6	ANÁLISIS EMPÍRICO	253
6.1	INTRODUCCIÓN AL ANÁLISIS EMPÍRICO	254
6.2	ANÁLISIS CUALITATIVO: ENTREVISTAS PERSONALES.....	257
6.2.1	OBJETIVOS.....	257
6.2.2	METODOLOGÍA.....	257
6.2.3	CONCLUSIONES.....	261
6.3	ANÁLISIS CUANTITATIVO: ENCUESTAS	262
6.3.1	OBJETIVOS.....	262
6.3.2	METODOLOGÍA.....	262
6.3.3	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	266
6.3.3.1	ANÁLISIS GLOBAL DE LAS RESPUESTAS.....	268
6.3.3.2	ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS EN FUNCIÓN DEL SECTOR DE ACTIVIDAD.....	270
6.3.3.3	ANÁLISIS DE LAS REPUESTAS EN FUNCIÓN DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA	281
6.3.3.4	ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS EN FUNCIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE TRABAJADORES FIJOS Y TEMPORALES.....	292
6.3.3.5	ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS EN FUNCIÓN DEL CONOCIMIENTO QUE LA EMPRESA TIENE DE LOS COSTES OCULTOS GENERADOS POR LA SINIESTRALIDAD LABORAL	301
6.4	CONCLUSIONES DEL CAPITULO.	309

7	CONCLUSIONES	315
7.1	INTRODUCCIÓN: REFLEXIONES PREVIAS	315
7.2	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	318
7.3	PRINCIPALES CONCLUSIONES.....	322
7.4	PROPUESTA DE FUTURAS INVESTIGACIONES	334
8	BIBLIOGRAFÍA	339
9	ANEXOS	351
9.1	ANEXO CAPITULO 1. INTRODUCCIÓN	351
9.2	ANEXO CAPÍTULO 2. MARCO NORMATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA.....	352
9.3	ANEXO CAPITULO 3. RENTABILIDAD DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	357
9.4	ANEXO CAPITULO 4. LOS COSTES DE LA PREVENCIÓN Y DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL	359
9.5	ANEXO CAPITULO 6. ANÁLISIS EMPÍRICO	375

INDICES DE TABLAS Y GRÁFICOS

CAPÍTULO 1

Esquema 1.1. Estructura de la investigación	22
---	----

CAPÍTULO 2

Esquema 2.1. Eficacia de la Prevención	55
--	----

CAPÍTULO 3

Tabla 3.1 Índices de accidentes (sin medidas preventivas)	66
Tabla 3.2. Costes de accidentes (sin medidas preventivas)	69
Tabla 3.3. Cuenta de resultados (sin medidas preventivas)	70
Tabla 3.4. Costes de accidentes (Plan de Emergencia)	71
Tabla 3.5. Cuenta de resultados (Plan de Emergencia)	71
Tabla 3.6. Costes de accidentes (Sistemas de almacenaje)	73
Tabla 3.7. Cuenta de resultados (Sistemas de almacenaje)	73
Tabla 3.8. Cuenta de resultados (Plan de emergencia, sistemas de almacenaje y programa de formación, información y participación)	75
Tabla 3.9. Coste por territorio	81
Tabla 3.10. Daños materiales	82
Tabla 3.11. Coste de medidas preventivas	83
Tabla 3.12. Coste de medidas preventivas por territorio	84
Tabla 3.13. Tamaño de las empresas	86
Tabla 3.14. Actividades preventivas	86
Tabla 3.15. Resultados de accidentalidad.	87
Tabla 3.16. Costes empresariales por accidente.	88

CAPÍTULO 4

Esquema 4.1 Estudio de costes	118
Figura 4.1 Reparto de los costes de la siniestralidad	170

CAPÍTULO 5

Esquema 5.1 Desarrollo del capítulo	177
Tabla 5.1 Control y medida de los intangibles en el sector eléctrico	186
Tabla 5.2 Rentabilidad de las medidas preventivas	239
Figura 5.3 Repercusión de la no prevención	240
Tabla 5.4 Indicadores de intangibles de la prevención	245

CAPÍTULO 6

Esquema 6.1 desarrollo del capítulo.	256
Tabla 6.1 Encuesta y resultados globales	267
Gráfico 6.1. Sector de actividad - Regulación	271
Gráfico 6.2. Sector de actividad – Implicación de la dirección en la PRL	272
Gráfico 6.3. Sector de actividad – Implicación de los trabajadores en la PRL	273
Gráfico 6.4. Sector de actividad – Responsabilidad de los empresarios en los accidentes	273
Gráfico 6.5. Sector de actividad – Responsabilidad de los trabajadores en los accidentes	274
Gráfico 6.6. Sector de actividad - Rentabilidad	274
Gráfico 6.7. Sector de actividad – Conocimiento de los costes de la prevención	275
Gráfico 6.8. Sector de actividad – Conocimiento de los costes visibles de los accidentes	276
Gráfico 6.9. Sector de actividad – Conocimiento de los costes ocultos de los accidentes	277
Gráfico 6.10. Sector de actividad - Prevención y generación de intangibles	278
Gráfico 6.11. Sector de actividad – Cuantificación de los intangibles de la prevención	278
Gráfico 6.12. Sector de actividad – Mejor conocimiento de costes e intangibles, mayor implicación	279
Gráfico 6.13. Número de trabajadores – Regulación de la prevención	282
Gráfico 6.14. Número de trabajadores – Implicación de la dirección en la PRL	282
Gráfico 6.15. Número de trabajadores – Implicación de los trabajadores en la PRL	283
Gráfico 6.16. Número de trabajadores – Responsabilidad de los empresarios en los accidentes	284
Gráfico 6.17. Número de trabajadores – Responsabilidad de los trabajadores en los accidentes	284
Gráfico 6.18. Número de trabajadores – Prevención y rentabilidad	285
Gráfico 6.19. Número de trabajadores – Conocimiento de los costes de la prevención	286
Gráfico 6.20. Número de trabajadores – Conocimiento de los costes visibles de los accidentes	287
Gráfico 6.21. Número de trabajadores – Conocimiento de los costes ocultos de los accidentes	287
Gráfico 6.22. Número de trabajadores – Prevención y generación de intangibles	288
Gráfico 6.23. Número de trabajadores – Cuantificación de los intangibles de la prevención	289
Gráfico 6.24. Número de trabajadores – Mejor conocimiento de costes e intangibles mayor implicación de la dirección	290

Gráfico 6.25. Porcentaje de trabajadores fijos – Regulación de la prevención	292
Gráfico 6.26. Porcentaje de trabajadores fijos – Implicación de la dirección en la PRL	293
Gráfico 6.27. Porcentaje de trabajadores fijos – Implicación de los trabajadores en la PRL	294
Gráfico 6.28. Porcentaje de trabajadores fijos – Prevención y rentabilidad	295
Gráfico 6.29. Porcentaje de trabajadores fijos – Conocimiento de los costes de la prevención	295
Gráfico 6.30. Relación trabajadores fijos y temporales – Conocimiento de los costes visibles	296
Gráfico 6.31. Porcentaje de trabajadores fijos – Conocimiento de los costes ocultos	297
Gráfico 6.32. Porcentaje de trabajadores fijos – Prevención y generación de intangibles	298
Gráfico 6.33. Porcentaje de trabajadores fijos – Cuantificación de intangibles	298
Gráfico 6.34. Porcentaje de trabajadores fijos – Mejor conocimiento de costes e intangibles, mayor implicación de la dirección en la PRL	299
Gráfico 6.35. Conocimiento de costes ocultos – Regulación de la prevención	301
Gráfico 6.36. Conocimiento de costes ocultos – Implicación de la dirección en la PRL	302
Gráfico 6.37. Conocimiento de costes ocultos – Implicación de los trabajadores en la PRL	303
Gráfico 6.38. Conocimiento de costes ocultos – Prevención y rentabilidad	304
Gráfico 6.39. Conocimiento de costes ocultos – Conocimiento de los costes de la prevención	304
Gráfico 6.40. Conocimiento de costes ocultos – Conocimiento de los costes visibles	305
Gráfico 6.41. Conocimiento de costes ocultos – Prevención y generación de intangibles	306
Gráfico 6.42. Conocimiento de costes ocultos – Cuantificación de intangibles	306
Gráfico 6.43. Conocimiento de costes ocultos – Mejor conocimiento de los costes e intangibles, mayor implicación de la dirección en la PRL	307

ANEXO CAPÍTULO 1

Cuadro A1. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Características generales.	351
---	-----

ANEXO CAPÍTULO 4

Cuadro A.1. Modelo de evaluación de los costes de accidentes e incidentes.	359
Cuadro A.2. Modelo de evaluación de los costes de accidentes e incidentes.	363
Cuadro A.3. Modelo de evaluación de los costes de accidentes e incidentes (ficha1).	369
Cuadro A.3. Modelo de evaluación de los costes de accidentes e incidentes (ficha2).	370
Cuadro A.3. Modelo de evaluación de los costes de accidentes e incidentes (ficha3).	371
Cuadro A.3. Modelo de evaluación de los costes de accidentes e incidentes (ficha 4)	372
Cuadro A.3. Modelo de evaluación de los costes de accidentes e incidentes (ficha 5).	373
Cuadro A.3. Modelo de evaluación de los costes de accidentes e incidentes (ficha 6).	374

ANEXO CAPÍTULO 6

Cuadro A1. Accidentes de trabajo con baja, según gravedad, por comunidad autónoma y provincia	386
Cuadro A2. Accidentes con baja en jornada de trabajo, según gravedad, por sector y rama de actividad	388
Cuadro A3. Empresas activas según sector económico, por intervalo de asalariados	288
Tabla 1 de contingencia actividad de la empresa * Eficacia de la regulación preventiva en España	391
Tabla 2 de contingencia actividad de la empresa * La dirección está muy implicada en la PRL	391
Tabla 3 de contingencia actividad de la empresa * Los trabajadores están muy implicados en la PRL	392
Tabla 4 de contingencia actividad de la empresa * Responsabilidad de los empresarios en los accidentes laborales	393
Tabla 5 de contingencia actividad de la empresa * Responsabilidad de los trabajadores en los accidentes laborales.	394
Tabla 6 de contingencia actividad de la empresa * Responsabilidad de los trabajadores en los accidentes laborales.	395
Tabla 7 de contingencia actividad de la empresa * La prevención mejora la rentabilidad	396
Tabla 8 de contingencia actividad de la empresa * Conocimiento de los costes destinados a la PRL	397
Tabla 9 de contingencia actividad de la empresa * Conocimiento de los costes visibles de los accidentes laborales.	398

Tabla 10 de contingencia actividad de la empresa * Conocimiento de los costes ocultos de los accidentes	399
Tabla 11 de contingencia actividad de la empresa * Calculo coste de accidentes: sanciones	400
Tabla 12 de contingencia actividad de la empresa * Calculo coste de accidentes: Judiciales	401
Tabla 13 de contingencia actividad de la empresa * Calculo coste de accidentes. Horas extras	402
Tabla 14 de contingencia actividad de la empresa * Calculo coste de los accidentes: sustitución	403
Tabla 15 de contingencia actividad de la empresa * Calculo coste de los accidentes: reparaciones	404
Tabla 16 de contingencia actividad de la empresa * Calculo coste de los accidentes: financieros	405
Tabla 17 de contingencia actividad de la empresa * La prevención crea o mejora intangibles	406
Tabla 18 de contingencia actividad de la empresa * Valoramos y cuantificamos los intangibles	407
Tabla 19 de contingencia actividad de la empresa * Mejor conocimiento de costes ocultos y de intangibles generados por la PRL ayudaría a conseguir una mayor implicación de la dirección en la PRL	408
Tabla 20 de contingencia total de trabajadores * la regulación en España es eficaz	409
Tabla 21 de contingencia total de trabajadores * La dirección está muy implicada	410
Tabla 22 de contingencia total de trabajadores * Los trabajadores están muy implicados	411
Tabla 23 de contingencia total de trabajadores * Responsabilidad de los empresarios	412
Tabla 24 de contingencia total de trabajadores * Responsabilidad de los trabajadores	413
Tabla 25 de contingencia total de trabajadores * La prevención mejora la rentabilidad	414
Tabla 26 de contingencia total de trabajadores * Conocimiento de los costes de prevención	415
Tabla 27 de contingencia total de trabajadores * Costes visibles de los accidentes	416
Tabla 28 de contingencia total de trabajadores * Costes ocultos de los accidentes	417
Tabla 29 de contingencia total de trabajadores * La prevención mejora intangibles	418
Tabla 30 de contingencia total de trabajadores * Valoramos los intangibles	419
Tabla 31 de contingencia total de trabajadores * conocimiento de costes e intangibles más implicación	420
Tabla 32 de contingencia % de trabajadores fijos * La regulación en España es eficaz	421

Tabla 33 de contingencia % de trabajadores fijos * La dirección está muy implicada	422
Tabla 34 de contingencia % de trabajadores fijos * Los trabajadores están muy implicados	423
Tabla 35 de contingencia % de trabajadores fijos * La prevención mejora la rentabilidad	424
Tabla 36 de contingencia % de trabajadores fijos * Conocimiento de los costes de prevención	425
Tabla 37 de contingencia % de trabajadores fijos * Costes visibles de los accidentes	426
Tabla 38 de contingencia % de trabajadores fijos * Costes ocultos de los accidentes	427
Tabla 39 de contingencia % de trabajadores fijos * La prevención mejora intangibles	428
Tabla 40 de contingencia % de trabajadores fijos * Valoramos los intangibles	429
Tabla 41 de contingencia % de trabajadores fijos * conocimiento de costes e intangibles más implicación	430
Tabla 42 de contingencia Costes ocultos de los accidentes * la regulación en España es eficaz	431
Tabla 43 de contingencia Costes ocultos de los accidentes * La dirección está muy implicada	432
Tabla 44 de contingencia Costes ocultos de los accidentes * Los trabajadores están muy implicados	433
Tabla 45 de contingencia Costes ocultos de los accidentes * La prevención mejora la rentabilidad	434
Tabla 46 de contingencia Costes ocultos de los accidentes * Conocimiento de los costes de prevención	435
Tabla 47 de contingencia Costes ocultos de los accidentes * Costes visibles de los accidentes	436
Tabla 48 de contingencia Costes ocultos de los accidentes * La prevención mejora intangibles	437
Tabla 49 de contingencia Costes ocultos de los accidentes * Valoramos los intangibles	438
Tabla 50 de contingencia Costes ocultos de los accidentes * conocimiento de costes e intangibles más implicación	439

CAPITULO 1

INTRODUCCIÓN

1 INTRODUCCIÓN

1.1 ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

A pesar de la creciente preocupación de la sociedad por la siniestralidad laboral y de la mayor implicación de los poderes públicos en la lucha por su disminución, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales siguen causando unas cifras alarmantes tanto en daños personales como en pérdidas económicas.

Las campañas puestas en marcha por las instituciones públicas y otros organismos y asociaciones (sindicatos, confederaciones empresariales, mutuas, etc.), pretenden concienciar a todos, empresarios y trabajadores, de que “los accidentes no avisan”², y de que la única solución es evitarlos de antemano con más inversión en prevención y una mayor cultura en este ámbito. Para concienciar a los empresarios de la necesidad de realizar inversiones para garantizar la seguridad y la salud laboral en sus organizaciones, las instituciones en muchas de sus campañas inciden en las ventajas económicas que pueden generar las inversiones en prevención³.

El mero hecho de que las campañas insistan en convencer a los empresarios de las mencionadas ventajas que se derivan de una eficiente gestión preventiva, pone de manifiesto que muchos empresarios no han sabido o no han podido percatarse de las mismas, así, como veremos en esta tesis, encontramos entre los actores de la

² Campaña de la Generalitat Catalana para reducir la cifra de accidentes laborales en Cataluña (2007).

³ Véase por ejemplo el lema de la campaña de la Agencia Europea para la Salud en el Trabajo 2008 - 2009 sobre Evaluación de Riesgos. “bueno para ti, buen negocio para todos” y la presentación de la misma, donde la directora de proyectos de la Agencia Europea para la Seguridad en el Trabajo asegura que: “La prevención de riesgos es muy rentable para la empresa”.

prevención, opiniones a favor y en contra sobre la rentabilidad de las acciones preventivas.

Es el conocimiento de estas diferentes opiniones el factor desencadenante de la presente investigación, que pretende analizar alguna de las causas que dan lugar a la mencionada disparidad, centrándonos en aquellos factores que pueden influir en la posible rentabilidad de la prevención, fundamentalmente en el análisis de los costes de la prevención y de los costes producidos por la siniestralidad laboral, sin olvidar la importancia que los posibles intangibles generados por la prevención, pueden tener en la percepción que los empresarios tienen de la gestión preventiva.

Conforme fuimos avanzando en la búsqueda de información que nos permitiera analizar los componentes que determinan la rentabilidad o no de la prevención, íbamos observando como podíamos encontrar abundante información sobre los costes de la prevención, también sobre los costes que llamaremos visibles ocasionados por los accidentes de trabajo, pero muy pocos datos sobre los que llamaremos costes ocultos de los accidentes, que como veremos a lo largo de esta tesis, pueden suponer una parte fundamental del coste total de la siniestralidad, siendo este un dato necesario para que los empresarios puedan determinar la posible rentabilidad de la gestión preventiva.

La escasez de publicaciones centradas en el análisis de los mencionados costes ocultos de la siniestralidad, nos llevaron a profundizar en su estudio, centrándonos en la importancia que puede tener su conocimiento por parte de los gestores de las empresas, su contabilización e imputación como coste de los accidentes y su influencia en el estudio de la rentabilidad de la prevención.

Al tiempo que analizábamos los costes de la siniestralidad iban apareciendo los beneficios que la ausencia de dichos costes podía producir en la empresa; así la mala imagen que entre los propios trabajadores de la empresa, en las empresas del sector, entre sus proveedores y clientes, y en la sociedad en general producen los accidentes sobre todo cuando son graves y mortales, puede invertirse en caso de una baja o nula siniestralidad, mejorando no sólo la imagen de la empresa, el ambiente laboral o las relaciones con su entorno, sino que también pueden darse mejoras en la calidad de la producción, facilidad para conseguir contratos con las administraciones y una serie de

ventajas competitivas en ocasiones difícilmente cuantificables pero significativas, que colaboran en la mejora de la rentabilidad empresarial.

Creemos que la investigación realizada en esta tesis doctoral, puede aportar conocimiento en un tema de tan triste actualidad como es el de la siniestralidad laboral, año tras año se van sucediendo unas estadísticas que parecen no cambiar en su tendencia de manera clara o esperanzadora. Las cifras publicadas por la Organización Internacional del Trabajo (2007) resultan escalofriantes. Según la OIT, se estima que más de 2 millones de personas mueren cada año por enfermedades o accidentes relacionados con el trabajo, que más de 270 millones resultan lesionados, y que más de 160 millones enferman debido a las malas condiciones de trabajo y a la falta de medidas preventivas. Al margen de las pérdidas humanas, la siniestralidad laboral supone un coste económico del 4 por ciento del producto interior bruto mundial.

Según los datos publicados por la Oficina Estadística de la Unión Europea en 2007 (Salud, 2008), cada año mueren 5.720 personas en la UE como consecuencia de accidentes laborales, otros 159.000 trabajadores mueren en la UE cada año como consecuencia de enfermedades profesionales. Considerando ambas cifras, se estima que cada tres minutos y medio muere una persona en la UE por causas relacionadas con el trabajo. Cada año, millones de trabajadores de la UE se ven implicados en accidentes que les obligan a estar de baja por lo menos durante tres días laborables, lo que supone que unos 150 millones de días laborables se pierden a causa de los 4 millones de accidentes anuales, con unas pérdidas económicas cercanas a los mil millones de euros, a los que hay que sumar los gastos generados por el sector de los seguros debido al pago de las pólizas correspondientes, que ascienden a 20 billones de euros (FREMAP., 2007). En los últimos años la OIT informa de que la principal causa de muerte en el trabajo es el cáncer, que produce un 32% de los siniestros, y que tiene mucho que ver con la utilización de amianto, seguido por los accidentes laborales que provocan el 19% de las muertes, con un gran lastre en la productividad y competitividad.

España figura entre los países con peores índices de la zona llamada “Europa de los 15”, que agrupa a los países más ricos de la Unión Europea, ya que en nuestro país se produce una quinta parte de los siniestros de dicho grupo de estados, nuestro país dobla en accidentes al resto de países de su entorno, y sólo está superada por Portugal e Italia.

Según el Ministerio de Trabajo en el 2006 se produjeron en España 966 accidentes de trabajo mortales.

Cifras aparte, es obvio que estamos hablando de un sinnúmero de tragedias que golpean cotidianamente a demasiadas familias españolas, pero que también significa una sangría enorme para toda la sociedad, en el ámbito de las cuentas públicas y en el de la competitividad de las empresas. Es un problema que nos atañe a todos y cuya solución o limitación exige la implicación de todos los actores: empresarios, técnicos, profesionales y administraciones públicas.

Hace muchos años que se viene reclamando un cambio y una toma de conciencia clara por todos los implicados, pero ni las campañas de carácter más o menos agresivas por parte de las administraciones, ni los cambios legislativos han impedido, al menos en España, que la lacra de los accidentes laborales siga estando presente en nuestras vidas. Creemos que para conseguir una verdadera implicación del empresariado en la gestión preventiva, es importante que perciban que una eficiente gestión preventiva, además de reducir la siniestralidad y como consecuencia de este hecho, puede producir en la empresa un incremento importante de la rentabilidad.

Por todo lo anterior, creemos que está justificada una investigación que busca entender mejor algunos de los parámetros que componen el análisis de la rentabilidad de la prevención y que por tanto intervienen en la percepción que el empresariado va a tener de dicha actividad.

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para alcanzar el objetivo principal, consistente en contrastar las hipótesis planteadas en esta tesis doctoral y que presentamos en el siguiente epígrafe, debemos analizar algunas de las causas que pueden influir en la percepción del empresario acerca del esfuerzo en prevención y sus consecuencias en la rentabilidad empresarial, centrándonos en el estudio de los costes ocultos de los accidentes de trabajo y los posibles beneficios intangibles de la acción preventiva.

Para llevar a cabo el mencionado análisis, será necesario alcanzar también los siguientes objetivos secundarios:

- Conocer el marco normativo en que se desarrolla la prevención de riesgos laborales en España y las obligaciones que de él emanan para llevar a cabo la gestión preventiva y así poder estimar los costes de dicha labor.
- Conocer las posibles responsabilidades que tendrán que asumir las empresas por una gestión deficiente de la prevención para posteriormente poder analizar sus costes.
- Conocer si la regulación de la prevención es eficaz o no para prevenir la siniestralidad.
- Conocer los trabajos y las opiniones de los expertos sobre la rentabilidad de las inversiones en prevención de riesgos laborales y en qué basan dichas opiniones, para averiguar si contemplan en su análisis los costes ocultos de la siniestralidad y la generación de intangibles de las acciones preventivas.
- Conocer los costes que se generan en la acción preventiva y por los defectos de la misma, así como sus distintas clasificaciones y modelos de gestión: fuentes de información, criterios de valoración, etcétera.

- Conocer el papel que juega la contabilidad en el conocimiento, valoración e imputación de los costes de la prevención y de la siniestralidad, en especial de los costes ocultos
- Conocer la posible aplicación de los componentes del Capital Intelectual a los intangibles generados en la prevención de riesgos laborales.
- Conocer los indicadores que permitan medir la generación de los intangibles en las actividades preventivas.
- Conocer las opiniones de los profesionales de la prevención sobre los temas tratados en esta tesis doctoral.
- Conocer las opiniones de los pequeños empresarios sobre los temas tratados en esta tesis doctoral.

1.3 PRESENTACIÓN DE HIPÓTESIS

De acuerdo con los planteamientos previos comentados en los epígrafes anteriores y después del estudio realizado para la obtención del diploma de estudios avanzados (DEA), formulamos las siguientes hipótesis de partida de esta tesis doctoral:

1. Las empresas no conocen el coste total de los accidentes de trabajo por no conocer el importe de los costes ocultos que dichos accidentes generan y por no imputar estos costes al hecho que los ocasiona.
2. Las empresas no conocen ni valoran los posibles intangibles generados por las inversiones en prevención de riesgos laborales.
3. El hecho de que las empresas no conozcan los costes totales de los accidentes laborales ni el importe de los posibles intangibles generados por la prevención, impide que sus gestores puedan realizar un análisis exacto de la rentabilidad de la gestión preventiva y explicaría en muchos casos la percepción negativa que algunos empresarios tienen de dicha gestión, considerándola más una obligación y una carga, que una fuente de ventajas competitivas que ayuden a mejorar sus resultados.

Junto con el análisis y estudio de las hipótesis planteadas, reflexionaremos también sobre otros factores que nos permitan conocer otros aspectos que influyen en la percepción que los empresarios tienen sobre la rentabilidad que genera la prevención, como son:

- La eficacia de la regulación en España en materia de prevención.
- La implicación de los empresarios y trabajadores en la gestión preventiva.
- Conocimiento por parte de la empresa de los costes de la prevención y de los costes visibles de la siniestralidad.

1.4 ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN

Esta tesis doctoral se compone de una introducción y otros 6 capítulos que recogen los siguientes contenidos:

Tras la introducción, en la primera parte (capítulo segundo), trataremos la Legislación aplicable a la prevención de riesgos laborales, no pretendemos realizar un análisis exhaustivo sobre la cada vez más abundante legislación afecta a este ámbito, de la que tan sólo haremos un breve resumen, sino analizar si dicha legislación es efectiva para reducir la siniestralidad y para que los empresarios y trabajadores se sientan implicados en su aplicación y posterior desarrollo en el seno de sus empresas. También estudiaremos cuáles son las obligaciones que dicha regulación impone y las sanciones que conlleva su incumplimiento, este conocimiento nos será de gran utilidad en los capítulos posteriores para estimar los costes de la prevención y de la gestión deficiente de la misma.

En el capítulo tercero analizaremos la posible rentabilidad de las acciones preventivas, con el objetivo de conocer los costes que contemplan los expertos a la hora de estudiar dicha rentabilidad, más que buscar una conclusión definitiva sobre la rentabilidad, nos centraremos en el papel más o menos importante que pueden jugar los costes ocultos en el mencionado estudio. Este análisis lo realizaremos basándonos en trabajos empíricos, simulaciones y artículos publicados por profesionales y académicos especialistas en prevención.

El capítulo cuarto recoge la parte de nuestra investigación más directamente relacionada con la contabilidad, en él analizaremos los distintos costes que origina la gestión preventiva así como la ausencia o la gestión deficiente de la misma, veremos las distintas clasificaciones de los costes, su valoración y gestión, con especial atención analizaremos el papel que juega la contabilidad a la hora de recoger e imputar los costes a los hechos que los han ocasionado, profundizando en la capacidad de la contabilidad a la hora de gestionar los costes ocultos.

En el capítulo quinto y como paso previo a su aplicación a las inversiones en prevención, analizaremos bajo la denominación de Capital Intelectual, aquellos intangibles, generados por algunas inversiones, que si bien en su mayoría no cumplen con los requisitos para su reflejo contable como inmovilizados intangibles, sí son considerados en la literatura especializada como elementos generadores de valor y por tanto se considera necesario realizar un esfuerzo para que la contabilidad pueda jugar un papel importante en la mejora de su gestión.

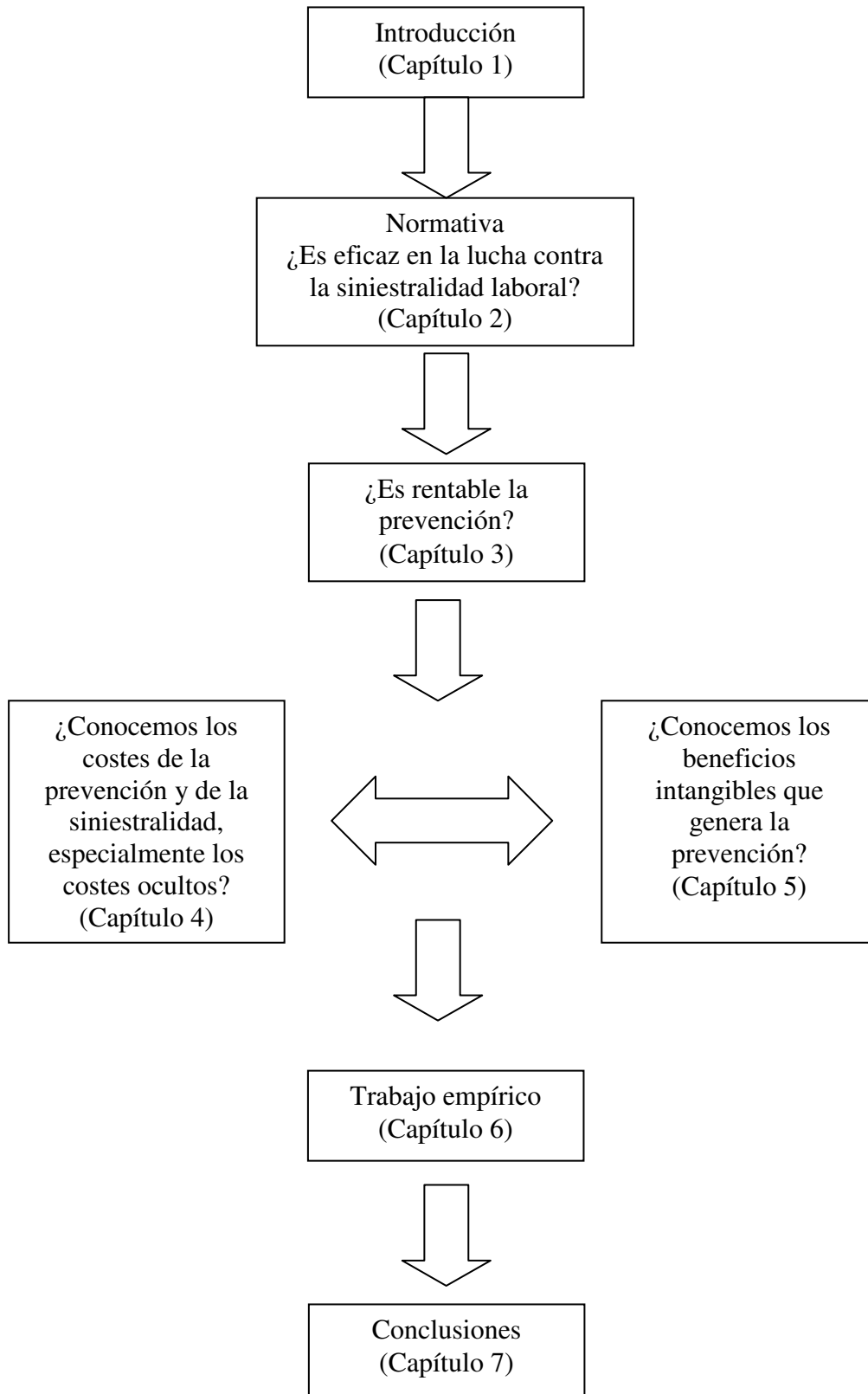
Posteriormente y tomando como base y modelo el Capital Intelectual, realizamos un estudio de los posibles intangibles que generan las inversiones que realizan las empresas en prevención de riesgos laborales, en un intento de contribuir a comprender mejor las fuentes de valor en la empresa y su capacidad para generar beneficios.

En el capítulo sexto realizaremos un estudio empírico basado en entrevistas personales a especialistas en prevención y en una encuesta a pequeñas empresas de la Comunidad de Madrid, que posteriormente analizaremos estadísticamente y que nos permitirán aportar conocimiento sobre algunas de las cuestiones planteadas en los capítulos precedentes y a contrastar nuestras hipótesis. Concretamente, el objetivo es conocer la opinión sobre las cuestiones planteadas en esta tesis que tienen, por un lado los profesionales de la prevención tanto de servicios ajenos como propios, y por otro los pequeños empresarios.

Nuestro séptimo y último capítulo lo dedicaremos a mostrar las conclusiones alcanzadas y su relación con las hipótesis planteadas.

Esquemáticamente podemos representar la organización de esta tesis doctoral de la siguiente manera que reflejamos en la página siguiente:

Esquema 1.1. Estructura de la investigación



1.5 PRESENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Hemos buscado en todo momento la cercanía a la realidad empresarial y académica, basando nuestro trabajo en opiniones, en ocasiones contrapuestas, de especialistas de la prevención tanto en un ámbito como en el otro, acompañando dicho estudio con nuestro propio trabajo de campo, que nos ha permitido conocer mejor la percepción que el empresariado español tiene sobre algunos aspectos de la gestión preventiva. Concretamente la metodología empleada en nuestra investigación ha sido la siguiente:

- 1) Revisión y análisis de fuentes documentales.
 - Revisión de normativa referente a prevención de riesgos laborales que nos permita conocer las obligaciones, derechos, sanciones etc., que determina el marco legal en el que se desenvuelve la gestión preventiva de los empresarios españoles.
 - Revisión de normativa nacional e internacional contable, que nos permita enmarcar la gestión contable de la prevención, especialmente en el ámbito de la contabilización y análisis de los costes e intangibles.
 - Revisión de bibliografía referente a:
 - Prevención de riesgos laborales
 - Gestión contable de la prevención
 - Gestión contable de intangibles
 - Visitas en Internet a los portales de prevención, páginas de gestorías y asesorías especializadas en prevención y servicios de prevención ajenos, que nos permita tener una visión lo más actual posible de hacia dónde se mueve el mundo de la prevención, sus problemas y objetivos.
- 2) Entrevistas con responsables de la gestión de la prevención de riesgos laborales.
- 3) Realización de encuesta y explotación estadística de las respuestas obtenidas.

CAPITULO 2

MARCO NORMATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA

2 MARCO NORMATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA

Las ideas principales que trataremos en este capítulo son las siguientes:

- *Visión general de la prevención de riesgos laborales en España.*
- *Las obligaciones y responsabilidades de los actores implicados.*
- *Medidas sancionadoras.*
- *Eficacia de la legislación.*

Objetivos del capítulo.

- *Conocer el marco normativo en que se desarrolla este trabajo*
- *Conocer las obligaciones que marca la norma para llevar a cabo la gestión preventiva y así poder estimar posteriormente los costes de dicha gestión.*
- *Conocer las posibles responsabilidades que tendrán que asumir las empresas por una gestión deficiente de la prevención, para posteriormente poder analizar sus costes.*
- *Conocer si la regulación de la prevención es eficaz o no para prevenir la siniestralidad.*

2.1 VISIÓN GENERAL DE LA REGULACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA

Como hemos mencionado en nuestra introducción, antes de centrarnos en el análisis de los costes de la prevención y de la falta de la misma, vamos a empezar con una breve referencia a la normativa en vigor en materia de prevención de riesgos laborales, que nos permita conocer conceptos básicos necesarios para adentrarnos en nuestra investigación.

En este epígrafe y en los siguientes de este capítulo, enmarcaremos el mundo preventivo atendiendo a su legislación, conociendo algunos de sus aspectos fundamentales y analizando su posible eficacia en la reducción de la siniestralidad y a la hora de implicar a empresarios y trabajadores en la gestión preventiva, creemos que esta implicación es fundamental a la hora de que los empresarios conozcan los costes de la prevención y de la no prevención y por tanto puedan llevar a cabo un análisis de la rentabilidad, ya que la legislación debe ser el marco que permita el desarrollo de dicho análisis unificando los criterios, derechos y obligaciones de los empresarios en función de su actividad y riesgo. El conocimiento de los aspectos normativos que reflejaremos en este capítulo, serán necesarios para el desarrollo de muchos puntos del estudio que desarrollaremos en capítulos posteriores.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) en su artículo 4.1 define la prevención como: *“El conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”*. Este conjunto de actividades y medidas se encuentra recogido en el marco normativo que se constituye por dicha Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias, y cuantas otras normas o convenciones contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

La LPRL., ha significado un paso extraordinariamente importante para fijar de forma clara y contundente algunos aspectos que según los expertos no quedaban bien

definidos ni en el Reglamento de 20 de agosto de 1900, ni en la Ley de Accidentes de Trabajo de 1956, ni tampoco en la antigua Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971.

La LPRL., y las Normas Reglamentarias y Normas de Seguridad Laboral, en las que se detallan las medidas concretas que han de tomarse en la prevención de accidentes, supone que en España hemos optado por un modelo tecnológico de la prevención basado en una reglamentación detallista de obligado cumplimiento, al contrario que otros países como los anglosajones que establecen una serie de normas genéricas cuyo cumplimiento técnico es valorado de forma pericial para cada caso (Gonzalez de Lena, 2000).

El sistema normativo español que forma el cuerpo central de la legislación aplicable a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, está compuesto por un amplio número de leyes, reglamentos y códigos que tienen su origen en la Constitución Española, que consagra la salud como un derecho fundamental y así su artículo 15, el primero de los que se refieren a los derechos fundamentales y las libertades públicas, dice: *“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral...”*. Posteriormente encontramos dos referencias muy explícitas a la salud, en concreto el artículo 40.2 que encomienda a los poderes públicos como uno de los principios rectores de la política social y económica: *“Velar por la seguridad e higiene en el trabajo”* y el artículo 43.1 que dice muy escueta, pero también muy taxativamente: *“Se reconoce el derecho a la protección de la salud”*. Es precisamente el mandato del artículo 40.2 el que, básicamente, sirve de fundamento de la LPRL., y su posterior normativa de desarrollo.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4º, recoge, entre otros, con la denominación de derechos laborales básicos, el derecho de los trabajadores: *“A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene”*.

Por lo que respecta al Tratado Constitutivo de la CEE, en su artículo 118A.1 podemos leer: *“Los Estados miembros procurarán promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores...”*

La LPRL., es el fruto de la obligada transposición al derecho español de la Directiva Comunitaria 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, pero también incorpora disposiciones de otras directivas relacionadas, en concreto se trata de la directiva 92/85/CEE, la 94/33/CEE y la 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal. Además de estas directivas comunitarias, la LPRL., incorpora los compromisos derivados de la ratificación por parte de España del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

La citada LPRL., constituye el punto de partida y de referencia del muy numeroso conjunto de normas de desarrollo en materia de prevención. El espíritu que la inspira como garante del derecho de la seguridad y salud de los trabajadores queda bien manifestada en la misma exposición de motivos de la misma, en concreto en su punto 3 se dice: *“A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la Ley establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones Públicas que puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo”*

Destacamos a continuación algunos de los puntos básicos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que nos ayudarán a enmarcar el desarrollo de nuestro estudio:

- 1) La LPRL., tiene como objetivo promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, y con ello armonizar nuestra política con las directrices comunitarias en esta materia (preámbulo de la Ley).
- 2) En la Ley se establece que los empresarios tienen la obligación genérica de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, adoptando cuantas medidas sean necesarias (LPRL., Art.15).

- 3) La gestión de la prevención de riesgos laborales debe estar integrada en la propia gestión de la empresa. Se debe partir de una política de prevención de riesgos en la empresa, que es conveniente que se exprese mediante una declaración de principios que incluya los criterios que deben inspirar su actividad preventiva. Para lograr su máxima eficacia debe influir en todas las decisiones y actividades de la empresa, y, en particular, estar estrechamente unida a otros fines: medio ambiente, seguridad patrimonial, seguridad industrial, etc. (LPRL., Art. 16).
- 4) Para llevar a cabo la gestión de la prevención el empresario debe designar uno o más trabajadores. Si por el tamaño de la empresa o por los riesgos existentes esto no fuera suficiente, deberá recurrir a uno o varios Servicios de Prevención, propios o ajenos, que en su momento adopten todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores (LPRL., Artículos: 30,31 y 32).
- 5) El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento (LPRL., Art. 42).

De los puntos anteriores se desprende que los empresarios son los actores principales de la gestión de la prevención, pero también los trabajadores deben jugar un papel importante en el desarrollo de la misma. Veamos por tanto con más detalle hasta qué punto la legislación pretende implicar a unos y otros en la labor preventiva, analizando sus obligaciones y responsabilidades.

2.2 LAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES DE LA PREVENCIÓN

Analizamos a continuación, en qué medida la normativa existente implica a los empresarios y a los trabajadores en la gestión preventiva, para poder determinar las obligaciones y responsabilidades de cada uno y de esta forma poder desarrollar en posteriores capítulos los costes que se derivan de dicha gestión.

2.2.1 RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO

El artículo 14.2 de la LPRL., establece de forma inequívoca que corresponde al empresario garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos aquellos trabajos o tareas que les encomiende. Para ello, el empresario deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores y no sólo de forma puntual o estática, sino desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de prevención existentes y adaptándolos a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

Cabe preguntarse hasta dónde llegará el alcance de esta obligación del empresario en prevenir los riesgos laborales, y la respuesta la tenemos en el artículo 15.4 de la antedicha Ley, al establecer que la efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador.

El artículo 15 de la LPRL., expone los principios generales que conforman la base sobre la que deben asentarse, cuantas medidas sean necesarias para cumplir con la obligación genérica de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales y que son:

- a) Evitar los riesgos.

- b) Evaluar los riesgos que no hubieran podido evitarse a través de:

- Una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y de los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos.
 - La actualización de la evaluación inicial cuando cambien las condiciones de trabajo o se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
 - La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos, métodos de producción y evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- g) Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Vemos como la Ley obliga al empresario a implicarse en la prevención, pero no sólo a ellos, de tal forma que en el artículo 16.1 de la LPRL., en la modificación introducida por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre (BOE del 13) y en el artículo 1.1 del Real Decreto 39/1997, que aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP), se establece que la prevención de los riesgos laborales es una actuación a desarrollar en el seno de la empresa, debiendo estar integrada en el conjunto de sus

actividades y decisiones, y no sólo en los aspectos técnicos y organizativos del trabajo y en sus condiciones de desarrollo, sino también debe estar incluida en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa.

Esta implicación de todos los niveles jerárquicos viene a significar que la prevención de los riesgos laborales genera obligaciones a todos los componentes de la empresa, evidentemente, dentro del ámbito de competencias de cada uno, y a esto se le llama: “*Prevención integrada*” (Albesa, 2005).

Es tan importante que la prevención de los riesgos a los que están sujetos los trabajadores en su trabajo, sea una labor compartida en la que todos estén y se sientan identificados, que en el párrafo segundo del antedicho artículo, se establece que tal integración en todos los niveles jerárquicos en la empresa implica la *atribución* a todos ellos y la *asunción* por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos laborales en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

De manera que la prevención de los riesgos laborales en la empresa es una obligación que deberá asumir en primer lugar el empresario, que es el que tiene la capacidad organizativa y directiva, pero que deberán asumir, también, todos y cada uno de los componentes de la empresa dentro de las atribuciones que a cada uno les correspondan en el nivel jerárquico que tengan, sin que ello signifique, en absoluto, que el nivel superior que se las ha atribuido quede exonerado del cumplimiento completo de las mismas (Albesa, 2005).

Concretamente los mandos intermedios son una pieza clave en el éxito del plan de prevención de una empresa: reciben el plan, lo asimilan y lo explican a los trabajadores; ellos son el cauce principal y permanente a través del cual el plan llegará a cumplirse. Sus obligaciones más importantes en este aspecto son: informar, formar, vigilar y crear ambiente de seguridad y actuar en caso de accidente o emergencia.

Como hemos mencionado en el epígrafe anterior de este capítulo, la integración de la prevención en todo el tejido orgánico de la empresa que la LPRL., pretende, es tal, que en su artículo 33 obliga al empresario a consultar con los trabajadores todas las

decisiones que en materia de prevención de riesgos laborales pretenda adoptar en la empresa antes de llevarlas a cabo. Esta consulta y participación de los trabajadores y de sus representantes, bien directamente o por medio de los especializados en la materia, denominados Delegados de Prevención, comporta que todos ellos estén informados y tengan conocimientos suficientes para poder detectar situaciones de riesgo en la empresa y en sus puestos de trabajo e, incluso, efectuar propuestas de solución.

La LPRL., en su artículo 30, establece la obligación de tener a trabajadores designados, con conocimientos concretos, para ejercer una labor específica de prevención de riesgos laborales en el seno de la empresa, o bien, de concertarlos con servicios de prevención ajenos, los cuales, a su vez, han de tener personal cualificado para su cometido específico. Hasta la entrada en vigor de la LPRL., las empresas no tenían obligación alguna de disponer de especialistas en prevención de riesgos laborales, y en las que de forma voluntaria, tenían los denominados Técnicos de Seguridad o Higienistas Industriales, éstos tenían una formación no reglada.

Con la entrada en vigor de la LPRL., hasta el propio empresario que en una empresa de menos de 6 trabajadores quiera desarrollar personalmente la tarea específica de prevención de los riesgos laborales de su empresa, debe tener los conocimientos adecuados y suficientes para dicha labor, lo mismo les ocurre a los trabajadores que el empresario designe para desarrollar la tarea específica de prevención de riesgos en la empresa, que también deberán tener una formación adecuada para la tarea que se les encomiende, lo que conlleva los necesarios costes de formación y dedicación a esta labor.

Si la empresa tiene una plantilla de 500 trabajadores o de 250, si es de especial riesgo, aquella deberá constituir un servicio de prevención propio, que deberá disponer, además de los medios materiales, de como mínimo, expertos en dos especialidades de las cuatro⁴ que se prevén en el RSP.

También para constituir un servicio de prevención ajeno, y ser acreditado por la Autoridad laboral, además de disponer de los medios materiales se deberán disponer de

⁴ El artículo 18 del RSP., establece que las especialidades o disciplinas preventivas son: La Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicología aplicada.

los expertos en cada una de las cuatro especialidades que el RSP., prevé, y en número suficiente para atender la previsible demanda de sus servicios en función de las empresas concertadas.

Los servicios de prevención ajeno deben asumir directamente el desarrollo de sus funciones definidas en el Art. 31.3., de la LPRL., teniendo presente la integración de la prevención en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, y deberán proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y a la salud de los trabajadores.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Cuando la gestión de la prevención es propia de la empresa, deberá someterse a una Auditoría. Esta es otra acción tendente a garantizar la calidad del sistema del que la empresa se ha dotado para efectuar su prevención específica.

Cada una de las obligaciones que hemos ido comentando en este epígrafe y cuyo cumplimiento es responsabilidad del empresario, hace necesario incurrir en una serie de costes que se detallan en el capítulo cuatro y que llamaremos costes de la prevención.

2.2.2 RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

El artículo 29 de la LPRL., establece las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El artículo 29.3 de la LPRL., establece que el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores (obligaciones), tendrán la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

Es evidente que cualquier trabajador está sujeto a este régimen disciplinario, ahora bien, cuando el trabajador sea contratado o sea designado para efectuar el cometido concreto del desarrollo de la acción preventiva en la empresa, el artículo 30.4 de la LPRL., establece unas garantías frente a posibles acciones del empresario contra la actuación correcta del prevencionista que pudiera ser interpretada por aquél como lesiva a sus intereses y quisiese sancionar por ello al trabajador, y así establece para éste las siguientes garantías:

“Los trabajadores designados (para la acción preventiva) no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del Servicio de Prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente. Los trabajadores a los que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.”

2.3 MEDIDAS SANCIONADORAS

Hasta aquí hemos visto como la LPRL., regula la participación de los actores que intervienen en la prevención, y a través de sus obligaciones podremos deducir los costes que conlleva dicha gestión preventiva y que serán tratados en el capítulo cuarto. En este epígrafe analizaremos las consecuencias del incumplimiento de la normativa descrita atendiendo a las responsabilidades penales, civiles y administrativas que pudiesen generar. Este conocimiento nos aportará información fundamental para calcular parte de los costes que conlleva la siniestralidad laboral y que también serán objeto de estudio, junto con el resto de costes derivados de los accidentes de trabajo, en el mencionado capítulo cuarto de esta tesis doctoral.

2.3.1 RESPONSABILIDADES PENALES.

En el Código Penal (en adelante CP), aprobado por la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre (BOE del 24), se contemplan las infracciones en prevención de riesgos laborales dentro del Título XV “*delitos contra los derechos de los trabajadores*”, y en concreto se tratan en los artículos 316 a 318.

El artículo 316 del CP., establece: “*Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida su salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses*”.

Analizando este precepto vemos que incurren en posible responsabilidad penal las personas que cometan infracción de las normas de prevención. En el tema que nos ocupa, sobre las responsabilidades de los componentes de la empresa, resultará que éstos podrán incurrir en responsabilidad penal si no cumplen con las obligaciones que por su ámbito de competencias les impone la LPRL., y sus normas de desarrollo. Para incurrir en infracción penal las personas, además de infringir las disposiciones legales, deberán estar legalmente obligadas a facilitar los medios necesarios para que los

trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas.

Por lo dispuesto en el artículo 1.1 del RSP., que desarrolla el artículo 15.1 de la LPRL., las personas de la empresa que tienen a sus órdenes a otras personas son las que están legalmente obligadas a facilitar los medios necesarios para que los trabajadores cumplan sus órdenes sin perder su salud o su integridad física. En consecuencia, el incumplimiento o la negligencia en su cometido pueden dar lugar a la posible exigencia de la correspondiente responsabilidad penal por tales actos.

Otra condición que establece el artículo 316 del CP., para que las personas incurran en responsabilidad penal, es la de que el no haber facilitado los medios de prevención pueda poner en peligro grave la vida, salud o integridad física de los trabajadores. Aquí se entra en una valoración importante de las consecuencias que para el trabajador puedan tener la omisión o negligencia que hubiese cometido el mando en su actuación.

Existe una valoración objetiva genérica respecto de la importancia que confiere a cada una de las infracciones la propia LPRL., en sus artículos 46, 47 y 48, hoy derogados y sustituidos por los artículos 11, 12 y 13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE del 8), se tipifican las infracciones en leves, graves y muy graves, respectivamente. En principio, salvo prueba en contrario, las infracciones tipificadas como leves no se aprecia que puedan dar lugar a responsabilidades penales. En cuanto a las infracciones tipificadas como graves o muy graves, deberían distinguirse aquéllas que pueden tener consecuencias graves para la salud y la integridad física del trabajador de las que no pueden generar tal consecuencia. Por ejemplo, en este último caso estarían todas aquéllas que se refieren únicamente a aspectos documentales, de comunicación o de participación.

En resumen, el personal de la empresa, en el ámbito de sus competencias, incurrirá en responsabilidad penal en todas aquellas infracciones que consistan en:

- a) no haber facilitado al trabajador la formación adecuada para desarrollar su trabajo con las debidas condiciones de seguridad y salud.

- b) la inadecuada evaluación de los riesgos.
- c) la incorrecta propuesta de planificación de la acción preventiva, o de los planes de emergencia.
- d) la incorrecta vigilancia de la salud de los trabajadores respecto de los riesgos a los que están expuestos, entre los más destacables por su especial incidencia en la debida protección del trabajador en su puesto de trabajo.

El artículo 317 del C.P. establece lo siguiente: *“Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado”*.

El artículo 318 del CP., establece: *“Cuando los hechos previstos en los artículos anteriores se atribuyesen a personas jurídicas, a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubiesen adoptado medidas para ello”*.

Es en este precepto en el que aparece la responsabilidad de los directivos, mandos y encargados, cuando éstos pertenecen a la estructura de la empresa infractora. Por supuesto, en cada caso concreto será la interpretación judicial la que deberá determinar quién resulta responsable y en qué grado. En este sentido cabe destacar las declaraciones del fiscal Juan Manuel Oña, coordinador en materia de accidentes laborales de la Fiscalía General del Estado: *“Cuando reviso las calificaciones fiscales y veo que hay una referencia genérica, la devuelvo porque hay que decir en qué consiste la obligación de cada uno para imputarle un delito. La buena práctica es precisar en qué consiste la actuación de cada uno y sus responsabilidades”* (En Cano, 2007).

A estas responsabilidades penales derivadas de la falta de prevención debemos añadir las contempladas en el CP., como tipos delictivos aplicados a los daños o lesiones padecidos por las personas y que vendrían recogidos en los artículos 142, 147, 149 150 y 152.

2.3.2 RESPONSABILIDADES CIVILES.

El responsable penal puede ser sujeto también de la responsabilidad civil derivada de la comisión de un delito o falta. Así lo disponen los artículos 109 y siguientes del Código Penal, al establecer la obligación de “...reparar, en los términos previstos por las Leyes, los daños y perjuicios por él causados”. En todo caso la responsabilidad civil pretende reparar económicamente los daños causados. Así pues, a diferencia de la responsabilidad penal, para que se pueda exigir una responsabilidad civil como consecuencia de las infracciones penales o no, cometidas por un miembro de la empresa, deberá concurrir el hecho de que se haya producido una pérdida de la salud o se haya sufrido un daño como consecuencia del trabajo ejecutado por el trabajador dañado.

Esta responsabilidad civil será exigible por las partes perjudicadas o por quienes las representen, en base a lo dispuesto en el artículo 1902 del Código Civil (en adelante CC), que establece lo siguiente: “*El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado*”. Cualquier persona de la empresa que debiendo hacer no ha cumplido con sus obligaciones o las ha cumplido incorrectamente no efectuándolas según lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias y que, como consecuencia de esta acción, deriven consecuencias lesivas para la integridad física o la salud del trabajador que ha padecido dichos incumplimientos, deberá responder de la reparación económica los daños que haya causado al trabajador (Albesa, 2005).

Podría ocurrir, y así lo prevé el CC., que el causante directo del daño fuese insolvente, en nuestro caso el mando o el trabajador infractor, con lo que el trabajador que hubiese sufrido el daño resultaría sin reparación. Para evitar esta situación, el artículo 1903 del CC., establece lo siguiente: “*La obligación que impone el artículo anterior es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder. Los dueños o directores de un establecimiento o empresa son responsables respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones*”.

Así pues, cuando el infractor causante del daño es empleado de una empresa, será la empresa a la que pertenece la que responderá civilmente de las acciones u omisiones que éste haya cometido. Esta responsabilidad civil es trasladable a terceros por lo que, normalmente, las empresas cubren esta contingencia mediante la concertación de una póliza de seguros.

Ante una situación como la descrita, podríamos pensar que en definitiva al personal de la empresa no se le pueden exigir responsabilidades civiles por sus actos, sino que éstos recaerán únicamente en el empresario ya que es éste quien responderá de los daños causados por actos de sus empleados, pero hay que tener en cuenta que lo que el empresario satisfaga por dichos daños podrá repetirlo en el empleado mediante el correspondiente procedimiento judicial. Así el artículo 1904 del CC., establece: *“El que pague el daño causado por sus dependientes puede repetir en éstos lo que hubiere satisfecho”*

Otro aspecto de la responsabilidad civil que conviene tener en cuenta es la del propio daño que sufra el empresario como consecuencia de las acciones u omisiones directamente imputables a un o a varios empleados. Por ejemplo, las derivadas de las responsabilidades administrativas (multas, recargo de prestaciones), pérdidas económicas por deterioros de instalaciones, pérdida de autorización o de acreditación oficial, pérdidas de imagen, gastos por defensas, etc. En este caso será de aplicación lo dispuesto en los artículos 1.088 y siguientes del CC., en particular, el artículo 1.101 establece: *“Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurriesen en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren el tenor de aquéllas”*.

2.3.3 RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS.

El artículo 5.2 de la Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante LISOS) establece que: *“Constituyen infracción laboral en materia de Prevención de Riesgos Laborales, las acciones u omisiones de los empresarios, de las entidades que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las auditorías y las formativas en dicha materia y ajenas a las empresas, así como las de los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia, que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral”*.

La gravedad de las infracciones está tipificada en los artículos 11, 12 y 13 de la antedicha Ley y en su posterior actualización mediante el Real Decreto 306/2007 donde las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales quedan establecidas del siguiente modo:

- a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.
- b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

Además de dichas sanciones, en los casos en los que exista riesgo inminente y grave para el trabajador, la Inspección de Trabajo ordenará la paralización del trabajo hasta que dicha situación se haya subsanado, con el consiguiente perjuicio económico que ello pueda comportar para la actividad que se esté desarrollando.

Si se ha producido un accidente o una enfermedad profesional como consecuencia de falta de medidas de prevención, además de la preceptiva sanción, el artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social establece que el empresario tendrá que hacer frente a la responsabilidad derivada del recargo de las prestaciones, que se establece entre un

30% a un 50% de las prestaciones económicas que tenga derecho a percibir de la Seguridad Social el trabajador accidentado. Este recargo deberá ser satisfecho por la empresa y no es asegurable y, en consecuencia, deberá garantizarse por la empresa mediante depósito dinerario, aval bancario o prenda material que asegure que el trabajador percibirá dicha renta económica de forma vitalicia. Estas responsabilidades se dirigirán al empresario, puesto que tienen un carácter patrimonial, pero pueden tener como causa el incumplimiento por parte de los directivos y mandos de la empresa de sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

2.4 EFICACIA DE LA REGULACIÓN

La LPRL., está teniendo un abundante desarrollo en forma de otras leyes, reglamentos, reales decretos, planes directores etc. Nos preguntamos si este desarrollo normativo es suficiente o excesivo, ayuda a la implicación de los empresarios y trabajadores o por el contrario los aleja de la gestión preventiva, si está siendo efectiva a la hora de prevenir la siniestralidad o no afecta significativamente.

Como hemos mencionado en el primer epígrafe de este capítulo la LPRL., y las Normas Reglamentarias y Normas de Seguridad Laboral, en las que se detallan las medidas concretas que han de tomarse en la prevención de accidentes, supone que en España hemos optado por un modelo tecnológico de la prevención basado en una reglamentación detallista de obligado cumplimiento, pero no es el único modelo a seguir, la normativa anglosajona opta por normas genéricas cuyo cumplimiento técnico es valorado de forma pericial para cada caso. Los expertos no se ponen de acuerdo en qué tipo de reglamentación es la más eficiente.

Existen diversos estudios, poco concluyentes, que contrastan empíricamente la influencia de la regulación sobre el riesgo laboral, Mendeloff (1988) observa un descenso significativo en el número de accidentes de trabajo en California después de la reforma reguladora de 1970, por el contrario, Curington (1986), en Nueva York no obtienen evidencias de una influencia significativa positiva. Viscusi (en Núñez y Arocena, 2004) encuentra reducciones de un 3,6% de los días perdidos por accidentes

en las empresas que son inspeccionadas con mayor frecuencia. Otros autores aprecian reducciones de hasta el 20% en los accidentes de aquellas empresas que además de inspeccionadas han sido multadas, y encuentra datos que demuestran que regulaciones con normativas muy estrictas en seguridad hacen que desaparezcan las pequeñas empresas (Núñez y Arocena, 2004).

En España el trabajo desarrollado por los profesores Núñez y Arocena (2004) analiza el impacto de la regulación sobre la siniestralidad laboral en nuestro País y concluyen que existe una aparente ineficacia de la regulación a la hora de prevenir la siniestralidad laboral. En el mismo sentido se pronuncian otros expertos como el Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Barcelona (en Benavides, 2007), en su opinión a pesar de que el desarrollo reglamentario está prácticamente ultimado y de que nuestra legislación cuenta con los elementos normativos suficientes para dar cobertura a las exigencias preventivas que se desprenden de la Ley, Los accidentes de trabajo no disminuyen, tan sólo han experimentado una ligera tendencia descendente los valores de incidencia en los graves y mortales.

Otros autores como Heras C. (2005) abogan por el buen desarrollo de la normativa existente en España, pero para su eficacia debe contar con el compromiso de todos los implicados, así Heras entienden que en toda empresa donde se gestione eficazmente la prevención y se cumplan las tres condiciones siguientes: en primer lugar, el firme compromiso de la dirección; en segundo término, la alineación de la estructura de mando con ese compromiso; por último, la decidida colaboración de los trabajadores; se puede conseguir el objetivo de reducir la siniestralidad. *“Éstas son las tres claves de la gestión preventiva empresarial, las tres se necesitan entre sí, de modo que tal gestión pierde eficacia si falla alguna de ellas, pero con una gestión eficaz los accidentes son evitables. Así se demuestra que en buen número de empresas con una decidida política preventiva, bien enfocada, se reducen los accidentes a límites incluso impensables”*.

La integración e implicación de los actores de la prevención también son los puntos clave para el Director del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo Emilio Castejón, que entiende los sistemas de gestión de la seguridad como mecanismos integrados de la organización, diseñados para controlar los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores y que permiten además cumplir fácilmente con la legislación

para que esta sea eficiente. Para Castejón un buen sistema de gestión de la seguridad debe estar plenamente integrado en la empresa y ser un sistema cohesivo, compuesto de políticas, estrategias y procedimientos que proporcionen consistencia interna y armonización. El desarrollo de este sistema debe ser considerado como un modo de crear consciencia, entendimiento, motivación y compromiso de todo el personal de la organización. Ahora bien, su éxito está condicionado por el compromiso de la dirección hacia el mismo.

En resumen, Heras y Castejón coinciden en que para que la regulación existente pueda ser eficaz tienen que implicarse los actores de la prevención en su cumplimiento, pero cabe preguntarse si la normativa existente facilita esta implicación. Analicemos a continuación en qué medida dicha normativa ayuda o no a que se desarrollen en la empresa las dimensiones claves para una buena gestión de la seguridad y salud laboral y que podríamos concretar en los siguientes puntos (Castejón, 2001):

- 1) El desarrollo de una política de prevención que recoja el compromiso de la organización con la seguridad, y exprese formalmente los objetivos, así como los principios y directrices a seguir en materia de seguridad y salud laboral.
- 2) El fomento de la participación de los trabajadores en las actividades de seguridad y salud, con el fin de promover comportamientos seguros e involucrarlos en procesos de toma de decisiones, a través de sistemas de incentivos o de la consulta de aspectos relacionados con su bienestar laboral
- 3) La formación y promoción de competencias de los trabajadores, con el fin de mejorar sus capacidades, habilidades y aptitudes en materia de prevención de riesgos.
- 4) La comunicación y transferencia de información sobre el medio de trabajo, sus posibles riesgos y la forma correcta de combatirlos.
- 5) La planificación de las tareas a emprender, distinguiendo entre planificación preventiva y planificación de emergencia. La primera pretende desarrollar un método ordenado de puesta en práctica de las políticas y acciones necesarias

para evitar la materialización de accidentes. Paralelamente, el plan de emergencia pretende planificar con serenidad las acciones a emprender para responder con rapidez y eficacia ante cualquier incidencia, reduciendo al máximo sus posibles consecuencias.

6) El control y revisión de las actuaciones realizadas en la organización.

Teniendo como referencia los puntos en los que debe basarse una gestión de la prevención eficaz, veamos los fallos más comunes que se dan a la hora de llevar a la práctica dicha gestión, contribuyendo así a explicar porqué a pesar de la regulación existente, no se consigue el objetivo de reducir la siniestralidad. Sagardoy (2004) nos ofrece unas claves para entender porqué a pesar de los beneficios de la prevención, está no se lleva a cabo de la mejor forma posible y por tanto, explica las razones por las que la legislación no siempre ayuda a alcanzar el objetivo de una menor siniestralidad, Sagardoy hace la siguiente reflexión:

“El primer aspecto o el primer enfoque de la salud laboral es el cultural. La cultura empresarial respecto de la cuestión. Tener trabajadores motivados, realizados en su trabajo y que, además, no entren en baja por accidente, ¿es una carga legal o es un activo rentable? Si con sinceridad se responde a esta pregunta, estaremos en condiciones de evaluar la calidad -y futuro- de nuestra empresa. Si tenemos trabajadores, nómadas, inseguros e insatisfechos, tendremos una mala empresa, desde el punto de vista moral y también económico. Y eso aunque eludamos las sanciones de la Administración laboral”.

En opinión del profesor Sagardoy la mayoría de las empresas españolas no priorizan la salud laboral entre sus objetivos y apunta que sólo en uno de los aspectos, como es la evaluación de los riesgos y auditoria de ellos, se puede afirmar que muchas empresas buscan auditorias y evaluaciones baratas y superficiales. *“Y si, en vez de cada cinco años, que ya es una barbaridad, fuera cada siete, mejor”.* Para Sagardoy, aparte del drama humano, el impacto económico de casi veinticinco millones de jornadas perdidas al año es brutal: *“Llevamos casi diez años, desde la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y mucho se ha avanzado, pero podemos preguntarnos si en España se hace la prevención en serio. También*

habría que preguntarse por qué después de casi diez años de entrada en vigor de la Ley 31/1995 continúa pensándose que la prevención es cuestión del departamento con tal denominación, cuando no se piensa que corresponde en exclusiva a la Mutua, como si fuera posible disociar la gestión de la prevención, es decir, que los trabajadores no sufran mermas en su salud, del propio proceso productivo.”

El profesor Sagardoy expone algunos motivos para esta falta de desarrollo de la prevención en las empresas, que resumimos a continuación:

- Una regulación no siempre coherente, que no sabemos cuándo pretende la integración de la seguridad en todos los niveles de la empresa y cuándo estimula todo lo contrario.
- La existencia de entidades especializadas que tienen aún largo recorrido en la mejora de sus servicios (servicios de prevención ajenos, auditoras y consultoras de prevención etc.).
- La falta de 'incentivos' (que no subvenciones) a la prevención.
- La laxitud de algunas administraciones en la exigencia del cumplimiento real y no sólo formal de las prescripciones en materia de prevención de riesgos, más preocupados por 'los papeles' que por la eficacia de las actuaciones preventivas que se puedan llevar a cabo.
- La escasa concienciación o disciplina de muchos trabajadores.
- La falta de integración de la prevención a todos los niveles de la empresa.

Esta exposición de motivos la encontramos en otros autores, Coscubiela, (2007) cree que hay dos grandes problemas de fondo: el primero, la externalización de la actividad productiva, que supone responsabilidades poco claras en las formas de organizar el trabajo que dificultan mucho implementar políticas de prevención; el segundo es la falta de cultura preventiva, por parte de los empresarios y también de los trabajadores.

Coscubiela aporta un ejemplo significativo a la hora de explicar la falta de eficacia de la normativa en prevención:

“Podemos encontrar que una empresa de prevención a la cual se le encargue una evaluación de riesgos laborales no llegue, en ningún momento, a hablar con los trabajadores ni con sus representantes colectivos. Hay empresas de servicios que entran por la mañana en una empresa y salen por la tarde con la evaluación de riesgos hecha y esto es inconcebible”.

Observamos en las opiniones expuestas, que la falta de cultura preventiva es una de las causas que restan eficacia a la normativa de la prevención, a este respecto Balcells, (2007), afirma que las obligaciones legales en materia de prevención no se cumplen y hace la siguiente reflexión sobre la falta de cultura preventiva.

“¿Qué quiere decir que falta cultura preventiva?, ¿Queremos decir que los trabajadores no son conscientes de los peligros de su trabajo?, o bien ¿estamos sugiriendo que los trabajadores sí lo son pero actúan de manera totalmente inconsciente, prescindiendo de las medidas de prevención adoptadas?”.

En opinión de Balcells, lo que realmente está fallando es:

- a) El deber de promoción de la prevención en el sistema educativo en general por parte de la Administración, lo cual sería una manera de concienciar a los trabajadores de futuras generaciones.
- b) El deber de información y de formación que tiene todo empresario, con el que intentar concienciar a los actuales trabajadores.
- c) La falta de integración.

En relación a este último punto Balcells opina que a pesar de que la LPRL., habla frecuentemente de "*integración de la prevención*", es en este aspecto donde radica el verdadero problema de la prevención, o lo que es lo mismo, la falta de integración generalizada de la prevención en las empresas es la verdadera causa de la elevada siniestralidad laboral. Todo lo demás es consecuencia directa de ello, y apunta las siguientes reflexiones que resumimos a continuación:

- Integración no significa que se haya emitido un "*decálogo de prevención*", que se haya enmarcado y colgado en la entrada de la empresa o que se haya editado un manual de prevención con un sinnúmero de normas y procedimientos, etc., "*integración implica mucho más que esto*".
- Hacer prevención no es ni mucho menos, hacer o mandar hacer los documentos de Evaluación de Riesgos y Plan de Emergencia y tenerlos bien guardados para enseñárselos al Inspector de Trabajo cuando nos lo pida. A esto se le llama "*intentar cubrir el expediente*".
- Es importante distinguir entre "*cumplir con la Ley*" y "*hacer prevención*". Podemos cumplir con la Ley (al menos formalmente a nivel de documentos) pero no hacer prevención; mientras que si hacemos prevención (integramos, gestionamos, etc.), seguro que también cumplimos con la Ley, y esto es lo que conviene.
- La prevención, tiene que ser un objetivo estratégico de la compañía. Pero un objetivo estratégico para la alta dirección, para los mandos, para los encargados, para los trabajadores de base, etc., en una palabra, para todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- La prevención debe ser vista y gestionada al mismo nivel, o más, de importancia y de prioridad que la producción, la calidad, el medio ambiente, etc. La prevención, los accidentes, las medidas de prevención, los índices de siniestralidad, etc., deben estar en el orden del día de todas las reuniones de planificación y seguimiento que se hagan en la empresa y ésta tiene que ser una imposición creída de la propia dirección (la dirección no sólo debe exigirlo sino que debe creérselo y actuar en consecuencia).
- En definitiva, los implicados en la prevención deben creer en ella.

En nuestra opinión a parte de creernos la prevención hay que contar con los medios necesarios para aplicarla y no siempre todos los aspectos de la prevención cuentan con los recursos suficientes para que esta funcione de manera eficaz, por ejemplo, el Fiscal de Delitos de Riesgos Laborales en la fiscalía del tribunal superior de Justicia de Madrid, declara encontrar muchas dificultades a la hora de llevar a cabo sus procedimientos:

“Un inspector por cada 18.000 obreros en Madrid no es una cifra realmente eficaz, hay pocos fiscales, inspectores y medios para llevar a cabo la inspección de la forma que exige la ley y de la manera en la que sería rentable para garantizar la seguridad en los centros” (Camacho, 2003)

Quizás esta falta de medios para realizar las inspecciones oportunas, explica que podamos encontrar informaciones como la aportada por una encuesta realizada por la Fundación Laboral de la Construcción de Castilla y León (2006): *“Sólo el 21% de las empresas corrigen los riesgos laborales tras el segundo aviso de error”*. La encuesta realizada en toda la Comunidad Autónoma, indica que sólo una de cada diez empresas inspeccionadas había rectificado y adoptado las medidas oportunas de protección en el trabajo.

Terminaremos este epígrafe sobre la eficacia de la regulación de la prevención en España haciendo referencia al informe Durán⁵, que fue el primer intento de plantear en este país una visión global de las deficiencias del sistema preventivo y de efectuar propuestas de reforma de todos y cada uno de los subsistemas que lo integran. Uno de los problemas graves que se detectan en el informe es la notable ambigüedad de la Ley de Prevención en muchos de sus extremos, con la *"constante utilización de conceptos jurídicos indeterminados que dificultan su aplicación práctica"*. La negociación colectiva debería contribuir a eliminar estos problemas, pero en la práctica no es así. Por ello, el informe recomienda cubrir este vacío y otros fallos de la gestión preventiva mediante una serie de recomendaciones que detallamos en el anexo del capítulo y que seguidamente resumimos en los siguientes puntos que sería necesario desarrollar para alcanzar la excelencia en prevención (Castejón, 2001):

⁵ En el año 2000, el Presidente del Gobierno encargó Federico Durán, por entonces Presidente del Consejo Económico y Social, un informe independiente sobre los riesgos laborales y su prevención. Dicho informe, realizado con la colaboración de un grupo de expertos en las distintas materias afectadas, vio la luz en los primeros meses de 2001, y fue publicado por la Presidencia del Gobierno en abril de dicho año. Desde entonces, el conocido como Informe Durán ha sido objeto de numerosos debates, parlamentarios y entre especialistas y agentes de la prevención, que han permitido perfilar sus propuestas para mejorar los registros de accidentes de trabajo y, más en general, de la situación de la seguridad y la salud en el trabajo en España.

- Más formación en prevención y desde la edad escolar.
- Más medios para la inspección de trabajo.
- Menos complejidad técnica.
- Apoyo a la investigación en el campo de la prevención y estímulo a la prevención en las empresas.
- Y todo para conseguir que la cultura preventiva implique a toda la sociedad y especialmente se integre de verdad en la gestión empresarial.

Algunas de las propuestas que se detallan en el informe ya han sido desarrolladas, pero el propio coordinador del equipo que elaboró dicho informe, se lamenta de que muchas de las medidas propuestas son largamente debatidas por los agentes sociales pero son pocas las medidas concretas que se aplican (Durán, 2002). No obstante en los últimos años se está haciendo un esfuerzo por sacar adelante algunas de ellas, así por ejemplo tenemos la Ley Reguladora de la Subcontratación, cuyo reglamento fue aprobado el 24 de agosto de 2007 y que tiene como objetivo mejorar la actividad preventiva y reducir la siniestralidad laboral, incrementando la calidad y solvencia de las empresas contratistas y subcontratistas, además de dotar al sector de una mayor estabilidad y cualificación. Con este proyecto todas las empresas que participen en procesos de subcontratación, que ya no podrán ser ilimitados, deberán estar acreditadas e inscribirse en un registro obligatorio. Además un porcentaje de la plantilla de la empresa deberá tener contratos estables. Este tipo de regulación como veremos en el capítulo cinco no sólo puede ser eficaz para reducir la siniestralidad, también puede dar lugar a unos intangibles que habrá que tener en cuenta a la hora de determinar la rentabilidad de la acción preventiva.

Otros aspectos negativos puestos de manifiesto en el informe Durán siguen sin solucionarse, de tal forma que todavía en el año 2007, el Colegio de Fiscales manifiesta que el desarrollo normativo de la prevención está muy disperso, y reivindican la publicación de una Ley integral de siniestralidad laboral que aborde todos los fenómenos legislativos que tienen que ver con la siniestralidad y que daría cierta seguridad jurídica para la justicia y para quien pueda estar sometido, ya que según los fiscales, actualmente la normativa es confusa y dispersa por convivir diferentes leyes, órdenes judiciales, civiles y laborales que van del Derecho Contencioso – Administrativo al Penal (Oña, 2007).

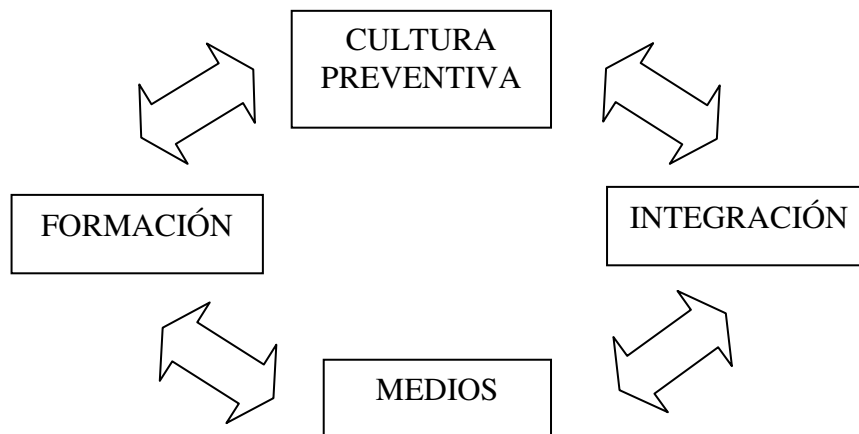
Siguiendo con los puntos negativos recogidos en el informe Durán, creemos importante mencionar que a pesar de que en España contamos con una regulación detallista, por el contrario y a diferencia de otras áreas de gestión como Calidad o Medio Ambiente, no existe un modelo de gestión universalmente aceptado como modelo de referencia en Prevención de Riesgos Laborales. Es posible que esta falta de referencias universales reste eficacia a la prevención, en cualquier caso ninguno de los modelos propuestos para la gestión de la prevención presenta unos requisitos unificados de presentación contable de la información de la prevención, lo que perjudica la comparabilidad de estos datos entre distintos momentos de la empresa o con otras empresas del sector.

De todo lo anterior podemos deducir que, para que la actuación preventiva en la empresa se desarrolle eficazmente y podamos alcanzar la excelencia en prevención, la Seguridad se ha de integrar en el conjunto de decisiones y actividades de la organización y ha de tratarse de una prevención más organizativa y estratégica que material, dado el importante papel del componente humano en la cadena causal del accidente de trabajo. Tendríamos que adoptar un modelo de gestión similar a los que se aplican en el ámbito de la calidad y que, esencialmente, siguen el esquema de mejora continua: evaluación del problema - planificación de las soluciones - aplicación de medidas - control de resultados... y así sucesivamente (Castejón, 2006). Por ello, es necesaria la puesta en marcha de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales basado en el compromiso y participación de todos los miembros de la organización y apoyado por la alta dirección. Se requiere, así, que la conducta y mentalidad empresarial conduzca a una verdadera cultura de la prevención y en este sentido seguiremos investigando sobre las causas que influyen en dicha mentalización en especial aquellas que tienen que ver con la rentabilidad de la empresa.

En definitiva y a la vista de las opiniones mostradas, podemos concluir que si bien la regulación existente no está exenta de puntos conflictivos que hay que solucionar, el verdadero problema que resta eficacia a la regulación es la falta de un verdadero compromiso por parte de los actores de la prevención en su cumplimiento, no tanto en el cumplimiento formal como en conseguir alcanzar los objetivos que de la propia normativa se desprenden; integración, implicación, compromiso con la seguridad; en definitiva desarrollar una verdadera cultura preventiva.

Podemos definir un círculo donde, si cada uno de los puntos que lo componen funciona, la prevención puede alcanzar los objetivos previstos, pero en caso contrario el fracaso está asegurado.

Esquema 2.1. Eficacia de la Prevención



2.5 NORMATIVA APLICADA

En este epígrafe recogemos la normativa que ha sido consultada y analizada para la elaboración de este capítulo y que por orden cronológico de publicación detallamos a continuación:

- Texto refundido de la Ley de Accidentes de Trabajo 1956 (BOE del 15 de julio).
- Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea 1957.
- Orden de 9 de marzo de 1971, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (BOE del 6 de marzo).
- Constitución Española 1978 (BOE del 29 de diciembre).
- Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores (BOE del 14 marzo).

- Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud de los trabajadores 1981.
- Directivas comunitarias 89/391/CEE; 91/383/CEE; 92/85/CEE y 94/33/CEE.
- Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social (BOE del 24 de junio).
- Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, por la que se aprueba el Código Penal (BOE del 24 de noviembre).
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, (BOE del día 13.11.1995) modificada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre (BOE del 13).
- Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE del 31).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE del 8).
- Ley 32/2006 de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (BOE del 19 de octubre).
- Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo, por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de la Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto (BOE del 4).

2.6 CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO

De este capítulo podemos obtener algunas conclusiones que nos serán útiles en el desarrollo de nuestra tesis.

- Al tener en España una normativa en la que se detallan las medidas concretas que han de tomarse en la prevención de accidentes y una reglamentación detallista de obligado cumplimiento, las empresas pueden obtener la información suficiente para calcular el importe económico de sus inversiones en prevención de riesgos laborales.

En el capítulo cuarto trataremos con profundidad los costes de la prevención, pero a la vista de la normativa analizada en este capítulo podríamos deducir los siguientes costes de la gestión preventiva que presentamos agrupados y resumidos:

- Coste de implantación del sistema de gestión con apoyo de asesores especializados del Servicio de Prevención, lo que presupone evaluar los procesos productivos y la eficacia de la gestión empresarial.
- Coste de la evaluación inicial de riesgos laborales realizada por técnicos del Servicio de prevención.
- Coste de la aplicación de medidas correctoras de las deficiencias detectadas, tanto en aspectos materiales como de gestión y organización: formación de trabajadores y mandos, programas de mejoras, sistemas ágiles de comunicaciones.
- Costes de adecuación a otras normativas relacionadas con la seguridad productiva.
- Costes de implantación y mantenimiento de medidas preventivas frente a riesgos no evitados: materiales, humanos y organizativos. Lo que conlleva costes de: formación continuada, mecanismos de control y seguimiento interno y externo.

- La normativa tipifica claramente los delitos y faltas generados por el incumplimiento de la normativa preventiva y al margen de los posibles problemas a la hora de determinar la responsabilidad que pudieran surgir en algunos casos, esta tipificación nos aporta información suficiente para conocer muchos de los costes visibles y directos de la siniestralidad laboral. Sin embargo, la posible falta de medios para realizar inspecciones y llevar a cabo su seguimiento resta eficacia a las medidas sancionadoras que prevé la Ley y puede desmotivar al empresario en el esfuerzo para el cumplimiento de la misma.
- No hemos encontrado consenso sobre la eficacia de la regulación preventiva, a la que le queda camino por recorrer para cubrir las deficiencias que merman su capacidad de prevenir la siniestralidad laboral, y es posible que una regulación que no convence de su eficacia, pueda restar fuerza a la hora de implicar a los actores de la prevención en la gestión de la misma.
- La puesta en marcha de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, requiere un cambio profundo en la actual conducta y mentalidad empresarial que conduzca a una verdadera cultura de la prevención y es en este punto, donde un adecuado tratamiento de los costes de la siniestralidad que permita un correcto análisis de la rentabilidad de la prevención puede jugar un papel importante.
- No hemos encontrado referencia alguna en la normativa analizada sobre obligaciones contables que permitan que el empresario pueda determinar los costes ocultos de la siniestralidad. La falta de normativa contable específica y de un modelo de referencia de gestión integral de la prevención, dificulta los análisis sobre la rentabilidad de la prevención de riesgos laborales.

CAPITULO 3

RENTABILIDAD DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

3 RENTABILIDAD DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las ideas principales que trataremos en este capítulo son las siguientes:

- *La incidencia de la prevención en los resultados empresariales.*
- *Análisis de estudios empíricos sobre la rentabilidad de la prevención.*
- *Análisis de las opiniones y argumentos, a favor y en contra, de los actores de la prevención sobre la rentabilidad de la gestión preventiva.*

Objetivos del capítulo

- *Conocer los trabajos y las opiniones de los expertos sobre la rentabilidad de las inversiones en prevención de riesgos laborales y en qué basan dichas opiniones, para averiguar si contemplan en su análisis los costes ocultos de la siniestralidad y la generación de intangibles de las acciones preventivas.*
- *Obtener los conocimientos necesarios que nos servirán como introducción al estudio de los costes de la prevención y de la siniestralidad laboral que desarrollaremos en el siguiente capítulo.*

3.1 INTRODUCCIÓN

A pesar de la abundancia de literatura sobre el coste de los accidentes, no tanta sobre los costes de las enfermedades profesionales, la rentabilidad de la prevención sigue siendo un tema de debate y numerosos autores consideran que está aún por demostrar con carácter general.

Podríamos pensar que buena parte de los costes ocasionados por la falta de seguridad no son asumidos por la empresa, sino por la sociedad en general (prestaciones de la Seguridad Social, pensiones, cantidades satisfechas por los seguros, etc.), sin embargo según datos estadísticos del ILCI (International Loss Control Institute), por cada euro de costes directos cubiertos por el seguro (médicos, compensaciones), el accidente supone entre 5 y 50 euros de costes indirectos no cubiertos por el seguro (daños a la propiedad, a equipos y herramientas, daños al producto, interrupciones y demoras) que deben ser asumidos por la empresa (Bird, 2000), pero el verdadero volumen de los costes que generan los accidentes es superior a los que se suele reflejar en las cuentas empresariales, quedando una parte de esos costes oculta bajo diversos epígrafes contables. Estos son los llamados costes ocultos o indirectos de la siniestralidad, que “*a semejanza de los icebergs, esconden la mayor parte de su volumen*” (Ramón y Santos, 2002).

Los datos anteriores nos muestran, que una gestión inadecuada de la prevención originará costes, de la misma forma que la implantación de sistemas adecuados de prevención de riesgos laborales obliga a las empresas a incurrir en una serie de costes de seguridad laboral, que implican conocer el tipo de coste y su carácter ordinario o extraordinario, con el fin, de poder realizar una correcta imputación de los mismos para el cálculo de los resultados empresariales.

El deficiente compromiso directivo, como hemos visto en el capítulo anterior, es atribuido por diversos autores a la creencia generalizada de que las medidas preventivas suponen desembolsos ajenos al fin productivo de la empresa y, por tanto, atentan contra la rentabilidad y competitividad empresarial. Sin embargo, como analizaremos en el presente capítulo, otros autores consideran que la siniestralidad provoca consecuencias adversas materializadas en pérdidas de productividad y de calidad, deterioro de la

imagen pública o del clima interno de la empresa y es por ello, que defienden que una buena gestión de la seguridad laboral puede tener un efecto positivo no sólo en los resultados de siniestralidad, sino también en las variables de competitividad y en los resultados financieros, constituyendo una gran oportunidad para las organizaciones que afronten el reto de su implantación. Son múltiples los autores que defienden esta teoría: Andreoni, 1986; Health and Safety Executive, 1994; Manzanedo et al., 1996; Niederleytner et al., 1996; Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 1999; Ashford, 1999; Narocki, 1999; Blanco, 2000; Gil, 2000; Smallman y John, 2001; Bestratén et al., 2003; Rechenthin, 2004 (en Fernandez; Montes y Vázquez, 2005), sin embargo, existe en la literatura escasa evidencia empírica, casi siempre son argumentaciones de carácter conceptual, carentes de contrastación empírica. La mayoría de los trabajos son revisiones de otros trabajos teóricos o estudios puntuales de casos, careciendo de representatividad y, por tanto, los resultados son difícilmente generalizables.

En este capítulo, vamos a considerar los estudios empíricos que a nuestro juicio pueden ser más representativos de la realidad empresarial española y a resumir las opiniones de algunos expertos sobre la posible rentabilidad de la prevención, del análisis de sus argumentos obtendremos conocimientos que nos ayudarán a contrastar las hipótesis planteadas en esta tesis, sobre todo buscaremos evidencias de la contemplación o no de los costes ocultos y de los intangibles para el estudio de la rentabilidad.

Empezaremos introduciéndonos en el conocimiento del impacto económico de las acciones preventivas a través de un trabajo presentado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales) y que resulta clarificador por el análisis que realiza tanto de los costes de la siniestralidad como de las acciones preventivas, si bien se trata de una simulación y para un tipo de empresas muy concreto, creemos que la dinámica de análisis que utiliza es extrapolable a cualquier otra empresa. En los siguientes epígrafes abundaremos en los análisis empíricos realizados en varios trabajos y en los argumentos teóricos tanto de autores nacionales como extranjeros.

3.2 LA PREVENCIÓN Y LA CUENTA DE RESULTADOS

En este epígrafe nos vamos a centrar en la repercusión que sobre los resultados de la empresa, pueden tener las inversiones en prevención o la ausencia de las mismas y por tanto su incidencia en la rentabilidad de la empresa.

Para entender mejor los costes que origina la prevención y la no-prevención en la empresa, costes que analizaremos con más profundidad en el siguiente capítulo, así como para tener una visión general de lo que significa implantar una política preventiva, vamos a analizar los aspectos económicos de la prevención de riesgos laborales utilizando en primer lugar la NTP⁶ 472; avanzando desde la simple evaluación económica de los costes de accidente, hacia la estimación de cómo afectarán las posibles medidas preventivas en la cuenta de resultados y el balance económico de la empresa. Veremos que la idea que tienen todavía muchos empresarios, de considerar la prevención como una pérdida de tiempo y recursos, no concuerda con los resultados de los estudios que sobre esta materia se están realizando.

La NTP 472 (Gil, 1999) pionera y referencia en el análisis de la rentabilidad de la prevención, analiza cómo responden los documentos contables de una hipotética empresa, dedicada a la fabricación de resinas destinadas al sector de pinturas, ante una disminución de la siniestralidad laboral determinada por la adopción de una serie de medidas preventivas, comparándolas con la situación alternativa de no adoptar ninguna medida ante las situaciones de riesgo detectadas.

El trabajo analiza la repercusión económica de los accidentes de trabajo y analiza la variación de los costes de siniestralidad, así como de la cuenta de resultados y del balance económico, en el caso en que las medidas adoptadas tuvieran como reflejo la reducción de accidentes que se expone. Se ha de tener en cuenta que la situación de la empresa es óptima, ya que le permite afrontar los costes de las inversiones efectuadas, no tiene agotada su capacidad productiva, de modo que un aumento de la fuerza de trabajo se traduce en mayor producción.

⁶ Notas Técnicas de Prevención. Publicadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, tratan temas relacionados con la prevención de riesgos laborales.

La NTP empieza con una descripción de la empresa: actividad, ubicación, plantilla y coste salarial. A continuación muestra los resultados de la evaluación de riesgos y describe las medidas preventivas que se deben llevar a cabo, ordenadas por grado de peligrosidad y que son:

1. Plan de emergencia
2. Sistemas de almacenaje
3. Formación / información / participación
4. Calzado certificado
5. Programa de prevención
6. Autocontrol de la tarea
7. Condiciones de trabajo en la oficina
8. Confort térmico
9. Orden y limpieza
10. Extracción localizada

A continuación se analizan los resultados de cinco situaciones alternativas:

- a) No adoptar ninguna medida preventiva
- b) Plan de emergencia
- c) Sistema de almacenaje
- d) Ambas (plan de emergencia y sistema de almacenaje)
- e) Añadiendo al punto anterior, el establecimiento de un programa de formación, información y participación.

a) No adoptar medidas preventivas

En el caso de que la empresa no adopte medidas preventivas y tomando como referencia estudios estadísticos, la NTP plantea que sólo ha sufrido accidentes el personal que trabaja a turnos, habiéndose producido en este periodo los siguientes accidentes registrados:

Tabla 3.1 Índices de accidentes (sin medidas preventivas)

	Accidentes	Índice de Frecuencia	Índice de Gravedad	Índice de Incidencia	Duración Media
ALMACÉN	15	625	1,75	1500	7
PRODUCCIÓN	3	50	0,65	120	13
GLOBAL	18	150	0,68	360	9

Fuente: NTP 472 Tabla 3

ALMACÉN

Atrapamientos	4	} 7 días de baja en promedio
Golpes	5	
Sobreesfuerzos	4	
Caídas	2	
Total	15	

El 40% de estos accidentes ha sido con baja.

Los accidentes sin baja representaron cura en botiquín, ocasionando un promedio de 1/2 hora de dedicación del responsable del botiquín y unos gastos de material de botiquín de 54€.

Los accidentes con baja supusieron el traslado del accidentado a un centro asistencial, el cual se efectuó con medios propios de la empresa. El centro asistencial está situado a 12 Km. del centro de trabajo. El tiempo perdido por otros trabajadores no accidentados a raíz del accidente ha supuesto, en promedio, una hora por cada accidente.

El tiempo dedicado por el mando intermedio ha sido, en promedio, de media jornada a cada accidente.

El tiempo dedicado por los Delegados de Prevención ha sido en promedio de 2 horas por cada accidente.

PRODUCCIÓN

5 conatos de incendio que provocaron 3 lesiones con un promedio de 13 días de baja.

Uno de los accidentes generó una interrupción del proceso productivo de 33 días, siendo graves sus consecuencias.

El personal accidentado ha debido ser trasladado al centro asistencial.

El tiempo perdido por otros trabajadores a consecuencia de los siniestros que no han causado interrupción del proceso productivo ha sido de 2 horas en promedio.

El mando intermedio ha dedicado un promedio de una jornada a investigar y elaborar el informe de cada uno de los conatos de incendios acaecidos.

El tiempo dedicado por los Delegados de Prevención ha sido, en promedio, de una jornada por accidente.

Los dos técnicos de mantenimiento, que a su vez efectúan las labores de técnicos de prevención, le dedicaron 1 hora a cada uno de los conatos de incendio que no provocaron lesiones y dos jornadas a cada uno de los que provocaron lesiones, excepto el más grave (se contrataron los servicios de una empresa de ingeniería).

El director de producción le dedico una jornada de trabajo a cada uno de los tres accidentes mayores.

Los daños materiales generados en los tres incendios mencionados en zona de reactores se han evaluado en 4.988€, 7.212€, y 80.478€ respectivamente, una vez descontados la amortización y la reposición del seguro de incendios. Asimismo, para reparar los daños de este último siniestro (que paralizó la producción durante más de un mes) y poner en marcha de nuevo el proceso productivo, se contrataron los servicios de una empresa de ingeniería, que presentó una factura de 4.024€. Los otros dos conatos de incendios no provocaron ningún daño material considerable.

En la actualidad la empresa dispone de un seguro de incendios, a tasa proporcional, por un valor parcial asegurado de 601.012,10 €, con una prima anual del 4,3% del capital asegurado.

Los paros en la producción ocasionados por los siniestros supusieron la realización de 600 horas extraordinarias, en global, para recuperar la producción.

Los accidentes que originaron baja, en el área de producción, y no supusieron la paralización del proceso productivo, se cubrieron con el contrato eventual de un trabajador que suplió al accidentado en el periodo de baja, con el mismo salario. Se desconocen con exactitud los efectos de este cambio en la producción, aunque se estimó que el ritmo del nuevo trabajador contratado equivalía al 75% del trabajador accidentado, mucho más experimentado.

El siniestro más grave supuso un retardo en la entrega al cliente de un mes. Una cláusula del contrato con el fabricante de pintura nacional, que absorbe aproximadamente el 40% de la producción, especifica una penalización por retardo en la entrega del 5% del valor facturado.

El fabricante de pintura francés, dado lo reiterado de los siniestros, decidió rescindir el contrato de suministro con la empresa, lo que supuso 4 meses a un menor ritmo productivo.

La autoridad laboral competente impuso una sanción económica a la empresa en un accidente grave del almacén de 3.005,06 €, y otra sanción de 12.020,24 € en el accidente grave por quemaduras en el último incendio por falta de medidas de protección. El personal administrativo le dedicó un promedio de una hora a cada accidente para trámites.

Debido a la plantilla de la empresa, se dispone de 2 Delegados de Prevención, ocupando estas funciones un trabajador del almacén y uno del área de producción, estando especializados cada uno de ellos en el área de su competencia.

Resumiendo, los resultados que ofrece la simulación para el caso de no adoptar medidas preventivas son los siguientes:

- Siniestralidad muy elevada 18 accidentes en un año, lo que supone un índice de frecuencia de 150 y un índice de gravedad de 0,68.
- Unos costes de accidente que se acercan a 196.000€ y que suponen cerca de un 120% de la cifra de ganancias del período, ocasionados por tiempo perdido de los trabajadores accidentados, de otros trabajadores implicados en ayudar y trasladar a los lesionados y del personal administrativo por el tiempo dedicado a la gestión de los accidentes, costes materiales, gastos generales y otros.

Tabla 3.2. Costes de accidentes (sin medidas preventivas)

	ALMACÉN	PRODUCCIÓN	EMPRESA
Tiempo perdido	325	162	487
Costes materiales	1.683	81.137	82.820
Pérdidas	0	51.569	51.569
Gastos generales	4.075	53.750	57.825
Otros tiempos	1.126	2.009	3.135
TOTAL COSTES	7.209	188.627	195.836

Fuente: NTP 472 Tabla 4

Una vez que los costes de los accidentes se reparten entre los diferentes conceptos de la cuenta de resultados a los que afecta: coste de ventas, gastos de explotación, resultados financieros y extraordinarios; la cuenta de Pérdidas y Ganancias en el caso de no adoptar medidas preventivas queda, según la simulación, de la siguiente manera que mostramos a continuación:

Tabla 3.3. Cuenta de resultados (sin medidas preventivas)

Ventas e ingresos	4.247.740	
Coste de ventas	-2.676.076	
Utilidad bruta (valor añadido)		1.571.664
Gastos explotación	-1.217.686	
Resultados explotación		353.978
Resultados financieros	-131.078	
Resultados ordinarios		222.900
Resultados extraordinarios	-14.093	
Impuestos	-35.497	
Ganancias netas		173.310

Fuente: NTP 472 Tabla 5

b) Plan de emergencia

Veremos a continuación como evolucionan los resultados de la empresa adoptando medidas preventivas, empezando con un plan de emergencias.

La elaboración de un plan de emergencia por una empresa de ingeniería tendría un coste de 6.000€, y consistiría básicamente en la instalación de una red fija contra incendios, instalación de muro y puerta contrafuego, instalación de rociadores automáticos, instalación de un sistema de detección automática de incendios y curso de formación de lucha contra el fuego, con el plan se obtendrían los siguientes resultados:

- Se reducen los costes de accidente, debido fundamentalmente a la no paralización del proceso productivo (horas extraordinarias, desocupación de

maquinaria, costes fijos, pérdida de pedidos, penalizaciones por retardo), a los menores daños a la maquinaria y a las sanciones administrativas.

- Se incrementan los beneficios de la empresa fundamentalmente por el aumento de facturación debido a la no-paralización del proceso productivo y que tiene su reflejo en las cuentas de ventas e ingresos por las mayores ventas y de costes de ventas por el mayor consumo de existencias. Aumenta el inmovilizado de la empresa debido a la inversión efectuada para la dotación de medios técnicos.

Tabla 3.4. Costes de accidentes (Plan de Emergencia)

	ALMACÉN	PRODUCCIÓN	EMPRESA
Tiempo perdido	325	81	406
Costes materiales	1.683	3.005	4.688
Pérdidas	0	211	211
Gastos generales	4.075	4.227	8.302
Otros tiempos	1.126	965	2.091
TOTAL COSTES	7.209	8.489	15.698

Fuente: NTP 472 Tabla 8

Tabla 3.5. Cuenta de resultados (Plan de Emergencia)

Ventas e ingresos	5.083.128	
Coste de ventas	-3.202.370	
Utilidad bruta (valor añadido)		1.880.758
Gastos explotación	-1.249.051	
Resultados explotación		631.707
Resultados financieros	-131.078	
Resultados ordinarios		500.629
Resultados extraordinarios	-3.875	
Impuestos	-84.448	
Ganancias netas		412.306

Fuente: NTP 472 Tabla 9

c) Sistemas de almacenaje

Esta medida preventiva supone tomar las siguientes medidas:

- Acondicionamiento del local con estanterías metálicas para los bidones (96.162€).
- Mejoras diversas de organización, señalización y racionalización del espacio (19.232€)
- Nuevos útiles de sujeción de bidones para carretilla elevadora (4.327€).

El total de la medida preventiva asciende a 119.721,61€ y los resultados de la simulación fueron:

- Se reduce de forma notable la cifra de accidentes en el almacén, así como los índices de siniestralidad.
- Se reducen de forma considerable los costes de accidentes, debido principalmente a la reducción de costes de mano de obra (menor tiempo perdido), a la ausencia de daños materiales y a las sanciones administrativas.
- La mecanización del sistema de almacenaje permite reducir la mano de obra de almacén en dos trabajadores y su traslado al área de producción, con el consiguiente incremento de la capacidad productiva, que tiene su reflejo fundamentalmente en un incremento de la cifra de facturación y de los beneficios de la empresa. La inversión realizada permite ampliar el inmovilizado de la empresa.

La tabla de accidentes y la cuenta de resultados, quedan como se muestra a continuación.

Tabla 3.6. Costes de accidentes (Sistemas de almacenaje)

	ALMACÉN	PRODUCCIÓN	EMPRESA
Tiempo perdido	108	162	270
Costes materiales	0	81.137	81.137
Pérdidas	0	51.569	51.569
Gastos generales	360	53.750	54.110
Otros tiempos	375	2.009	2.384
TOTAL COSTES	843	188.627	189.470

Fuente: NTP 472 Tabla 12

Tabla 3.7. Cuenta de resultados (Sistemas de almacenaje)

Ventas e ingresos	4.459.962	
Coste de ventas	-2.809.776	
Utilidad bruta (valor añadido)		1.650.186
Gastos explotación	-1.247.605	
Resultados explotación		402.581
Resultados financieros	-131.078	
Resultados ordinarios		271.503
Resultados extraordinarios	-11.088	
Impuestos	-44.271	
Ganancias netas		216.144

Fuente: NTP 472 Tabla 13

d) Plan de emergencia y sistemas de almacenaje

Al adoptar estas dos medidas preventivas el coste y la inversión correspondiente sería la suma de las dos medidas individuales.

Los resultados obtenidos son: Al tratarse de dos medidas independientes sus consecuencias son prácticamente la suma de las dos, tomadas de forma individual, con la salvedad de que la cifra de ventas es superior a la de las dos acciones aisladas, ya que

se aumenta el tiempo de producción (no hay un periodo de parada de la producción) con más capacidad productiva (dos trabajadores más).

e) Plan de emergencia, sistemas de almacenaje y programa de formación, información, participación

A la suma de los costes de las dos medidas ya analizadas habrá que añadir los que correspondan al programa de formación, información y participación que consistiría en:

- Programa de formación en condiciones de trabajo para los delegados de prevención.
- Curso de organización de la prevención para mandos intermedios.
- Curso de manipulación de cargas para los mandos intermedios de almacén.
- Curso de prevención de incendios para los mandos intermedios de producción.
- Seminario interno sobre manipulación de cargas y hábitos de trabajo para el personal de almacén, impartido por los mandos intermedios, de 20 horas de duración.
- Seminario interno sobre lucha contra incendios para el personal de producción, impartido por los mandos intermedios, de 20 horas de duración.
- Establecimiento de reuniones de los trabajadores con sus mandos intermedios una vez por semana, de una hora aproximadamente, para tratar aspectos puntuales de la prevención.

La simulación nos da los siguientes resultados:

- Los accidentes disminuyen en el área de almacén.

- Los costes de accidentes disminuyen debido al menor tiempo perdido, teniendo en cuenta la duración de los cursos.
- Se incrementa la productividad debido a la mayor motivación de los trabajadores y como consecuencia la cifra de ventas y los beneficios.

Tabla 3.8. Cuenta de resultados (Plan de emergencia, sistemas de almacenaje y programa de formación, información y participación)

Ventas e ingresos	5.311.235	
Coste de ventas	-3.346.078	
Utilidad bruta (valor añadido)		1.965.157
Gastos explotación	-1.276.377	
Resultados explotación		688.780
Resultados financieros	-131.077	
Resultados ordinarios		557.703
Resultados extraordinarios	-870	
Impuestos	-94.661	
Ganancias netas		462.172

Fuente: NTP 472 Tabla 21

Conclusiones

La adopción de cualquiera de las cuatro medidas, o conjunto de ellas, propuestas es beneficioso para la empresa, fundamentalmente porque se reducen los accidentes de trabajo, con la consiguiente mejora de la calidad de vida laboral. Adicionalmente también se mejoran los aspectos económicos ya que, no sólo se reduce la cifra de costes de accidentes, sino que también tiene un efecto positivo en los resultados del ejercicio.

Esto se debe principalmente a dos aspectos:

- La consideración de inversión de la mayor parte de las medidas adoptadas: dotación de medios técnicos para el plan de emergencia y sistemas de almacenaje. Esto hace que la cuenta de resultados no se vea muy afectada.

- El incremento de facturación debido al menor tiempo perdido, mejora de la calidad del producto, mejora de la imagen competitiva de la empresa, etc.

Consideradas de un modo aislado, la propuesta que tiene una mayor incidencia en cuanto a la reducción de accidentes, es la de la instalación de un nuevo sistema de almacenaje (reducción del índice de frecuencia de 150 a 75 y del índice de gravedad de 0,68 a 0,44) En cuanto a los aspectos económicos los efectos de la implantación de un plan de emergencia son notorios: reducen la cifra de costes de accidentes de 198.836€ a 15.698€ y la cifra de ganancias netas pasa de 173.310€ a 412.306€ aproximadamente.

Los efectos más positivos se dan cuando se adoptan las dos medidas conjuntamente y además se establece un programa de formación, información y participación en la empresa, con el que también se consigue reducir el número de accidentes e incrementar la productividad.

Del análisis del trabajo expuesto sacamos las siguientes conclusiones en relación a las hipótesis planteadas:

- Los costes de prevención son fácilmente identificables
- La simulación identifica los costes que llamaremos visibles de los accidentes como: sanciones, horas extras, contrato de sustitución etc.
- La simulación no identifica y no valora todos de los costes ocultos de los accidentes como: gastos financieros, consumos energético en la horas extras, formación del trabajador contratado en sustitución de los accidentados, Gastos judiciales, etc.
- Quedaría por resolver el problema de la contabilización e imputación de los costes de la siniestralidad al hecho causante de los mismos.

Cabe preguntarse, si costes como los observados en la simulación (tiempos perdidos, sustitución de trabajadores, contratos perdidos etc.), son en verdad recogidos por el sistema contable e imputados a los accidentes de trabajo, y si dispone el empresario de dicha información. Intentaremos mediante los trabajos y estudios que mostramos a continuación aportan alguna luz sobre estas cuestiones.

3.3 ARGUMENTOS A FAVOR DE LA RENTABILIDAD DE LA PREVENCIÓN

Con el análisis realizado en el epígrafe anterior, podemos obtener una primera idea de lo que supone aplicar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en una empresa. Varias son las NTP que el Ministerio dedica al estudio de la prevención (273, 442, 540), destacamos también la NTP 594, donde volvemos a encontrar referencias a la rentabilidad que genera la inversión en prevención, destacando el papel de la contabilidad en el análisis de la misma: *“Así, el registro de los accidentes de trabajo que ocurren en una empresa debería permitir el análisis de los costes directos e indirectos que son consecuencia de los mismos. Esta labor debería estar instrumentalizada de manera que su cálculo no supusiera un esfuerzo excesivo. Se trataría, en definitiva, de justificar desde una perspectiva financiera, las actividades preventivas en la búsqueda de caminos y estrategias para que empresarios y directivos descubran por si mismos que la prevención de accidentes de trabajo es, más que una exigencia legal, algo verdaderamente necesario y rentable”* (Bestraten; Gil y Piqué, 2000).

La propia NTP 594., hace referencia a los estudios que distintos autores del mundo de la prevención han realizado sobre la rentabilidad. *“Muchos autores, algunos de ellos, como Heinrich, ya históricos, han puesto de manifiesto lo elevado del coste económico de los accidentes de trabajo a raíz de los resultados de sus estudios en empresas. Con lo cual, las empresas deberían, como mínimo, hacer un acto de fe en estos prestigiosos autores (el ya citado Heinrich, Simonds, Grimaldi, Bird y otros) y tener claro que la planificación de las distintas actividades preventivas destinadas a eliminar o reducir los riesgos, aplicadas con el arte necesario, van a suponer una rentable inversión, tanto desde el punto de vista humano, como económico”* (Bestraten; Gil y Piqué, 2000).

Estudiaremos a continuación, en fuentes con orígenes diferente a las publicadas por el Ministerio de Trabajo, otros trabajos y artículos que abunden en este análisis positivo sobre la rentabilidad de la prevención.

3.3.1 ESTUDIOS EMPÍRICOS

Analizaremos en este epígrafe una serie de estudios empíricos que muestran cómo afecta la prevención a la rentabilidad empresarial. Si bien no hay muchos estudios con el suficiente rigor científico, cabe mencionar que ni uno sólo de los analizados, muestra conclusiones que aboguen por la no rentabilidad de la gestión preventiva, de entre todos los estudiados, hemos elegido los cinco que mostramos a continuación en base a los siguientes criterios:

- Diversidad de las personas o instituciones que patrocinan los trabajos. Hemos buscado trabajos procedentes de distintos ámbitos: instituciones públicas, privadas y académicas.
- Diversidad de sectores económicos.
- Diversidad territorial.
- Detalle y rigor del análisis.

Estudio nº 1: OSALAN⁷

Empezamos con el estudio realizado por el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (De la Peña y Fernández, 2006), referido a los accidentes graves, muy graves y mortales ocurridos en la Comunidad Autónoma del País Vasco durante 2003., veremos como sus conclusiones demuestran la rentabilidad de las acciones preventivas. Hemos incluido este estudio, porque consideramos que el formulario que contiene contempla muchos de los costes ocultos que posteriormente analizaremos. Sin embargo observaremos que apenas contempla el análisis de los intangibles de la empresa relacionados con la prevención y la siniestralidad. Veamos cuales son los datos estudiados para llegar a sus conclusiones.

El proyecto "Estudio de Costes de Accidentes", dentro del Plan de Gestión de OSALAN para el año 2004 aprobado por el Consejo General, pretendió realizar una aproximación a los costes que supusieron para las empresas del País Vasco los accidentes graves, muy graves y mortales ocurridos durante el año 2003.

⁷ OSALAN – Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.

El proyecto se basó en un formulario de análisis de costes de los accidentes de trabajo, donde se intentó introducir todos los elementos que sirven para valorar el efecto económico que puede tener en una empresa la ocurrencia de un accidente. El formulario se envió a las empresas afectadas por accidentes graves, muy graves y mortales durante el año 2003.

Este estudio de costes de accidentes incluye la valoración de las medidas preventivas correctoras para que el accidente objeto de estudio no vuelva a suceder, sirviendo para que las empresas puedan calibrar la incidencia económica que supone la implementación de buenas políticas de prevención de riesgos laborales, para mejorar las condiciones de trabajo y disminuir la siniestralidad laboral. Es una herramienta que permite tener una visión realista del coste total de los accidentes y enfermedades laborales y comprobar, así mismo, los beneficios de la prevención.

El formulario se estructuró en cinco apartados:

1) Datos del suceso:

Datos descriptivos, indicándose adicionalmente los días de baja y tipo de incapacidad permanente, si la hubo.

2) Coste de Personal:

Gastos de personal debido al tiempo de trabajo efectivamente pagado pero no trabajado, tanto por el accidentado el día del accidente, como por sus compañeros, mandos, etc. el día del suceso y posteriores. Además, se incluyeron las mejoras voluntarias a la prestación por Incapacidad Temporal que, en su caso, tuvo la empresa, y las cotizaciones por el accidentado a la Seguridad Social por parte de la empresa durante los días de baja.

3) Coste de daños materiales:

Gastos de reparaciones, tanto de edificios e instalaciones como de maquinaria, herramientas y equipos de trabajo. También se incluyeron las pérdidas de materias primas y de producción, así como los gastos ligados a nuevas contrataciones, horas extras... para mantener la producción.

4) Costes de prevención:

Coste de las medidas adoptadas por la empresa tras el accidente para evitar que éste se repita.

5) Otros costes:

Costes no cubiertos por seguros, bien por defensa jurídica, responsabilidad civil, penal u otra. Se incluyeron también penalizaciones por retrasos de entrega de pedidos por demoras de producción, pérdidas de clientes por pérdidas de imagen, huelgas y reivindicaciones sindicales como consecuencia del accidente...

Según el Resumen Estadístico de Siniestralidad Laboral de Accidentes de Trabajo correspondientes al ejercicio 2003, en el País Vasco se produjeron 105 accidentes mortales y 525 accidentes graves y muy graves. De todos estos accidentes tras eliminar los accidentes que en el parte aparecen como "in itinere" y algunos "no traumáticos", quedan 435 accidentes graves, muy graves y mortales que corresponden a 405 empresas o centros de trabajo de esta Comunidad Autónoma.

Definidos los accidentes objeto de estudio, se enviaron a las empresas los correspondientes formularios. Respondieron 161 empresas (39,75%), siendo válidas para el estudio únicamente 141 respuestas (34,81 %) que corresponden a 149 accidentes, un 34,25 %. Este porcentaje de respuestas llega hasta el 45,9% en el caso de empresas en las que se produjeron accidentes mortales y al 32,35 en el caso de graves y muy graves.

Conclusiones del estudio:

A continuación se recogen, a modo de recopilación, las principales conclusiones obtenidas en la muestra.

De los datos enviados por las empresas, que corresponden a 149 accidentes (28 mortales y 121 graves y muy graves) y extrapolando las cantidades medias obtenidas al número de accidentes graves, muy graves y mortales ocurridos en el año 2003 en la Comunidad Autónoma del País Vasco, se pueden deducir los siguientes resultados:

- La media de días de baja de los accidentados graves y muy graves fue de 160,06 días.
- Las horas totales perdidas supusieron que por cada accidente se perdieron una media de 24,45 horas. Si extrapolamos para los 435 accidentes graves, muy graves y mortales ocurridos en la Comunidad Autónoma durante 2003 el total de horas perdidas se situó en 9.629,82 horas.
- La pérdida media en una empresa por cada accidente grave o muy grave de un trabajador fue de 10.307 euros.
- La pérdida media en la empresa por accidente mortal fue de 35.580,74 euros.
- El coste total por territorio histórico, extrapolando los datos, es el siguiente:

Tabla 3.9. Coste por territorio

TERRITORIO	Nº ACCIDENTES	GRADO DE LESIÓN	COSTE TOTAL
Alaba	67	grave y muy grave	518.147,77
	7	mortal	228.955,60
TOTAL	74		747.103,37
Vizcaya	182	grave y muy grave	1.895.233,73
	31	mortal	1.173.594,45
TOTAL	213		3.068.828,18
Guipúzcoa	125	grave y muy grave	1.409.190,10
	23	mortal	802.022,94
TOTAL	148		2.211.213,04
TOTAL GRAVES Y MUY GRAVES	374		3.822.571,60
TOTAL MORTALES	61		2.204.573,00
TOTAL	435		6.027.144,60

Fuente: De la Peña M., y Fernández M. (2006)

- En cuanto a daños materiales, que incluyen los gastos de reparaciones, tanto de edificios e instalaciones como de maquinaria, herramientas y equipos de trabajo, así como las pérdidas de materias primas y de producción, supusieron por cada accidente de trabajo una media de 5.960,18 euros. Si diferenciamos entre accidentes graves y muy graves y mortales, la media se sitúa en 3.636,50 euros y 16.001,82 euros, respectivamente.
- Extrapolando el coste de daños materiales a la totalidad de accidentes de la Comunidad Autónoma en 2003, los datos obtenidos son los siguientes:

Tabla 3.10. Daños materiales

TERRITORIO	Nº ACCIDENTES	GRADO DE LESIÓN	COSTE DAÑOS MATERIALES
Alaba	67	grave y muy grave	92.599,40
	7	mortal	7.724,50
TOTAL	74		100.323,90
Vizcaya	182	grave y muy grave	580.141,41
	31	mortal	499.208,05
TOTAL	213		1.079.349,46
Guipúzcoa	125	grave y muy grave	678.091,18
	23	mortal	552.609,48
TOTAL	148		1.230.700,66
TOTAL GRAVES Y MUY GRAVES	374		1.350.831,99
TOTAL MORTALES	61		1.059.542,03
TOTAL	435		2.410.374,02

Fuente: De la Peña M. Fernández M. (2006)

- En cuanto al coste de las medidas adoptadas por la empresa tras el accidente para evitar que éste se repita, o lo que es lo mismo, los Costes de Prevención, fueron de 865,07 euros el coste medio por empresa. Los Costes de Prevención de los accidentes graves y muy graves ha sido de 512,64 euros por empresa y de los accidentes mortales ha sido de 2.388,11 euros.

Tabla 3.11. Coste de medidas preventivas

Nº ACCIDENTES	GRADO DE LESIÓN	MEDIA COSTE PREVENCIÓN
121	TOTAL GRAVES Y MUY GRAVES	512,64
28	MORTALES	2.388,11
149	TOTAL	865,07

Fuente: De la Peña M. Fernández M. (2006)

- Extrapolando los datos obtenidos, los costes de las medidas de Prevención adoptadas por las empresas, para que no se repitan los accidentes de trabajo, vienen reflejados en el cuadro de la siguiente pagina (tabla 3.12).

Observamos como los costes de los accidentes (2.410.374,02 €) son muy superiores a los de la prevención de los mismos (367.368,23 €) lo que demuestra según los datos de este trabajo, y sin tener en cuenta otras variables como la generación de beneficios intangibles, que la actividad preventiva mejora la rentabilidad empresarial.

Tabla 3.12. Coste de medidas preventivas por territorio

TERRITORIO	Nº ACCIDENTES	GRADO DE LESIÓN	COSTE DE PREVENCIÓN
Alaba	67	grave y muy grave	14.258,90
	7	mortal	1.037,17
TOTAL	74		15.296,07
Vizcaya	182	grave y muy grave	117.239,22
	31	mortal	172.785,97
TOTAL	213		290.025,18
Guipúzcoa	125	grave y muy grave	52288,68
	23	mortal	9.758,29
TOTAL	148		62.046,98
TOTAL GRAVES Y MUY GRAVES	374		183.786,80
TOTAL MORTALES	61		183.581,43
TOTAL	435		367.368,23

Fuente: De la Peña M. Fernández M. (2006)

Es importante resaltar, que para la puesta en práctica de este proyecto, la principal dificultad con la que se encontraron fue el cálculo por parte de la empresa de todos los costes del accidente, ya que este cálculo exige una gran capacidad de gestión para poder recoger los datos que se ven afectados por el accidente y cumplimentarlos debidamente en el formulario, no obstante teniendo en cuenta que la investigación de cualquier accidente laboral es exigida por la ley de Prevención de Riesgos Laborales, para poder

definir cuales han sido las causas que lo han originado y en consecuencia poder poner en marcha las medidas preventivas que eviten una repetición del mismo, se ha de suponer que la valoración del coste de los accidentes realizada por las empresas es correcta, puesto que muchos de los datos son consecuencia de la investigación del accidente en todos sus aspectos dentro de la empresa.

De todas formas, se explica en el trabajo que la tipología de los accidentes investigados supone, en muchos casos, un proceso largo, sobre todo en lo referente al período de bajas, determinación de sanciones, responsabilidades, indemnizaciones, etc., por lo que, en algunos casos, como algunas de las empresas que han respondido apuntan, el apartado de otros costes no se ha podido estimar.

Estudio nº 2: ASEPEYO⁸

Siguiendo con el análisis de estudios empíricos que estamos realizando, a continuación presentamos los resultados obtenidos en una muestra de 7.647 empresas asociadas a ASEPEYO a las que se les aplicó, entre 2003 y 2004, un programa específico para empresas de especial accidentalidad. Este programa está previsto en las disposiciones contenidas en el Plan General de Actividades Preventivas promulgado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Castells, 2005).

Este grupo estaba formado por pequeñas y medianas empresas, de menos de 250 trabajadores, pertenecientes a todos los sectores de actividad económica, que poseían, al inicio del programa, un índice de incidencia superior en un 30 % al índice de incidencia promedio del conjunto de empresas españolas de su mismo sector de actividad. En la

⁸ Fundada en 1915 como Mutualidad de Previsión Social, en 1944 pasó a denominarse Asistencia Sanitaria Económica para Empleados y Obreros, Mutualidad de Previsión Social. (A.S.E.P.E.Y.O.), con el objetivo de gestionar el Seguro Obligatorio de Enfermedad en todo el Estado. En 1965, ASEPEYO dejó de ser una entidad de previsión social para convertirse en Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Con la entrada en vigor de la Ley 4/1990 de Presupuestos Generales del Estado para 1990, ASEPEYO volvió a cambiar su denominación por la de "Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social".

siguiente tabla se muestra el número y tamaño de las empresas que componen la muestra.

Tabla 3.13. Tamaño de las empresas

TAMAÑO DE LAS 7.647 EMPRESAS
3.359 empresas de entre 1 y 5 trabajadores
3.894 empresas de entre 6 y 49 trabajadores
394 empresas de entre 50 y 249 trabajadores

Fuente: Castells J. (2005)

El programa específico, que tuvo carácter gratuito para las empresas que aceptaban participar voluntariamente, consistió en la aplicación sistemática de una serie de actividades, de entre todas las previstas en el citado Plan General. Las actividades del programa fueron aplicadas por los 230 técnicos especialistas de ASEPEYO y consistieron en asesorar y colaborar con los directivos y responsables de la empresa sobre el sistema de gestión de la prevención, el control de la accidentalidad y sus consecuencias y los beneficios de la prevención integrada. A continuación se relacionan las actividades del programa específico para empresas de especial accidentalidad.

Tabla 3.14. Actividades preventivas

ACTIVIDADES DEL PROGRAMA ESPECÍFICO
Visita del técnico para asesorar sobre evaluación de riesgos y plan de prevención
Informe de asesoramiento para la empresa resultado de la visita
Visitas del técnico para investigación de accidentes y enfermedades profesionales
Informe de análisis de los accidentes y enfermedades profesionales y medidas correctoras
Programa de capacitación del empresario para las empresas de menos de 6 trabajadores
Jornada técnica para empresarios y directivos
Curso para trabajadores sobre riesgos del puesto de trabajo y medidas preventivas
Curso de nivel básico en prevención de riesgos laborales para los trabajadores designados
Distribución de una publicación específica y documentos sectoriales
Ficha para autoevaluación de la organización preventiva de la empresa
Atención de consultas a través de equipos especializados de la mutua

Fuente: Castells J. (2005)

Seguidamente se indican los principales indicadores de accidentalidad obtenidos en la muestra de empresas durante los años 2003 y 2004. Durante este periodo se observa una importante reducción de los accidentes y de los índices de incidencia, que coincide con la aplicación de las actividades preventivas.

Tabla 3.15. Resultados de accidentalidad.

RESULTADOS DE ACCIDENTALIDAD DEL GRUPO	2004	2003	%
Número de accidentes sin baja	16.338	26.129	-37,5
Número de accidentes con baja	14.703	22.689	-35,2
Número de trabajadores del conjunto de empresas de la muestra	104.775	108.033	-3,0
Días naturales de baja ocasionados por los accidentes con baja	347.119	516.432	-32,8
Índice de incidencia de los accidentes sin baja	15.593	24.186	-35,5
Índice de incidencia de los accidentes con baja	14.033	21.002	-33,2

Fuente: Castells J. (2005)

Asimismo, para esta muestra de empresas se obtuvieron los costes empresariales por accidente derivados de la suma de una serie de partidas correspondientes a los grupos de los costes contabilizables y costes estimativos, que repercuten directamente sobre la empresa y que representan una parte de los costes indirectos.

En este estudio no se contemplaron los costes atendidos directos cubiertos por el seguro, como son las indemnizaciones por la incapacidad temporal al trabajador, las pensiones por incapacidad, muerte y supervivencia, los gastos sanitarios ni los costes hospitalarios. Estas partidas que se indican a continuación (tabla 3.16), habituales en caso de accidente con baja laboral, pudieron ser identificadas fácilmente por la mutua.

Tabla 3.16. Costes empresariales por accidente.

TIPO DE PÉRDIDA EMPRESARIAL POR ACCIDENTE	Coste en Euros	
	2004	2003
Cuota empresarial de la seguridad social durante la baja del trabajador	3.118.170	4.279.184
Cotización por desempleo, formación profesional y fondo de garantía salarial	924.880	1.269.249
Cuotas por accidente de trabajo durante la baja del trabajador	107.021	146.870
Tiempo perdido por el accidentado el día del accidente para los casos de baja)	279.357	397.058
Tiempo perdido por el accidentado el día del accidente para los casos sin baja	287.140	422.963
Recargo sobre las horas extras por suplencias durante la baja del trabajador	9.909.439	13.599.102
Pagos al trabajador, por convenio, hasta cubrir el 100 % de su salario durante la baja	3.303.146	4.533.034
TOTAL	17.929.153	24.647.460

Fuente: Castells J. (2005)

Ello representa para el empresario, sólo por estos conceptos, una pérdida que en 2003 significó un coste adicional de 3.223 € en promedio por empresa, que en 2004, después del aplicar el programa Específico se redujo a 2.344 €. Todo ello sin contar otros costes empresariales como son los derivados de la reparación de máquinas e instalaciones, pérdidas y deterioro de producto, las pérdidas de tiempo de compañeros del accidentado como consecuencia del accidente, otras interrupciones del proceso productivo ni la producción defectuosa como consecuencia del accidente, cuya estimación podría ser realizada por cada empresa mediante la metodología indicada en este trabajo

Dentro del mismo estudio, se contempla otro planteamiento en el que se basa la optimización económico-preventiva de los costes empresariales de la prevención, se centra en el análisis de los costes de producción, considerando que los costes de las pérdidas están comprendidos en los costes variables de producción. Existe una correspondencia entre las partidas que componen los costes de las pérdidas, descritas anteriormente, y el sistema de contabilidad general de los costes variables de producción. Por ejemplo, las pérdidas de material se corresponden con el consumo de materia prima o de producto, las pérdidas de tiempo por mano de obra de producción, etc.

Por ello, si se consigue disminuir las pérdidas por accidente se reducirán los costes variables de producción, con lo que representa un aumento de la capacidad productiva del sistema y una disminución del coste unitario de fabricación.

Conclusiones del estudio:

Del análisis realizado en este estudio, podemos concluir que el empresario que aplique al área de seguridad y salud, los mismos criterios empresariales que utiliza en otras áreas de la empresa donde desea conseguir resultados, como por ejemplo: producción, calidad o medioambiente; la integración del sistema de seguridad en la empresa mejorará los resultados económicos, al mismo tiempo que reducirá los daños personales a los trabajadores.

Es lógico pensar que las publicaciones del Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales o de las mutuas, destacan lo más positivo de la prevención con el objetivo de que los empresarios se sientan motivados para llevarla a cabo. Por este motivo, hemos buscado otras opiniones y trabajos que procedan de ámbitos diferentes, con el fin de observar, si el tipo de análisis y factores que contemplan para llevarlo a cabo, difieren de los que hasta ahora hemos encontrado.

Estudio nº 3 FECOAM⁹

El tercer trabajo presentado (Quesada A. et. Al., 2007), fue realizado por los técnicos del Servicio de Prevención Mancomunado de Riesgos Laborales de FECOAM., sobre las 86 cooperativas más significativas asociadas a la Federación de Cooperativas Agrarias de la Región de Murcia, en función del índice de siniestralidad y del número de trabajadores, con el objetivo principal de conocer el coste económico de los accidentes de trabajo a través del análisis de todas las variables que tienen una repercusión económica para la empresa.

⁹ FECOAM – Federación de Cooperativas Agrarias de Murcia.

Los accidentes e incidentes acontecidos durante el periodo estudiado se han investigado, y a su vez se ha ido cumplimentando el formato del método para valorar el coste económico partiendo de la cumplimentación del formulario que incluimos en el anexo del capítulo.

En el estudio se observa como en el Sector Agrícola el sobreesfuerzo es la causa más significativa de las bajas laborales y esto viene a confirmar que en las cooperativas estudiadas, más del 40% de los accidentes haya sido causado por este motivo. El sobreesfuerzo es la causa más frecuente y aunque, si bien es cierto que es un riesgo muy importante en el sector, también es difícil de comprobar la veracidad de los daños y raramente hay testigos, por lo que muchas veces se falsean los hechos. Teniendo en cuenta lo anterior, los resultados que se obtuvieron del estudio fueron los siguientes:

- *Número de días de baja:* El promedio está en 22 días por accidente, Los accidentes que se producen en las empresas estudiadas están catalogados en su mayoría como leves por lo que las consecuencias no son muy dramáticas aunque habría que resaltar la importancia del gran número de bajas que se producen. Lógicamente tanto para la empresa como para la sociedad y por supuesto para el trabajador un accidente grave tiene peores consecuencias y más gastos. Pero si solamente tenemos en cuenta el número de accidentes sin tener en cuenta su gravedad, su repercusión económica igualmente nos va a afectar en las jornadas perdidas, la prestación de una asistencia sanitaria y la sustitución del salario a través de una prestación económica durante el tiempo de dure la baja.
- *Costes de seguridad social:* promedio 87 € por cada mes y por trabajador accidentado. Este es el gasto más significativo que repercute directamente en las empresas agrícolas en cuanto a costes por accidente. Por regla general, los operarios que trabajan en la zona de producción de las cooperativas están encuadrados en el Régimen Especial Agrario por lo que, en caso de accidente el coste para la empresa es muy pequeño. Si los trabajadores hubieran estado encuadrados en el Régimen General el coste de las cotizaciones empresariales a la Seguridad, sería 5 veces mayor.

- *Costes salariales directos:* Los costes salariales directos dependen del número de horas perdidas por el trabajador el mismo día que sucede el accidente, pero en las cooperativas estudiadas no se abonan las horas perdidas ya que el trabajador ficha antes de irse a la Mutua o bien se espera a terminar la jornada y después se acerca a la Mutua. Según la Ley General de la Seguridad Social en su Art. 131 se expone: “Nacimiento y duración del derecho al subsidio”.

1. El subsidio se abonará, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

2. El subsidio se abonará mientras el beneficiario se encuentre en situación de incapacidad temporal, conforme a lo establecido en el artículo 128 de la presente Ley.

Por lo tanto y dado que no se está incurriendo en este coste no se puede valorar.

- *Costes salariales indirectos:* Los costes salariales indirectos son los correspondientes al tiempo perdido por el Responsable de Prevención en la Investigación del accidente, en la actuación de primeros auxilios (réflex, venda...) o similares. la media ronda los 5, 6 euros por cada accidente.
- *Costes generales:* Los costes generales recaen en el coste de los materiales de primeros auxilios. En los costes generales se incluye también el transporte aunque generalmente el trabajador se desplaza en sus propios medios. Como media = 2,12€.
- *Costes totales:* El coste de un accidente al día supone para el empresario 3,3 euros, así que el coste total por accidente está en torno a los 69€ de media.
- *Costes de las medidas preventivas:* Dada la naturaleza de las causas de los accidentes, las medidas preventivas de los accidentes acontecidos pueden ser

información / formación y establecimiento de rotaciones de puestos lo que supone una media de 78,25 euros para cada accidente.

- *Valoración de los costes intangibles:* Las empresas del estudio consideran que no han tenido costes intangibles.
- *Valoración de los costes materiales:* No se valoran costes materiales no obstante, estudios estadísticos representativos revelan que por cada accidente con lesión grave o incapacitante se produce por término medio 30 accidentes con pérdidas a la propiedad. Por lo que se deduce que en general las empresas tienen unos sistemas de trabajo que están muy lejos de alcanzar la máxima productividad ya que tienen costes que no son capaces de detectarlos y por lo tanto no se van a contabilizar esas pérdidas para posteriormente adoptar medidas para evitarlas.
- *Análisis coste-beneficio:* Se analiza el coste-beneficio teniendo en cuenta como gastos el valor económico que supone la implantación de las medidas preventivas para subsanar las deficiencias y como ingresos contabilizamos el ahorro de los costes que suponen las deficiencias en prevención de riesgos y que han supuesto el accidente descrito y su valoración económica. En las empresas analizadas se observó que en determinados accidentes resulta más económico el coste total del accidente que la medida preventiva y en otros al revés.

Conclusiones del estudio:

- Aunque en el análisis coste-beneficio en algunos accidentes resulte un saldo negativo, y una empresa sin cultura preventiva y que lo mire solamente desde el punto económico a corto plazo, y sin entrar en otras valoraciones, le es más rentable tener accidentes que evitarlos. Esto solo resultaría rentable a corto plazo, ya que a largo plazo con una eficiente gestión preventiva disminuirían los accidentes y con ello el coste, además hay que tener en cuenta que las empresas analizadas no han contabilizado los costes intangibles como inspecciones, pérdida de imagen o incorporación de trabajadores sustitutos.

- Se ha demostrado que en una empresa cualquiera, un accidente provoca que durante un periodo de tiempo determinado, en función de la gravedad, se resienta el sistema productivo ya que el rendimiento de los trabajadores no es el mismo, produciéndose una alteración del clima social y una pérdida de tiempo de los trabajadores. Es un coste muy difícil de cuantificar y como bien se ha dicho cuanto más grave y/o espectacular sea el accidente, mayor será el tiempo perdido por los trabajadores.
- El porcentaje de accidentes leves o graves tendrá una repercusión económica directa en la empresa, ya que cuando se produce un accidente grave automáticamente el accidente será investigado por la inspección de trabajo o inspectores del Instituto de Seguridad y Salud Laboral con el posterior requerimiento de la inspección, lo que supondrá gastos en abogados, informes periciales, etc. y posibles sanciones administrativas.
- También existe otro coste asociado al número de accidentes que se produce en una empresa, pues cuando la siniestralidad de la empresa está por encima de la media del sector, tenemos más posibilidades de tener una inspección de trabajo, con el consiguiente gasto que supone la preparación y el tiempo perdido que ocasiona dicha inspección.
- La empresa no considera, erróneamente, gastos administrativos de la contratación de sustitutos, sanciones, multas, proceso judiciales etc., y los gastos de honorarios de los profesionales que invierten el tiempo en estos menesteres.
- Uno de los principales problemas con los que se encuentra la prevención de riesgos laborales es que los costes de un accidente no son cubiertos al cien por cien por la empresa sino que mediante el sistema de Seguridad Social, se reparte entre los costes al Estado y los costes privados de manera que a veces llega un punto en el que una mayor inversión en seguridad tan solo conlleva un ahorro social y no para la propia empresa por lo que no se impone la conciencia de prevención integrada. Sin embargo las inversiones y los cambios organizativos para mejorar las condiciones de trabajo son percibidos, por el contrario, como costes propios, directos e intransferibles.

- La labor de la Administración es importante, tanto en lo que respecta al fomento de la gestión preventiva, como al control del cumplimiento de la normativa legal vigente. Se corre el peligro de que la empresa respetuosa con la normativa se desmotive, al ver como aquella otra que incumple la ley compite en ventaja con menores costes sociales, al trasladarse al Estado los gastos que corresponden al empresario y ser mínimo el coste de su cumplimiento legal.

Estudio nº 4: Universidad de Oviedo

Otro trabajo, en este caso en el ámbito académico, que trata de ofrecer evidencia empírica de las ventajas económicas del sistema de gestión de la seguridad y la compatibilidad entre la competencia de la empresa y la protección de los trabajadores, es el de Los profesores Beatriz Fernández, José M. Montes y Camilo Vázquez (2006) del Departamento de Administración de Empresas y Contabilidad de la Universidad de Oviedo.

Analizan la mejora en la rentabilidad que suponen las inversiones en prevención. Este objetivo general puede concretarse en los siguientes objetivos específicos: 1) Identificar prácticas preventivas adecuadas que integran un sistema de gestión de la seguridad y salud efectivo; 2) Desarrollar y validar una escala que permita medir el grado de implantación del sistema de gestión de la seguridad en las organizaciones españolas; y 3) Analizar el efecto de dicho sistema sobre los indicadores de resultados empresariales.

Para la consecución de los citados objetivos se efectuó, en primer lugar, una revisión de la literatura sobre la gestión de la seguridad laboral y, posteriormente, se propone y contrasta un modelo de relaciones causales sobre una muestra de 455 empresas con más de diez trabajadores de los sectores industria, construcción y servicios.

En este trabajo se plantea un conjunto de relaciones entre la gestión de la seguridad y los resultados empresariales que constituyen las hipótesis del estudio. Para ello, establece previamente cuáles son los indicadores de resultados más relevantes en este contexto.

Estos indicadores de resultados pueden ser agrupados en tres dimensiones:

En primer lugar, las consecuencias directas de la siniestralidad, como son las lesiones, los daños materiales, el absentismo y la insatisfacción de los trabajadores se han agrupado bajo una única dimensión denominada resultados de siniestralidad.

En segundo lugar, los indicadores de calidad, innovación, productividad, satisfacción de trabajadores y reputación se han agrupado bajo la dimensión de resultados de competitividad, al ser consideradas variables claves de la posición competitiva de la empresa.

En tercer lugar la posición en el mercado valorada a través de la cuota de mercado, el margen de beneficios y la rentabilidad obtenida por la empresa se han agrupado bajo la dimensión de resultados económico-financieros.

En conclusión, de acuerdo con los planteamientos anteriores se formulan las siguientes hipótesis:

- Hipótesis 1: La gestión preventiva de riesgos laborales influye positivamente sobre los resultados de siniestralidad de la empresa.
- Hipótesis 2: La gestión preventiva de riesgos laborales influye positivamente sobre los resultados de competitividad empresarial.
- Hipótesis 3: La gestión preventiva de riesgos laborales influye positivamente sobre los resultados económico-financieros de la empresa.

Con el objetivo de contrastar las hipótesis planteadas se realizó un estudio empírico considerando empresas españolas de los sectores servicios, construcción e industria con un tamaño superior a diez trabajadores. Para la recogida de la información se diseñó un cuestionario, que fue cumplimentado por el responsable de prevención de la empresa.

Una vez evaluada la fiabilidad y validez y, por tanto, la idoneidad de las escalas utilizadas para medir los conceptos de gestión preventiva y resultados se procedió a realizar la estimación del modelo mediante ecuaciones estructurales con el fin de contrastar las hipótesis planteadas. Observándose que el sistema de gestión de la seguridad ejerce una influencia directa, positiva y significativa sobre: los resultados de

siniestralidad, sobre los resultados de competitividad y sobre los resultados económico-financieros de la empresa, corroborándose por tanto las hipótesis H1, H2 y H3, respectivamente.

Este proceso permitió elaborar y validar una escala de medición del sistema de gestión de la seguridad, proponiendo, así, una herramienta que permite a las empresas valorar su grado de avance en este campo y las orienta sobre aquellas áreas en las que han de avanzar si desean mejorar sus niveles de seguridad. Dicha escala quedó finalmente configurada por un total de 29 ítems estructurados en ocho dimensiones elementales: política de prevención, incentivos para la implicación de los trabajadores, comunicación y transferencia de información, formación en materia de riesgos laborales, planificación preventiva, planificación de emergencia, control interno y técnicas de benchmarking. A su vez, se comprobó mediante la realización de análisis el efecto que este sistema de gestión provoca sobre los resultados empresariales, observándose que cuanto más desarrollado esté el sistema de gestión preventivo de la organización mejores serán los resultados no sólo de siniestralidad, sino también los de competitividad y económico-financieros.

Conclusiones del estudio:

Un sistema de gestión de la seguridad laboral, tal como fue estructurado, tiene una incidencia positiva sobre la siniestralidad de la empresa, reduciendo los daños tanto personales como materiales. De esta forma, reduce los períodos de absentismo, mejora la satisfacción de los trabajadores y, consecuentemente, disminuye la posibilidad de abandono de la empresa, manteniendo en la misma trabajadores con conocimientos específicos difíciles de reemplazar. Asimismo, se observó la incidencia positiva del sistema de gestión sobre los resultados de competitividad, indicando que cuanto más desarrollado esté dicho sistema dentro de la empresa:

- 1) Mejor será la calidad de los productos o servicios prestados por la misma (puesto que requiere la elaboración de procedimientos de trabajo, instrucciones de trabajo, planificación y control de los trabajos).
- 2) Mejor será su productividad como consecuencia de las mejoras de calidad y de la reducción de costes financieros y costes de oportunidad derivados de pérdidas de

producción y de negocio provocados por los accidentes.

3) Mejor será la satisfacción de los clientes y la reputación e imagen de la empresa, al ser la seguridad laboral un valor importante de la sociedad.

4) Mejor será su grado de innovación, debido a las innovaciones tecnológicas y organizativas derivadas de las mejoras de seguridad.

Finalmente, se observó que cuanto más avanzado es el sistema de gestión implantado, más satisfechas están las organizaciones con los indicadores económicos y financieros, poniendo de manifiesto la influencia positiva de la gestión preventiva sobre el crecimiento de la cuota de mercado y, por tanto, de la posición de la empresa, sobre el crecimiento de los beneficios, el margen de beneficios sobre ventas y, en definitiva, sobre la rentabilidad de la empresa.

Estudio nº 5. Dirección General de Tráfico.

Analizamos un último estudio que a diferencia de los anteriores, más que analizar la rentabilidad o no de la gestión preventiva, plantea la posibilidad de igualar el coste del accidente y el de su prevención es decir el “Cálculo del coste óptimo de calidad” de la gestión preventiva (DGT., 2003).

En el estudio después de un pormenorizado análisis de los costes de accidentes y de prevención en el año 2002 se plantea las siguientes alternativas:

- La Dirección General de Tráfico, conocidos los datos de los costes de siniestralidad del año 2002, podrá decidir para 2003, bien limitar hasta esa cantidad el desembolso económico derivado de la mejora de la calidad de los servicios preventivos, bien incurrir, pese a todo lo anterior, en un coste superior (al preferir obtener un coste menor derivado de disfunciones o errores pese a soportar un coste no proporcional, por superior, de las medidas de calidad desplegadas para la reducción de aquellos).

- Una vez hallados los costes de calidad y no calidad de la gestión preventiva durante 2002, podemos conocer el importe exacto de los costes totales de la calidad en esta materia. Partiendo de la premisa lógica de que un incremento de la inversión (costes) realizada en calidad supondrá una disminución de los costes derivados de la no calidad (disfunciones y errores), el objetivo del presente sistema consiste en determinar el “coste óptimo de calidad”, esto es, el punto a partir del cual la inversión que se efectúe en mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por el Servicio de Prevención sea superior al coste ocasionado por las disfunciones y errores que pretendan ser evitados.

Conclusiones del estudio:

Con la presentación de este trabajo queremos hacer la siguiente reflexión: prescindiendo de consideraciones éticas y legales, la empresa puede medir, aplicando los medios necesarios, el volumen del esfuerzo en prevención que no perjudique la rentabilidad. Pero la falta de medios e iniciativa para dicha gestión, puede ocasionar que no se lleve a cabo este tipo de análisis con la consiguiente pérdida de información.

3.3.2 ESTUDIOS TEÓRICOS

Hacemos a continuación referencia a una serie de artículos y estudios teóricos procedentes del sector empresarial y profesional así como del mundo académico, unos y otros como veremos, abundan en la idea de que las inversiones en prevención mejoran la rentabilidad empresarial. Observaremos como en las distintas referencias que van a ir apareciendo se va conformando una lista de las razones, que resumiremos al final del capítulo, y que confirman las conclusiones reflejadas en las NTP ya mencionadas y en los estudios analizados en el punto anterior. Empezamos mencionando, que en todas las páginas Web de las distintas organizaciones empresariales consultadas se aboga por las ventajas económicas de la prevención, así por ejemplo, el Instituto de Gestión Empresarial Agraria promociona la prevención en el sector agrario, destacando la mejora de la rentabilidad de las empresa debido a una buena gestión de la prevención apoyándose en los siguientes puntos:

- Evita sanciones Administrativas. Cada día más trabajadores denuncian a sus empresarios por la falta de medidas preventivas.
- Evita pérdidas por accidentes.
- Impide que la maquinaria se deteriore.
- El trabajador agrario que se siente protegido, realiza mejor su trabajo, con más confianza y de forma más eficaz.

Con un mayor detalle, en la I Jornada de prevención de riesgos laborales celebrada el 22 de abril de 2002 en AICA (Asociación de empresarios de Alcobendas) para trabajadores y empresarios de la Comunidad de Madrid. Don Francisco de la Poza Martín, de “Ceres prevención”, basa su estudio de la rentabilidad de la prevención en los siguientes puntos:

De forma directa y tangible por:

- Incremento del patrimonio de la empresa por inversiones en elementos de seguridad. Dependiendo de las características del objeto de la inversión, que permita tipificarlo como constructivo, instalación, equipo, etc., su amortización se llevará a cabo en plazos regulados por la normativa al respecto (entre un mínimo de 3 años y un máximo de 80).
- Descuentos en primas de seguros. Las compañías de seguros conceden descuentos en las primas de ciertas pólizas de seguros cuando existen medidas de seguridad que reducen la frecuencia o la gravedad de los siniestros.
- Menor coste de las primas por autoseguro. Cuando la empresa tiene establecida la retención financiera de ciertas pérdidas por accidentes, esto representa un menor coste de las primas de seguros.
- Subvenciones públicas. Por la adopción de ciertas medidas de seguridad, que se consideran de interés social, como es la mejora en servicios e instalaciones

públicos, las administraciones públicas conceden fondos de ayuda para la financiación de dichas medidas, con lo que se consigue disminuir el importe total de las inversiones y su incorporación al patrimonio con un coste menor.

- Deducciones fiscales.

De forma indirecta y tangible por:

- La seguridad, a nivel interno y externo, incluida la seguridad de los productos, definida inteligente y razonablemente, se constituye también en un elemento de la estrategia de empresa, que tiene un efecto catalizador sobre los componentes de la empresa y su mayor eficacia en los objetos sociales y económicos.
- Mejora de la calidad de los productos y servicios. Los fundamentos de las actuaciones de seguridad son coincidentes, en su mayoría, con los de la calidad, con lo que al actuar sobre cada una de ellas, surge una influencia positiva recíproca.
- Mejora de la productividad. La seguridad de los medios humanos, técnico y materiales contribuye a la eficacia de los sistemas productivos, que sufrirán menos accidentes, averías o interrupciones. En tal sentido, la interjección seguridad-productividad se manifiesta en la expresión frecuente de que los “incidentes y siniestros son síntomas de fallos en la organización”.
- Mejora del clima laboral. Las actuaciones de seguridad desarrolladas por la empresa para la protección de la salud y la seguridad de sus trabajadores, bien percibidas por éstos, que se sienten protegidos y considerados, los predisponen a mostrar una actitud favorable para el entendimiento y cooperación con los objetivos de la empresa. Esta actitud favorable, incidirá en mejorar la calidad y la productividad.
- Mejora de la imagen externa. La existencia de un programa adecuado de seguridad y su comunicación apropiada hacia el exterior, tienen unos efectos

beneficiosos sobre la imagen de la empresa. Los receptores de la información y los beneficios que reporta pueden ser:

- Los clientes y consumidores: los productos seguros suelen ser preferidos por los consumidores, obteniendo claras preferencias en los mercados de consumo.
- Los vecinos y asociaciones: una correcta y veraz información sobre los riesgos y las medidas de seguridad dispuestas evitarán protestas de vecinos y asociaciones relacionadas con la empresa, así como la difusión de una mala imagen de la misma, provocando, por el contrario, actitudes positivas en sus relaciones con estos colectivos.
- Las administraciones públicas: el cumplimiento de la reglamentación vigente y una comunicación y colaboración abierta sobre los temas de seguridad y medio ambiente, colocará a los responsables políticos en una posición receptiva para la solución de aspectos administrativos y de otro orden de la empresa.

En el mundo académico, encontramos los artículos de Don Juan Antonio Sagardoy Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid citado en el capítulo anterior, en los que defiende la rentabilidad de la prevención y no sólo por evitar accidentes, también y de forma muy especial, por la mejora del clima laboral que conlleva:

“Normalmente, el tema de los riesgos laborales se identifica con la salud física de la persona y, dentro de ella, con los fallecidos por accidente, con lo cual muchas empresas -sus directivos- se quedan tranquilos porque en su empresa no tienen accidentes. Sin embargo, se margina algo cada vez más importante en la vida laboral, como es la salud psíquica de los trabajadores. Su satisfacción en el trabajo, su autoestima, su trato con los superiores, la conciliación con la vida familiar y un largo etcétera. Y ahí un directivo responsable y maduro tiene que entrar, tiene que medirlo y, en definitiva, tiene que pensar que su empresa merecerá, con justicia, tal nombre, si su entorno lleva a la realización personal y no a la frustración. Y no estoy pensando en

términos idílicos, sino en datos tangibles, puesto que tal empresa genera unos dividendos muy apreciables, también desde el punto de vista económico.” (Sagardoy, 2004).

Otra vía que el profesor Sagardoy propone, como medio de que los empresarios sean conscientes de la repercusión negativa, que en los resultados empresariales tiene la no – prevención, es la de las responsabilidades administrativas, civiles y penales:

“Como en todas las acciones humanas, el palo y la zanahoria, hábilmente combinados, darán soluciones a la cuestión pero, desde luego, no hay zanahoria más eficaz que la propia concienciación del empresario de que éste es un tema vital, tanto desde el punto de vista humano, como económico. En esa línea, la batería de responsabilidades que señala la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de 1995, son de tal magnitud como para preocupar seriamente a los responsables del gobierno de la empresa.” (Sagardoy, 2004).

Las responsabilidades que el profesor Sagardoy destaca son administrativas, civiles y penales y ya fueron tratadas en el capítulo dos de esta tesis: *“En definitiva, sea por razones morales o por razones económicas, desentenderse de la prevención de los riesgos que tienen los trabajadores para su salud física o psíquica, no sale nunca gratis para los directivos de la empresa”* (Sagardoy, 2004).

También los profesores Ángel Tejada, Rosario Perea y J. Antonio Rojas (2000) de la Universidad de Castilla la Mancha, afirman que una prevención adecuada puede repercutir favorablemente en la cuenta de resultados de la empresa y no sólo reduciendo costes laborales, sino incidiendo en otras partidas de costes, como mantenimiento de equipos, gastos de energía, inversiones, etc., así como en el capítulo de ingresos, incrementando la producción, mejorando la calidad del producto, mejorando la imagen competitiva de la empresa, etc.

Los mismos autores nos hablan de lo que denominan como *“falso ahorro”*, es decir si bien tradicionalmente parte de los costes de los accidentes son asumidos por la sociedad en general, existen cada vez más presiones para que sean las empresas las que asuman directa o indirectamente los mismos, al igual que ocurre con los costes

medioambientales incurridos como consecuencia del desarrollo de procesos productivos poco responsables.

En opinión de Fernández (2008), el trabajo es, esencialmente, una actividad económica. Las empresas se establecen con el fin de fabricar productos o proporcionar servicios para el mercado, intentando hacerlo de la forma más eficiente. Además de los costes humanos, los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajo imponen unos elevados costes a las propias empresas y a la sociedad en su conjunto. Por ello analiza esta cuestión en base a una serie de estudios realizados en algunos países de Europa Occidental, que nos indican que el coste anual de los accidentes de trabajo y enfermedades derivadas del trabajo, se sitúan aproximadamente entre el 5 y el 10% de los beneficios brutos de todas las empresas de un país.

Como apunta Fernández, un sistema eficaz de prevención de riesgos laborales, supone una mejora de la productividad y de la competitividad de la empresa. Implica mejorar la comunicación, el entendimiento y la colaboración, lo que repercutirá en una mayor competitividad, productividad y una mejor imagen empresarial, sin olvidar que la prevención de riesgos laborales, en el fondo, no persigue la mejora de las condiciones de trabajo, sino en su opinión, la mejora productiva. *“No se trata de producir menos o peor para proteger mejor al trabajador, sino de cómo producir más y mejor disminuyendo de forma simultánea el impacto sobre sus trabajadores. Cuanto más seguro y saludable sea el entorno de trabajo, menos posibilidades existirán de aparición de factores tan temidos como el absentismo laboral, los accidentes o un descenso continuo en el nivel de calidad y de productividad. Si profundizamos un poco veremos que las causas de los accidentes son las mismas que afectan negativamente a la productividad, a la calidad o a la competitividad. Por todo ello, la prevención de riesgos laborales debe dejar de ser un objetivo para convertirse en un fin, en una feliz consecuencia derivada”* (Fernández, 2008).

Como en otros estudios y artículos ya presentados, Fernández coincide en señalar que un accidente de trabajo, afecta a la empresa, ya que le supone una pérdida de recursos humanos: los conocimientos y experiencia de un trabajador, problemas y molestias que se derivan para el personal de la empresa, pero también le suponen una serie de procesos judiciales, como son el aumento de las primas de seguros, salarios perdidos,

reparaciones y pérdida de la imagen de la empresa, ya que en la actualidad cualquier empresa que se ve afectada por un accidente grave, y más si es mortal, aparece rápidamente en los medios de comunicación. Lo que ocurre según explica Fernández, es que en numerosas ocasiones estos costes no son visibles dado que son externos a la propia empresa, en otras palabras ésta no paga una cantidad extra, es la sociedad u otras compañías las que cargan con los costes de su baja seguridad y salud laboral. Esto genera que numerosas firmas no sean sabedoras de los aspectos económicos de la seguridad y salud laboral. *“No reconocen los costes de los accidentes y de las enfermedades laborales, y en el caso de que sean conscientes de este hecho, raramente lo miden”* (Fernández, 2008).

Si miramos otras referencias fuera de nuestras fronteras, encontramos que muchos son los autores de distintas nacionalidades que han argumentado a favor de la rentabilidad de la prevención:

“Los beneficios derivados de unas adecuadas condiciones de trabajo son de múltiple naturaleza y tienen destinatarios directos e indirectos. Los beneficiarios directos son los propios trabajadores, puesto que son los principales afectados por los accidentes, y la empresa porque está evitando pérdidas, mejorando la rentabilidad de la misma. Asimismo, los beneficiarios indirectos son los aseguradores, los contratistas, los consumidores, las familias y la sociedad en general” (Mossink, 2002 en Fernández; Montes y Vázquez 2006).

Los argumentos son similares a los ya expuestos en los trabajos y artículos de los autores españoles que hemos analizado:

“Los accidentes laborales provocan interrupciones en el proceso de producción, generando, por un lado, costes tanto financieros como de oportunidad (Heinrich, 1959; Andreoni, 1986; Brody et al. 1990; Grimaldi y Simonds, 1991; Bernal, 1996; Bestratén et al., 2003) y, por otro, descensos de la cantidad y calidad de la producción obtenida, con el consiguiente descenso de la productividad de la empresa (Hunter, 1999). Adicionalmente, las inversiones preventivas pueden originar cambios en la naturaleza de la tecnología de proceso y producción que supongan beneficios materializados en ahorros de materiales o de energía, reduciendo, de esta forma, los costes reales de dicha inversión. La importancia de los avances tecnológicos fue tratada por Ashford

(1999), el cual argumenta que la nueva normativa sobre prevención de riesgos sirve de estímulo para el desarrollo de una nueva tecnología que permita a las empresas su cumplimiento a menor coste, estimulando el crecimiento y la competitividad” (en Fernández; Montes y Vázquez 2006).

Para terminar con las opiniones favorables a la rentabilidad, de los agentes implicados en la prevención, mencionaremos que en todas las páginas Web de los servicios de prevención ajenos consultadas, se hace hincapié en las ventajas de aplicar la LPRL., destacando que aumentan la rentabilidad de los recursos humanos y materiales de la empresa. Como ejemplo, aportamos a continuación algunos datos que ofrece la empresa CareWork¹⁰.

En el año 2002 el coste total estimado por accidente laboral ascendió a 5.984 €, produciéndose un accidente cada 11,2 trabajadores ocupados, lo que supone un coste por trabajador ocupado de 534 €. Ante estas cifras, la rentabilidad de cualquier inversión en prevención, está asegurada y es notoria proporcionando al empresario los siguientes beneficios (CareWork 2005):

- Ahorra al no incurrir en los importantes costes derivados de la no prevención.
- Mejora el absentismo, aumentando directamente la productividad.
- Mejora el clima laboral y evita conflictos.
- Aumenta la calidad del producto

Observamos como en los beneficios expuestos por CareWork, en los que basa su defensa de la rentabilidad de la prevención, una vez más, nos encontramos con ventajas derivadas de la reducción de costes y de la generación de intangibles, puntos clave en los que se basa la investigación de esta tesis doctoral.

¹⁰Empresa que presta servicio de prevención de riesgos laborales ajeno a las empresas.

3.4 ARGUMENTOS EN CONTRA DE LA RENTABILIDAD DE LA PREVENCIÓN

Hemos visto como parece que todos los agentes implicados en la prevención están de acuerdo en las ventajas que aporta su implantación en la empresa, sin embargo, no podemos asegurar que todos participen de esta opinión. Quizás buena parte de los principales implicados, es decir los empresarios y también muchos trabajadores, tengan una percepción diferente como nos enseñaba el profesor Sagardoy en sus artículos anteriormente citados o como veremos en las siguientes referencias:

“El coste de las jornadas no trabajadas en Galicia a lo largo del año 2002 supuso casi 90 millones de euros, sin tener en cuenta las indemnizaciones por accidente, los costes materiales y el salario de los sustitutos cuando fueron necesarios. Por lo general, el empresario asocia el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con un gasto incómodo, cuando en realidad, a la luz de estas estadísticas, una buena política de prevención podría suponer un importante ahorro económico.” (Fernández, 2005).

“Las expectativas levantadas por el nuevo marco legal en vigor desde 1996, con la trasposición de la Directiva Marco (Ley 31/85 de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos de desarrollo) no se han cumplido. Últimamente, en sus intervenciones públicas, políticos y empresarios suelen atribuir la falta de cumplimiento de la normativa a la carencia de algo que muy vagamente denominan «cultura preventiva». Esta carencia tendría como principal manifestación, entre los empresarios, la falta de conciencia de que «la prevención es rentable». Esto originaría que, erróneamente, los empresarios sólo conciban la prevención como un coste, impuesto externamente.” (Narocki, 1999).

Esta percepción de los empresarios puede llegar al hecho de que cuando se encuentra en dificultades financieras, tiende a suprimir los costes de prevención, atentando así contra la productividad (Ramón y Santos, 2002).

Por otra parte, hay que señalar que es rara la dirección de una empresa que realmente se involucre en la seguridad en el trabajo. Así lo evidencian varios hechos (Ramón y Santos, 2002):

- Solamente una porción muy pequeña de los presupuestos de una empresa es destinada a promoción y mantenimiento de la seguridad.
- Si existe en la empresa un departamento de seguridad, su nivel jerárquico es de tercer o cuarto orden.
- Raramente se encuentra en las empresas un auténtico programa de seguridad, articulado e integral.
- Los altos niveles jerárquicos de las empresas de las empresas no se suelen involucrar, delegando las acciones a niveles inferiores, donde no existen los medios, ni la autoridad suficiente para la toma de decisiones.

Esta falta de implicación del empresario también es argumentada por Manuela Brinques, cuando explica las causas por las que la implantación de los sistemas preventivos en las PYMES y en concreto en aquellas que consideran que su actividad no comporta un riesgo especial, está poco desarrollada: *“Los pequeños empresarios estiman que el cumplimiento de la normativa legal actual representa un sobre coste sin beneficio aparente a corto plazo”* (Brinques, 2004).

Esta es una de las razones por las que según la citada autora, 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.

Pese a lo expuesto, Brinques apunta que 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.

Finalizamos este epígrafe haciendo referencia a uno de los autores que mejor han argumentado en contra de la rentabilidad de las acciones preventivas. Emilio Castejón opina que habría que abandonar de una vez por todas las formulaciones que pretenden convencernos de que existe: *“Una indemostrada y a lo peor inexistente rentabilidad de la prevención, formulaciones de las cuales derivan frases sin sentido -aunque, eso sí, insaciablemente repetidas- como “la prevención no es un gasto, sino una inversión”.* Hay que cambiar el mensaje. Y ese nuevo mensaje debería ser, simplemente, que la prevención no es otra cosa que un impuesto. Un impuesto atípico (pero no más que muchos otros) y que, como los otros, hay que pagar” (Castejón, 2006).

Resumimos a continuación los argumentos que Castejón utiliza para defender la prevención como un impuesto:

Si bien los costes de la prevención desde un punto de vista estricto no pueden calificarse de impuestos, en un sentido amplio sí pueden considerarse como tales, pues se trata de contribuciones monetarias obligatorias e individuales al bien común. Castejón los llama impuestos no convencionales, para distinguirlos de los impuestos ordinarios.

Los impuestos no convencionales tienen para Castejón varias características que los diferencian de los impuestos ordinarios. En estos últimos la cuota a pagar se establece de forma objetiva mediante una fórmula relativamente simple: una vez calculada la base imponible, se aplica el tipo correspondiente. En cambio, en los impuestos no convencionales la cuota no viene determinada por una fórmula más o menos compleja, sino por la consecución de ciertos objetivos: que el edificio se conserve, que el medio ambiente no se degrade o que los daños que uno puede causar con su vehículo sean resarcidos. Obviamente, todas estas circunstancias requieren una definición previa del

objetivo a conseguir, de forma que tanto el ciudadano como los poderes públicos puedan conocer fácilmente si aquél cumple o no cumple con su obligación. Esa función es la que cumple la legislación aplicable en cada caso.

El autor defiende que la prevención de riesgos laborales encaja perfectamente en el concepto de "impuesto no convencional". Su objetivo es que el trabajo no produzca daño a la salud de los trabajadores y, para conseguirlo, el empresario (que es el sujeto pasivo del impuesto) debe adoptar las medidas apropiadas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Lógicamente, esas medidas cuestan una cantidad de dinero que depende del sector productivo de la empresa y del tamaño de la misma, pero también de otros factores.

El sujeto pasivo es el empresario que tiene trabajadores a su cargo. El hecho imponible lo constituye la contratación de trabajadores estableciendo con ellos una relación laboral. Por tratarse de un impuesto no convencional no existen ni la base imponible ni el tipo, por lo que, como ya hemos dicho, tampoco existe una cuota definida. Es la consecución del objetivo marcado por la Ley la que determinará la cuota efectiva, es decir, el gasto en prevención.

Desde el punto de vista de las sanciones a los incumplidores, el impuesto preventivo reproduce el esquema habitual en el fraude fiscal, aunque con alguna peculiaridad.

Considerar la prevención como un impuesto abre una nueva perspectiva a lo dispuesto en el artículo 5.3 de la LPRL., acerca de que las Administraciones Públicas podrán adoptar programas específicos dirigidos a "promover la mejora del ambiente de trabajo", programas que "podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen".

Desde la perspectiva de la prevención como impuesto, este tipo de disposiciones no tiene nada de extraordinario, pues las normas fiscales incluyen habitualmente diversos tipos de bonificaciones en función de las circunstancias individuales del sujeto pasivo y de su contribución voluntaria a ciertos fines que el legislador considera de interés general.

En opinión de Castejón, puesto que las desgravaciones fiscales son algo usual, las frecuentes alegaciones referidas a la prevención en el sentido de que no se debe

"premiar" por cumplir la Ley deberían ser sometidas a revisión, se debe incentivar en los términos establecidos por la Ley a quienes contribuyen a los fines establecidos en la misma realizando acciones que no sean legalmente obligatorias.

A la vista de lo expuesto hasta aquí, el autor deduce que la tan repetida frase de que la prevención no es un gasto, sino una inversión, carece totalmente de sentido porque la prevención no es ni una cosa ni otra, es protección. Seguramente más justificada que la conservación de los edificios y, en ocasiones, que la del medio ambiente. Y dentro de la línea argumentada se trataría de *“un impuesto que hay que pagar. Y si no se paga, el incumplimiento, tarde o temprano, se pondrá en evidencia en forma de lesiones o de enfermedades, con las consecuencias que tanto para los afectados como para los defraudadores- pueden derivarse”* (Castejón, 2006).

Castejón justifica el hecho de que algunos empresarios consideren rentable la prevención con el siguiente argumento: *“El hecho de que la prevención sea un impuesto no convencional permite que algunos empresarios aprovechen las posibilidades que les proporciona el hecho de que puedan gestionarlo por sí mismos para obtener beneficios importantes a través de la mejora de la calidad, de la organización y de la moral de trabajo que se logra en una empresa donde la prevención funciona con eficacia de manera permanente. Son esos empresarios los que dicen que "la seguridad es un buen negocio" y que la practicaban y la practican yendo más allá de lo que la Ley exige”*. (Castejón, 2006)

De lo anterior se deduce que en el contexto normativo actual, que pretende que la prevención sea una actividad que se integre en la gestión de todas las empresas, la idea de que la prevención es rentable resulta absolutamente inaplicable como principio teórico sobre el cual basar la acción preventiva. *“Hay que buscar otros apoyos conceptuales, pues para la mayoría de las organizaciones la actuación preventiva no se producirá de una forma sistemática y organizada más que como respuesta a las presiones externas, que normalmente procederán de los poderes públicos o de los sindicatos.”*(Castejón, 2006).

3.5 CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO

Podemos finalizar este capítulo con las siguientes conclusiones:

- Del análisis de la simulación y de los trabajos empíricos mostrados en el capítulo podemos concluir que:
 - Los costes de prevención son fácilmente identificables
 - En general se identifican los costes que llamaremos visibles de los accidentes de trabajo como: sanciones, horas extras, contrato de sustitución etc.
 - En general no se identifican y valoran todos los costes ocultos de los accidentes como: gastos financieros, consumos energético en la horas extras, formación del trabajador contratado en sustitución de los accidentados, gastos judiciales, etc. Que suelen quedar englobados en el concepto de otros gastos.
 - Quedaría por resolver el problema de la contabilización e imputación de los costes de la siniestralidad al hecho causante de los mismos.
 - Se pone de manifiesto la dificultad que tiene la empresa para calcular el coste total de los accidentes de trabajo y su falta de medios para dicho fin.
 - Los posibles intangibles generados por las acciones preventivas o la pérdida o deterioro de los mismos a causa de la siniestralidad se contempla en muy pocos trabajos y en ninguno se menciona un esfuerzo por su valoración y cuantificación.
 - En empresas con accidentes catalogados como leves, es posible que los costes de prevención superen el coste de algunos accidentes, lo que puede generar en el empresario una percepción negativa sobre la rentabilidad de la prevención, sin embargo si se analiza desde la perspectiva del medio y largo plazo, se observaría una mejora de la rentabilidad.
 - Del análisis de la simulación y casos prácticos, podemos obtener abundante información sobre los costes de la prevención y de los accidentes, que serán clasificados y analizados en nuestro próximo capítulo.

- El hecho de que algunos de los costes de la siniestralidad, sean asumidos fuera de la empresa (Mutuas, Seguridad Social, compañías de seguros etc.), provoca que el empresario no sea consciente del alto coste de los accidentes.
- De los argumentos a favor de la rentabilidad de la prevención podemos concluir que la prevención:
 - Evita sanciones administrativas, civiles y penales.
 - Evita el deterioro de maquinaria y equipos, mejorando su mantenimiento.
 - Evita tiempos perdidos en la gestión de los accidentes.
 - Evita pérdidas de contratos y/o clientes.
 - Evita pérdidas de recursos organizacionales.
 - Mejora el ambiente laboral, consiguiendo trabajadores más motivados, formados y una reducción del absentismo.
 - Mejora la comunicación y colaboración dentro de la empresa.
 - Incrementa el patrimonio empresarial.
 - Ayuda a conseguir subvenciones públicas y deducciones fiscales.
 - Mejora la calidad de los productos y servicios.
 - Mejora la productividad y la competitividad.
 - Mejora la imagen externa de la empresa.
 - Ayuda a conseguir un mayor ahorro energético.
 - La prevención mejora el nivel tecnológico
 - Reduce tanto las lesiones y los daños a la salud de los trabajadores como los daños materiales de la empresa.
- De los argumentos en contra de la rentabilidad de la prevención, podemos concluir:
 - A pesar de los numerosos argumentos a favor de la rentabilidad, muchos empresarios siguen percibiendo el esfuerzo económico en prevención como un coste impuesto externamente, un impuesto.
 - Pocos directores de empresas se involucran realmente en la gestión preventiva por considerarla una carga.

- La percepción negativa de muchos empresarios conlleva la desmotivación en esta materia y la externalización del servicio, que se contrata en muchas ocasiones con la propia mutua, siendo este servicio, en opinión de muchos autores, bastante mejorable.
 - Algunos autores opinan que habría que basar los argumentos a favor de la prevención en base a otros factores que no sean la rentabilidad, ya que es más que discutible la mejora del resultado empresarial ocasionada por la prevención. Consideran que no están medidos todos los costes de prevención y de la siniestralidad y por tanto no se puede demostrar la rentabilidad.
- Por último, de todo lo expuesto a lo largo del capítulo y de forma global podemos concluir que:
 - La revisión bibliográfica y los trabajos presentados permite considerar que un buen sistema de gestión preventiva, tiene un efecto directo sobre los indicadores de siniestralidad, reduce los costes que esta conlleva, aumenta los beneficios y, por tanto, la rentabilidad de la empresa, pero la información que los empresarios tienen en general es deficiente, por la dificultad de gestionar los costes totales de los accidentes así como de los beneficios intangibles de la prevención, lo que motiva la percepción negativa que tienen muchos empresarios acerca de la misma. Es decir la clave está en la medición de los costes y de los beneficios o mejor dicho en la deficiente medición de los mismos.
 - Por lo tanto, de todo lo anterior se deduce que si se quiere analizar la rentabilidad de la prevención, cada empresa deberá hacer un esfuerzo para, mediante un adecuado modelo de gestión, estudiar los costes de la prevención y de la siniestralidad, así como los posibles beneficios de la acción preventiva, unos y otros serán objeto de estudio en los siguientes capítulos de esta tesis donde profundizaremos en los posibles modelos de gestión de .ambos factores.

CAPITULO 4

LOS COSTES DE LA PREVENCIÓN Y DE LA SINIESTRALIDAD

4 LOS COSTES DE LA PREVENCIÓN Y DE LA SINIESTRALIDAD

Las ideas principales que trataremos en este capítulo son las siguientes:

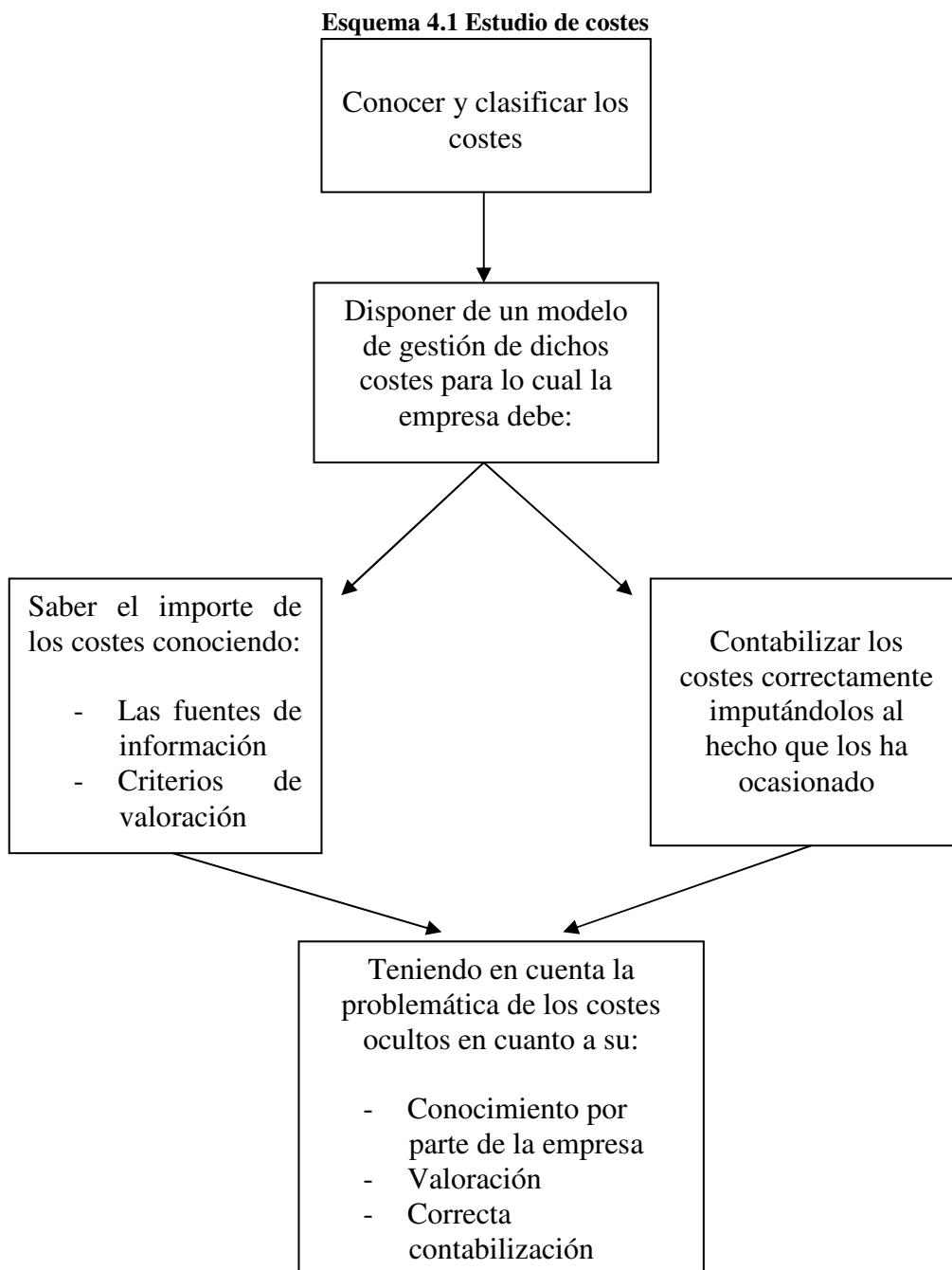
- *Clasificación de los costes de la prevención y de la siniestralidad.*
- *Análisis de modelos de gestión de los costes de la prevención.*
- *Contabilización de los costes de la prevención.*
- *Análisis de los costes ocultos de la siniestralidad laboral.*

Objetivos del capítulo.

- *Conocer los costes que se generan en la acción preventiva y por los defectos de la misma, así como sus distintas clasificaciones.*
- *Conocer los modelos de gestión de los costes de la prevención y de la siniestralidad: fuentes de información y criterios de valoración.*
- *Conocer el papel que juega la contabilidad en el conocimiento, valoración e imputación de los costes de la prevención y de la siniestralidad en especial de los costes ocultos.*

4.1 LOS COSTES DE LA ACCIÓN PREVENTIVA: DEFINICIONES Y CLASIFICACIONES

Cómo hemos tratado en el capítulo anterior, para analizar la rentabilidad, la empresa debe conocer los costes y posibles beneficios intangibles (tratados en el capítulo 5) que se generan en el ámbito de la prevención. Esquemáticamente, podemos representar el proceso de estudio de los costes que debe seguir la empresa de la siguiente manera:



En el esquema, observamos que para que la empresa pueda estudiar los costes del ámbito de la prevención, con el objetivo final de analizar la rentabilidad de la gestión preventiva, debe empezar por conocer y clasificar los distintos costes que en dicho ámbito se generan. Empecemos por tanto, estudiando los costes que pueden surgir en la acción preventiva y en la ausencia de la misma. Una vez que conozcamos dichos costes podremos presentar un modelo de gestión de los mismos.

En general existen dos tipos de costes en el ámbito de la prevención de riesgos laborales: costes de seguridad y costes de accidentes laborales. Además, entre éstos últimos, también habrá que distinguir entre costes reales y potenciales, costes tangibles e intangibles y costes visibles y ocultos. De todo ello iremos hablando a lo largo del presente epígrafe con el objetivo de entender mejor los distintos costes que ocasionan los accidentes de trabajo. Una vez conocidos los distintos costes, podremos realizar los necesarios análisis económicos de los mismos y con ello evaluar la rentabilidad de la acción preventiva en términos económicos.

Empecemos repasando las distintas clasificaciones que los autores hacen de los costes en el ámbito de la prevención. En primer lugar exponemos la que a nuestro juicio nos parece una de las clasificaciones más completa y exacta, la realizada por los profesores Tejada, Pérez y Rojas (2000), que en una primera aproximación proponen dividir los costes de seguridad en:

- Costes de seguridad o conformidad laboral, son los derivados de la implantación y desarrollo de las actividades necesarias para alcanzar los objetivos de prevención, es decir, aquellos ocasionados por la actividad preventiva. A su vez los podemos dividir en:
 - Costes de prevención, son los costes de todas las actividades específicamente diseñadas para evitar los accidentes de trabajo como por ejemplo: establecimiento de sistemas de seguridad y control de máquinas e instalaciones, adaptación de los lugares de trabajo, implantación de defensas y resguardos en máquinas, servicio de prevención propio o concertado, servicio médico de empresa, etc.

- Costes de inspección o evaluación, son los relativos a las mediciones, inspecciones y auditorías de los procesos productivos al objeto de comprobar si éstos se desarrollan en conformidad con las normas de prevención, por ejemplo: auditorías del producto, proceso o servicio, estudio de evaluación de riesgos, encuestas higiénicas, etc.
- Costes de accidentes laborales, son aquellos asociados a los fallos o errores en los procesos productivo y expresan las consecuencias económicas negativas de los accidentes laborales, no sólo aquellos relativos a los daños personales, sino también a los relacionados con defectos en la producción, averías, etc.

Centrándonos en el estudio de los costes de accidentes, veremos que hay una gran amplitud de variables y factores que intervienen en el cálculo de los mismos. Existen varios métodos para realizarlo, la mayoría de ellos tienen en común el diferenciar los costes que se pueden cuantificar con facilidad, como los costes “asegurados” o “visibles”, de aquellos otros no asegurados, también llamados “ocultos” y que son cuantiosos en la mayoría de los casos. De este planteamiento y siguiendo los estudios de Tejada, Pérez y Rojas surge, por tanto, la siguiente clasificación:

- Los costes visibles, son aquellos expresamente identificados en el sistema contable, y que son reconocidos como costes asociados a los accidentes laborales, los podemos dividir en:
 - Costes ligados a accidentes que dan como resultado lesiones que implican baja laboral.
 - Accidentes que requieren atención médica, pero no existe baja laboral.
 - Costes de accidentes que requieren tratamiento de primeros auxilios.
 - Costes de accidentes sin lesiones pero con daños materiales
- los costes ocultos, son aquellos que, a pesar de estar originados por accidentes laborales, no son identificados expresamente como tales por dicho sistema estando difusos en otros conceptos de costes, como por ejemplo: pérdidas de materiales inventariables, despilfarro de horas extras, tiempos no productivos por errores, tiempo destinado a analizar las causas y consecuencias de los

accidentes, ventas perdidas, daños materiales en instalaciones, deterioro de la imagen interna y externa, conflictos laborales etc.

Tanto en los mismos autores, como en la NTP 540, encontramos también clasificados los costes diferenciando entre costes tangibles e intangibles (Gil, 1999).

- Los costes tangibles, agrupan todos aquellos costes derivados de accidentes laborales que sean fácilmente cuantificables por la empresa pudiendo ser calculados con criterios convencionales de costes.
- Los costes intangibles se tienen que calcular con criterios subjetivos y no suelen ser registrados como costes por el sistema contable. Dada la dificultad que puede suponer para muchas empresas la valoración cuantitativa de estos costes, pero conscientes de la importancia que pueden tener, incluso para la propia supervivencia de la empresa, se propone una valoración alternativa de tipo cualitativo.

La última clasificación que los profesores Tejada, Pérez y Rojas (2000) proponen, es aquella que divide los costes de accidentes entre reales y potenciales.

- Costes reales, son los costes incurridos por la organización como consecuencia de un accidente laboral realmente acaecido en la misma.
- Costes potenciales, aquellos ligados a accidentes futuros que podrían ocurrir como consecuencia de la definición actual de los sistemas productivos.

La estimación de estos costes futuros o potenciales es especialmente relevante a la hora de realizar un análisis coste – beneficio, con el objeto de estimar la rentabilidad asociada al establecimiento de un sistema de prevención de riesgos laborales en la organización.

Para poder valorar los riesgos futuros en los que estaría incurriendo la organización, habría que tener en consideración dos aspectos: coste del accidente, si este ocurriera y probabilidad de que ocurra.

Por lo que se refiere a la probabilidad de ocurrencia, los autores reconocen que es un aspecto en gran medida subjetivo, que en el caso de los siniestros sigue la ley exponencial de cálculo de probabilidades.

A parte de los estudios de los profesores Tejada, Pérez y Rojas; exponemos a continuación otras clasificaciones propuestas por distintos autores.

José Castells (2005) distinguen dos tipos de costes, los costes de la prevención y costes de las pérdidas por accidente o por cualquier otro tipo de daño laboral, lo que se denomina, también, costes de la “no-prevención”.

Los costes de la prevención comprenden todas aquellas acciones que la empresa hace para prevenir los accidentes, por ello Castell opina que sería más apropiado llamar a esos costes inversiones de prevención. Los costes de la prevención los divide en otros dos grupos, los *costes del sistema de gestión de la prevención*, que lo componen todas las actividades de administración de la prevención, como los costes del personal específico y los propios de su sistema organizativo como por ejemplo:

- Elaboración de planes y programas: plan de prevención, evaluación de riesgos, control de compras, etc.
- Coste del personal especialista de prevención.
- Formación en seguridad y salud del personal especialista, directivo y técnico.
- Sistemas de información y comunicación de seguridad y salud.
- Sistemas para análisis de los agentes y factores de accidentes y enfermedades profesionales.
- Vigilancia de la salud, excepto los reconocimientos y exploraciones individuales del personal.
- Contratos con servicios de prevención externos y entidades especializadas.
- Auditorías del programa de prevención.

Y, por otro lado, los *costes de las medidas preventivas*, que corresponden a las actuaciones realizadas para el control de los medios técnicos, de los procedimientos de trabajo y por el coste de las medidas preventivas dirigidas a los propios trabajadores. A

continuación se indican los ejemplos de costes más frecuentes que componen este grupo de costes:

- Medidas en equipos e instalaciones: resguardos, protecciones y dispositivos de seguridad.
- Equipos de protección individual utilizados por el personal.
- Formación específica de los trabajadores en el puesto de trabajo y sobre el plan de emergencia.
- Señalización y medidas de información de la seguridad y salud.
- Revisiones periódicas y de mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones.
- Medios de prevención y protección contra incendios.
- Mediciones y análisis para control y seguimiento de las condiciones de trabajo y ambientales.
- Reconocimientos médicos y exploraciones individuales del personal.

Castells (2005) hace una segunda clasificación de los costes de la siguiente forma: *costes contabilizables*, que son fácilmente identificables y permiten un registro directo en el plan general contable de la empresa; *costes estimativos*, que son aquellos que se deberán calcular a partir de otras magnitudes relacionadas con las consecuencias del accidente, como es el caso de las pérdidas de tiempo por accidente o por los defectos de calidad ocasionados; y, finalmente, los costes *no contabilizables*, que no son registrables ni tampoco fácilmente estimativos.

Como ejemplos de costes contabilizables tendríamos:

- Reparación de las máquinas e instalaciones dañadas durante el accidente.
- Pérdidas y daños al producto ocasionadas en el transcurso del accidente.
- Sanciones e indemnizaciones derivadas del accidente.
- Pagos al trabajador, por convenio, hasta cubrir el 100 % de su salario durante el periodo de baja.
- Penalizaciones por paralización de la producción o por retrasos en la entrega del producto o servicio.

- Importe de seguros sociales y cuotas empresariales durante la baja del trabajador.
- Diferencias de salarios del trabajo realizado en horas extras para recuperar la producción.
- Otros costes contabilizables relativos a las pérdidas.

Costes estimativos serían por ejemplo:

- Pérdidas de tiempo como consecuencia de los daños sufridos.
- Pérdidas de tiempo por desplazamientos tanto del afectado como de otras personas.
- Disminución del rendimiento después del accidente, del afectado y por otros trabajadores.
- Costes de los defectos de calidad ocasionados durante y después del accidente.
- Horas extras por suplencias y trabajos de reparación de daños no registradas contablemente.
- Otros costes estimativos.

Por último como ejemplos de costes no contabilizables podríamos destacar:

- Baja moral de los trabajadores como consecuencia de los accidentes.
- Mala imagen como consecuencia de la accidentalidad de la empresa.
- Dificultades de contratación de personal como consecuencia de la elevada siniestralidad de la empresa.
- Repercusiones en las ventas y dificultades en las relaciones públicas y comunicación.

Siguiendo con las distintas clasificaciones de costes que contempla la literatura especializada, Manuel Bestratén (1996) clasifica los costes de los accidentes de trabajo en asegurados y no asegurados:

- Los costes asegurados proceden de las cotizaciones a la Seguridad Social para la cobertura de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (en la mayoría de los casos gestionados por Mutuas) y de los acuerdos que puedan

establecer los distintos Convenios Colectivos. En la medida que están asegurados se consideran fijos, si bien en lo referente a las cotizaciones a la Seguridad Social puede haber vínculos positivos entre la reducción del número de accidentes con baja sufridos y registrados y la cotización.

- Los no asegurados se consideran variables en función de la existencia o no de accidentes y de las actuaciones desarrolladas para evitarlos. A su vez Bestratén desglosa estos costes en: históricos, asumidos, de oportunidad y adicionales.
 - Históricos, son los más conocidos y estudiados al ser generadores de pérdidas puntuales tangibles, aunque hasta ahora diluidas o dispersas en diferentes partidas de contabilidad. Con adecuados sistemas de seguimiento y registro contable son fácilmente analizables, por ejemplo la reparación de daños ocasionados por un accidente.
 - Asumidos, son los que mayor reducción de gastos pueden suponer, pues si bien no se vinculan a acontecimientos concretos, suponen una infrautilización de unos recursos disponibles o un sobre dimensionamiento para cubrir deficiencias mal abordadas, por ejemplo el exceso de personal en mantenimiento para corregir desperfectos y averías incesantes o cubrir un absentismos excesivo.
 - De oportunidad, suponen una subactividad de la empresa, al dejar de realizarse actividades productivas a raíz de accidentes acaecidos, implicando pérdidas en los resultados financieros de la empresa.
 - Adicionales, suponen un impacto negativo sobre las relaciones internas de la empresa al crear malestar, desmoralización y desconfianza del personal lo que puede repercutir en el servicio que prestan. También afectan a la imagen pública de la empresa.

Los costes históricos y de oportunidad son los más identificables objetivamente; mientras que los asumidos y adicionales implican un cierto grado de subjetividad e indicadores más cualitativos.

Terminamos este epígrafe con una última clasificación basada en la norma española (UNE 66-904) y en la europea (EN 29004) para el ámbito de la calidad (Ramón y Santos, 2002):

- Costes de prevención: Son los relacionados con las medidas tendentes a prevenir accidentes.
- Costes de evaluación: Estos costes se refieren a las actividades de inspección y examen necesarias para evaluar si se mantienen las condiciones de seguridad específicas.
- Costes de fallos internos: Son los resultantes de que debido a un incumplimiento de las medidas de seguridad, o la existencia de un riesgo se produzcan accidentes en el interior de la empresa.
- Costes de fallos externos: Generalmente incluyen todos los costes de investigación y atención de las reclamaciones originadas por incumplimiento de las medidas de seguridad o relacionadas con accidentes sufridos por los clientes.

4.2 GESTIÓN DE LOS COSTES DE PREVENCIÓN

Como venimos comentando a lo largo de nuestro trabajo, uno de los argumentos de más peso para convencer de la necesidad de la prevención se basa en los costes, y aunque una de las funciones de la dirección es asignar a las diferentes actividades empresariales los recursos disponibles de equipos, mano de obra, tiempo y dinero, sin embargo, muchos directores no tienen una idea clara de cuánto les cuestan realmente los accidentes. Una de las carencias de la práctica preventiva en España es la ausencia de información sobre los costes de los daños a la salud, según datos de la “V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo” recogidos en el estudio de De la Peña M y Fernández M. (2006), sólo el 26,6% de los empresarios consultados disponía de datos anuales de los accidentes.

En general, la mayor parte de las empresas conocen muy bien los costes debidos a los cuidados médicos y a los seguros de los trabajadores, pero no conocen los que se presentan como costes ocultos, a pesar de que éstos representan muy probablemente el doble o el triple de los visibles.

Podríamos achacar este desconocimiento a la ausencia de modelos de gestión de los costes de la prevención, y si bien es un campo de estudio al que le queda largo recorrido, sí hemos encontrado en nuestra investigación varios modelos, en general muy similares, que ofrecen a los empresarios una guía para conocer y valorar los costes del ámbito de la prevención. Presentamos a continuación una posible metodología para la implantación de un sistema de gestión de los costes totales de seguridad, que puede servir para la identificación, análisis y cuantificación de estos costes y su utilización como instrumento de gestión en una empresa.

El modelo que hemos desarrollado, está basado en los trabajos de Bajo J.C. (2000); Ramón J. y Santos M. (2002); Quesada A. (2007) y en las Notas Técnicas de Prevención ya citadas en esta tesis (NTP 540 y NTP 594) del INSHT.

La aplicación de este modelo de gestión de los costes se basa en su medición, el análisis de su evolución en distintos períodos de tiempo y su comparación con otros datos de la empresa. Ello permite identificar las áreas en las que la prevención posee mayor capacidad de mejora, puede valorarse su magnitud, y a partir de ella, decidir acciones correctoras basadas en costes. El modelo se compone de las siguientes fases:

- Identificación de los costes.
- Fuentes de información.
- Proceso de estimación o valoración.
- Estudio de las variables determinantes de los costes.
- Etapas de implantación.

- Interpretación y presentación de resultados.

En la etapa final del desarrollo sería posible presupuestar las expectativas de reducción o de incremento de los costes totales de seguridad.

Como veremos en el cuarto epígrafe de este capítulo y en el estudio empírico del capítulo sexto, a pesar de la existencia de estos modelos de gestión, su uso no está generalizado en la empresa y por tanto los empresarios no disponen de la información que de ellos se podría extraer acerca del montante real de los costes de la prevención y de la siniestralidad, quedando ocultos buena parte del importe real de los costes por accidentes de trabajo.

4.2.1 ELEMENTOS DE LOS COSTES TOTALES DE SEGURIDAD: IDENTIFICACIÓN.

El primer paso es conocer con detalle los costes totales de seguridad que podemos encontrar en la empresa. Se relacionan a continuación algunos elementos habituales de los costes totales de la seguridad, distinguiendo por un lado los costes asociados a los fallos o errores en los procesos productivos (costes del accidente) y que expresan las consecuencias económicas negativas de los accidentes laborales, y por otro los derivados de la implantación y desarrollo de las actividades necesarias para alcanzar los objetivos de prevención pretendidos (costes de protección).

1. Costes del accidente: costes derivados, directa o indirectamente, del accidente mismo:
 - Reparación de los bienes dañados, incluyendo nuevas inversiones por aplicación y adecuación a nuevas normas.
 - Reposición de los bienes dañados, incluyendo nuevas inversiones por aplicación y adecuación a nuevas normas.
 - Desescombro, demolición, retirada de los bienes dañados, medidas para ordenar, limpiar el área con el fin de restaurar las unidades dañadas. Incluye

el traslado de escombros hasta el lugar más próximo en el que sea permitido depositarlos

- Costes de los servicios de extinción de incendios.
- Costes por actividades desarrolladas como consecuencia de un accidente: descontaminación, confinamiento, etc.
- Costes salariales del lesionado imputables a la empresa.
- Indemnizaciones derivadas del accidente.
- Ayudas y retribuciones graciables no exigibles por ley o convenio y complementos.
- Sobrecoste de personal contratado como consecuencia del siniestro para sustitución de los accidentados, así como su formación y adiestramiento.
- Pérdidas de producción por paro técnico y pérdidas de tiempo ocasionados por el siniestro.
- Importe de la parte proporcional de los gastos generales y los gastos salariales correspondientes al tiempo de inactividad.
- Costes de horas extras del personal, electricidad, agua, alquileres, etc. A fin de recuperar lo antes posible la actividad normal de la empresa.
- Gastos de ingeniería derivados de las modificaciones o reparaciones realizadas en los bienes.
- Costes de alquileres de equipos sustitutivos.
- Costes de investigación de accidentes, realizadas tanto por el personal de la empresa, como por personal externo.
- Pérdidas de producción por paros cuyo origen sea la protesta laboral o los actos sociales consecuenciales del accidente.
- Sanciones administrativas.
- Indemnizaciones por daños materiales y personales a terceros.
- Gastos judiciales: abogados, procuradores, asistencia jurídica, gestores administrativos, etc.
- Penalizaciones por incumplimiento de plazos de entrega.
- Gastos financieros por demoras causadas por el accidente.
- Otros gastos externos a la estructura empresarial que sobrevengan como consecuencia de un fallo de seguridad interno.
- Pérdidas de beneficios por contratos cancelados u órdenes perdidas, consecuencia de la no-productividad ocasionada por el accidente.

2. Costes de protección: aquellos costes implicados en toda clase de medios (humanos y materiales) que intervienen en la prevención del accidente y en la respuesta al mismo y que podemos desglosar en: a) costes de prevención y de respuesta al accidente, y b) costes de los seguros.

Veamos algunos ejemplos de los costes que forman parte del mencionado desglose.

a) Costes de prevención y de respuesta al accidente:

- Personal propio, dedicado permanentemente a funciones de seguridad.
- Estructura de seguridad e higiene.
- Servicios médicos internos.
- Servicios contra incendios y similares
- Servicios de vigilancia.
- Personal de gestión.
- Personal administrativo.
- Personal de informática y otros.
- Gastos generales imputables al departamento de seguridad: electricidad, agua, limpieza, alquileres, etc.
- Gastos propios de las áreas de seguridad: ordenadores, software, radios, etc.
- Contratos por prestación de servicios de empresas de seguridad.
- Servicios médicos externos por actividades realizadas en prevención.
- Realización de manuales, y procedimientos encargados a personas externas.
- Personal propio de mantenimiento por trabajos dirigidos a prevenir accidentes y mejorar la seguridad: inspecciones y revisiones de sistemas de señalización y alarma, etc.
- Formación y adiestramiento en seguridad: personal propio, ajeno, viajes, hoteles, estancia, suscripciones a publicaciones, etc.
- Equipos de protección individual y señalización
- Equipos de protección colectiva.
- Auditorías de seguridad, ensayos y laboratorios de verificación de equipos.

b) Costes de los seguros:

- Cotizaciones por IMS e IT.
- Seguros laborales.
- Seguros patrimoniales, contempla los seguros de construcción, montaje, incendios, averías de máquinas, robo, etc.
- Seguros de responsabilidad civil.
- Seguros de transporte.

4.2.2 FUENTES DE INFORMACIÓN DE LOS COSTES

Una vez que las empresas han detectado e identificado los costes de la gestión preventiva, la empresa tiene que saber dónde buscar la información necesaria y que personas deben intervenir en el proceso. Para resolver estos problemas hay que contar con que la empresa cumpla con dos aspectos fundamentales recogidos en la regulación de la prevención:

- El Reglamento de los Servicios de Prevención en sus artículos 1 y 2 establece la obligación de que la prevención de riesgos laborales se integre en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, tanto en los procesos técnicos y la organización del trabajo, como en la línea jerárquica. Asimismo, exige que la acción preventiva se implante a través de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, procedimientos, procesos y recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción. El cumplimiento de este imperativo legal supone, para una empresa con un esquema de gestión organizado y planificado, la necesidad de evaluar y controlar también económicamente dicha actividad preventiva. Esta actividad debería concretarse en un procedimiento en el que se definieran los objetivos, el alcance (que tipo de accidentes se deberían tener en cuenta), el personal involucrado en su confección, la metodología (como realizarlo) y el formulario establecido para registrar los datos.

- Según el artículo 23.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales el empresario está obligado a registrar y notificar los accidentes de trabajo que hayan causado al accidentado una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Es decir, para que la empresa tenga capacidad de gestionar adecuadamente los costes de la gestión preventiva debe poner los medios adecuados para tal fin, al igual que lo hace para la gestión y análisis del resto de costes de la empresa.

En relación al mencionado artículo 23.1 de la LPRL., el mero cumplimiento de esta exigencia legal ofrecería una visión incompleta y sesgada de la realidad económica de los accidentes de trabajo, ya que los sucesos que en la empresa originan lesiones sin incapacidad laboral, daños materiales y aquellos otros sucesos que, sin causar ningún tipo de daño, son potenciales de causarlos y originan, además, una inactividad productiva derivada de un tiempo perdido como causa de estos, son, de acuerdo con todos los estudios publicados, no solamente más numerosos, sino, también, más onerosos, incluso individualmente, para la empresa. Es por todo ello que se deberían registrar y evaluar los siguientes tipos de sucesos (Quesada A. et. Al. 2007):

- Todos los accidentes con lesiones, con o sin baja.
- Todos los accidentes que produzcan pequeñas lesiones (pequeños cortes, contusiones rasguños, etc.), que se solucionen con una cura de botiquín.
- Todos los accidentes que, sin haber causado lesiones de ningún tipo, sean potenciales de causarlas, si se vuelve a repetir el suceso que los ha provocado.
- Accidentes con daños materiales.
- Accidentes que impliquen un paro significativo en el proceso productivo.
- Incidentes que supongan un tiempo perdido significativo.

Las personas encargadas de registrar y evaluar este tipo de sucesos dependen de la propia estructura de la empresa por lo que en este método se propone la siguiente distribución (Quesada A. et. Al. 2007):

- Trabajador accidentado: Si el accidente no requiere traslado a un centro asistencial y el trabajador accidentado se encuentra en condiciones, debería

notificar las condiciones en que ocurrió el suceso (datos de identificación del accidente).

- **Mando directo:** Cuando al trabajador accidentado, por las consecuencias del accidente, no le sea posible, debería notificar las condiciones en que ocurrió el suceso. Asimismo, notificaría los tiempos perdidos, tanto para el trabajador accidentado, como de otros trabajadores de su área que se hayan visto involucrados por el accidente. Informaría, también, de los daños materiales, en caso de que los hubiera y de si el proceso productivo se ha visto afectado como consecuencia del accidente. Analizaría las medidas preventivas para que no vuelva a ocurrir el accidente, o en caso de que vuelva a ocurrir, se minimicen sus consecuencias.
- **Responsable de la Unidad funcional:** Comprobaría y completaría la notificación de tiempos perdidos, en el caso de que en el accidente se haya visto involucrado personal de otras áreas.
- **Dirección / Administración:** Aportaría los datos económicos necesarios para efectuar la evaluación.
- **Coordinador de Prevención / Servicio de Prevención:** Recopilaría y procesaría la información. Colaboraría en la determinación de las medidas preventivas. Proporcionaría los datos complementarios: tiempo dedicado a la investigación, gastos de botiquín, gastos del traslado del accidentado a un centro asistencial, sanciones administrativas, etc.

El procedimiento se iniciaría inmediatamente después del accidente y continuaría hasta que la situación se hubiera normalizado, es decir, hasta que no quedara ninguna partida de coste pendiente de valoración.

Se debería cumplimentar el cuestionario de investigación de accidentes de forma clara y detallada. La información debería quedar debidamente registrada para su posterior explotación estadística. Es decir que una de las piezas claves en todo este proceso es la

correcta cumplimentación del “*formulario*”, que será la base y la guía para la obtención de toda la información necesaria en la gestión de los costes de la prevención.

En el anexo, se recogen distintos modelos utilizados como formulario para la evaluación económica de los accidentes e incidentes, indicándose en los mismos, el circuito que deberían seguir los impresos y los responsables de cumplimentar cada uno de los apartados.

Pasemos a un análisis más detallado de las fuentes de información de los posibles costes ocasionados en la gestión de la prevención (Bajo, 2000):

1. Costes de personal propio.

Se considera tanto las retribuciones directas como las cargas sociales. Son facilitados por el departamento de personal. En el caso de personal por dedicación a gestiones de seguridad habrá que estimar dichos costes, recabando la información de las fuentes adecuadas.

El coste del personal de mantenimiento por trabajos dirigidos a prevenir accidentes y mejorar la seguridad, deberá ser estimado siempre que no existan en la empresa partes de trabajo que reflejen las horas dedicadas a dicha actividad.

2. Coste de empresas externas.

Se obtendrá mediante factura externa.

3. Coste de formación y adiestramiento en seguridad.

Cuando se evalúe el coste del personal propio no se tendrá en cuenta el coste por lo que se deja de producir sino el que representa el trabajador para la empresa. Los costes de cursos externos, viajes, hoteles, se obtendrán del departamento de personal.

Los costes de suscripciones a libros y similares los facilitará el departamento correspondiente.

4. Equipos de protección individual y señalización, así como de protección colectiva.

Pueden facilitar los costes los departamentos de compras, contabilidad o seguridad, según sea en cada empresa.

5. Reparación o reposición de los bienes dañados.

La fuente de información puede ser a través de los partes de investigación de accidentes, en los que debería aparecer un apartado en el que se especifique la existencia o no de daños materiales. Si la reparación la efectúa la propia unidad, el responsable facilita directamente los costes, en caso contrario (actuación de mantenimiento, etc.) se solicita el dato a la unidad que repare.

6. Costes salariales del lesionado.

La información se puede obtener de:

- Departamento de personal
- Servicios médicos
- Accidentado
- Producción (mando)

7. Indemnizaciones derivadas del accidente.

Departamento de personal y / o jurídico.

8. Sobrecoste de personal contratado para sustitución de los accidentados.

El coste correspondiente a la diferencia salarial es fácil de obtener y lo facilita el departamento de personal. En cuanto al coste de formación debe ser estimado.

9. Costes de investigación de accidente.

Cuando el personal es externo mediante factura. Si el personal es interno habrá que estimar el tiempo dedicado.

10. Las pérdidas de producción.

Cuando se produce por paro técnico, consecuencia del no-funcionamiento de un proceso anterior, por pérdidas de rendimiento o protesta laboral, la producción perdida se cuantificará por la unidad productiva y se valorará por la sección económica.

11. Contratos cancelados.

La valoración la facilitará el departamento comercial y / o económico.

12. Sanciones administrativas, indemnizaciones a terceros, gastos judiciales.

En general son datos facilitados por Asesoría Jurídica.

4.2.3 ESTIMACIÓN O VALORACIÓN DE LOS COSTES

Una vez que la empresa tiene identificados los costes de seguridad, así como las fuentes de información de los mismos, la empresa estará preparada para la estimación o valoración de dichos costes.

Para muchas empresas, como veremos en los siguientes epígrafes, el desarrollo de un procedimiento de valoración económica de los accidentes de trabajo es una tarea poco factible: pequeñas y medianas empresas con pocos recursos o poca cultura preventiva, empresas donde el proceso productivo se desarrolla a través de complicados sistemas de subcontratas o donde, por lo complicado de su estructura organizativa, es difícil la transparencia de los datos entre los distintos departamentos, etc.

Por otra parte, tampoco es necesario establecer un complicado sistema contable para descubrir la importancia de los costes no asegurados de los accidentes, ya que en la mayoría de los casos, el conocimiento aproximado de unos pocos datos económicos claves del accidente, será suficiente para justificar, desde un punto de vista financiero, el establecimiento de las acciones preventivas oportunas.

Ya en el epígrafe anterior según íbamos mostrando las fuentes de información, en muchos casos se ponía de manifiesto el cálculo del coste, pero para los casos en que la valoración no se muestre de forma evidente, proponemos un sistema de evaluación de los costes de accidentes laborales basado en estimaciones. El protocolo podría ser el siguiente (Bestratén; Gil y Piqué, 2000):

Si la empresa conoce el dato económico correspondiente, este debe ser el imputable al accidente en cuestión. Si lo desconoce, pero dispone de los datos históricos necesarios para proceder a una estimación interna, se considera que esta será la mejor estimación de que puede disponer.

En caso contrario, a continuación se ofrecen las pautas para ayudar a las empresas a proceder a esta estimación.

Este proceso de estimación está basado en el desglose de una serie de partidas de coste que pueden verse afectadas como consecuencia del accidente de trabajo y en una serie de variables que pueden influir en su cuantía y que trataremos en el siguiente epígrafe.

Las partidas de costes que pueden verse afectadas por el accidente son:

- Costes salariales directos: coste salarial para la empresa como consecuencia del tiempo perdido por el trabajador y sus compañeros en el accidente. Incluye también, tanto la compensación al trabajador accidentado, durante el periodo de incapacidad laboral transitoria, como la cotización por este trabajador durante el periodo de baja.

Nº de horas perdidas (no trabajadas) x Coste horario

$$\text{Coste horario} = \frac{\text{Salario bruto anual} + \text{Seguridad Social anual}}{\text{Horas anuales trabajadas}}$$

Se establecen unas guías para la estimación de las horas perdidas por el accidentado.

a) Con baja:

- Tiempo real del día del accidente, si se conoce.
- Orientativamente, cuatro horas del día del accidente si se desconoce.
- Resto de días de baja, completos.

b) Sin baja:

- Tiempo real si se conoce.
- Orientativamente, dos horas si se desconoce.

En cuanto a los compañeros del accidentado, a la hora de valorar la pérdida de tiempo o rendimiento, se computará el tiempo real si se conoce, u orientativamente media hora por cada trabajador que ha parado, en el caso de desconocerse.

Mejoras voluntarias a la prestación por Incapacidad Temporal: Las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo, pagadas por las Entidades Gestoras o colaboradoras con la Seguridad Social, cubren el 75% de la base reguladora. Puede existir, en convenio colectivo, una cláusula que disponga que el 25% restante de la base regulador o hasta el total del salario, lo cubra la empresa.

Nº de días de I.T. x Importe diario de la mejora

Cotización a la Seguridad Social por parte de la empresa: La cotización no se interrumpe durante el periodo de incapacidad temporal del trabajador.

N^a de días de I.T. x Importe diario de cotización a la Seguridad Social

- Costes salariales indirectos: coste salarial para la empresa del tiempo dedicado al accidente por el personal de estructura (mandos intermedios, administrativos, servicio de prevención, personal de mantenimiento, etc.). Mediante partes de horas dedicados a dicha actividad. Orientativamente se estima una hora por mando afectado.
- Pérdida de negocio: beneficios no generados, pérdida de pedidos, penalizaciones por retardos, etc. Estimación mediante la información suministrada por los departamentos comerciales, jurídicos y financieros de la empresa.
- Coste de los daños materiales: valoración económica de los daños materiales ocasionados por el accidente de trabajo (desperfectos ocasionados y productos perdidos). Según factura si la reparación es externa o por partes de trabajo si es interna.

$$\text{Servicio Interno} = \frac{\text{Salario bruto anual} + \text{Seguridad Social anual}}{\text{Horas anuales trabajadas}}$$

El coste de total de la reparación debe contemplar el coste de las piezas más el coste de horas invertidas y si repara producción habría que añadir los costes por pérdida de producción.

En caso de reposición suministra la información el departamento de compras y las unidades afectadas, mediante la demanda de adquisición del bien a reponer.

- Coste de materias primas, productos en curso y terminados:

$$\text{Coste unitario} \times \text{N}^{\circ} \text{ de unidades dañadas}$$

- Pérdidas de producción: Se deben calcular los beneficios esperados y no obtenidos porque son ingresos perdidos para la empresa.

Producción prevista – Producción real

- Incremento del coste de producción: estimación del incremento del coste para recuperar el tiempo perdido por los accidentes. Según partes de horas de trabajo. Se deben tener en cuenta las horas extraordinarias, contratación de reemplazante, contratación y subcontratación de obras y servicios, otros costes...

Horas extras = N° de horas empleadas x Coste horario

Contratación de reemplazante = (N° de horas trabajadas x Coste horario) + gastos de selección de personal + gastos de formación al trabajador sustituto

- Costes generales: material de primeros auxilios, costes de traslado del accidentado, sanciones administrativas, condenas judiciales, tratamiento de residuos, honorarios profesionales, daños a terceros, etc.

Este último tipo de costes se acentúan cuando nos encontramos ante accidentes graves o mortales, así como aquellos que además, por sus consecuencias, puedan afectar gravemente a ciudadanos, al medio ambiente o a bienes públicos.

Entre estos costes generales, algunos ya tratados en el capítulo 2., están los derivados de sanciones económicas, en base a los distintos ámbitos de la responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo, tales como:

- Responsabilidad civil: Tiene por objeto el resarcimiento de los daños y perjuicios que pueden derivarse del incumplimiento de obligaciones de prevención. El régimen jurídico de la responsabilidad civil se encuentra recogido en los artículos 1102 y siguientes y 1902 y siguientes del Código Civil, según se afronte como responsabilidad contractual o extracontractual; así como en los artículos 109 a 122 del Código Penal si se trata de responsabilidad civil por delito.

- Responsabilidad administrativa: Las infracciones administrativas están reguladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto Legislativo 5/2000 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. La sanción administrativa más frecuente es la multa cuya cuantía, dependiendo de la calificación de la infracción, varía entre un mínimo de 40 € por infracción leve en su grado mínimo, hasta 819.780 € por la muy grave en su grado máximo.
- Otras medidas de carácter administrativo que pueden llegar a ser muy gravosas para la empresa son la paralización de trabajos, la suspensión o cierre del centro de trabajo y las limitaciones para contratar con la Administración.
- Responsabilidad en materia de Seguridad Social: Regulada en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Los supuestos que contempla por responsabilidades prestacionales de Seguridad Social a cargo del empresario infractor son las siguientes:
 - Recargo de prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50%.
 - Aumento de la cuantía de las primas en el caso de empresas que incumplan sus obligaciones en materia de higiene y seguridad en el trabajo. El aumento, que con carácter general no podrá exceder del 10%, puede llegar al 20% en caso de reiterado incumplimiento.
 - Abono de las prestaciones de Seguridad Social en los supuestos de incumplimientos en materia de accidentes de trabajo (Art. 195) o de normas específicas para enfermedades profesionales (Art. 196-197).
- Responsabilidad penal: Regulada por la Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal tipifica como delitos determinadas conductas en materia de seguridad y salud en el trabajo, sancionando tales conductas con penas privativas de libertad

y con multas económicas (Art. 316-318); siendo compatibles tales delitos con los tipificados en el (Art. 142). Estos procesos y condenas judiciales suponen además toda una serie de gastos adicionales por abogados, pruebas, etc.

En la valoración de los costes hay que tener en cuenta una serie de variables que afectarán a la cuantía de los costes: lugar del accidente, especialidad del accidentado, gravedad de las lesiones, espectacularidad del accidente, etc.

Dada la importancia de estas variables dedicaremos el siguiente epígrafe a su análisis, lo que nos dará una visión más completa de la envergadura de la gestión de la prevención y de la necesidad de medios que conlleva.

4.2.4 VARIABLES DETERMINANTES DE LOS COSTES

Las variables que más pueden influir en la cuantía de los costes mencionados son las siguientes (Quesada A. et. Al., 2007):

- Lugar del accidente: influirá en el tiempo perdido por el trabajador accidentado y por otros trabajadores, en el caso de que hayan debido desplazarse para socorrerlo.
- Forma del accidente: cuanto más espectacular sea el suceso (ruido, humo, sirenas de ambulancia, etc.), probablemente supondrá más tiempo perdido por otros trabajadores.
- Gravedad de las lesiones: accidente mortal, grave, leve o sin lesiones.
- Gravedad de las consecuencias en el proceso productivo: destrucción de instalaciones, paro de proceso, daños materiales puntuales.
- Duración de la baja: días de ausencia de la persona accidentada como consecuencia del accidente.

- Complicaciones después del alta: recuperación del accidentado que provoque nuevos tiempos improductivos.
- Tipo de proceso: valora las características especiales del trabajo en cadena. Si el trabajador accidentado forma parte de una cadena de producción, es probable que la paralización del proceso afecte a más trabajadores.
- Grado de especialización de la tarea del trabajador accidentado: mayor dificultad y, probablemente, mayor coste económico ante la eventual contratación de un sustituto.
- Actividad de la empresa: probable influencia de los recursos tecnológicos empleados en los costes de los siniestros.
- Número de trabajadores en la zona de influencia del accidente: personas susceptibles de interrumpir su trabajo para atender a la persona accidentada
- Lugar del accidente: propio centro de trabajo, trabajador desplazado a otro centro de trabajo, trabajo en domicilio particular, trabajos exteriores: ámbito urbano o ámbito rural.
- Tasa horaria de los trabajadores: coste promedio para la empresa de sus trabajadores.

La relación que puede existir entre estas variables y las partidas de coste anteriormente citadas, es decir, que partidas de coste pueden verse afectadas por las variables, se analiza a continuación:

La tasa horaria afectará a los costes de oportunidad, que, recordemos, es el coste del trabajo improductivo.

La gravedad de las lesiones se relaciona también con los costes de oportunidad y, además, con el incremento de explotación (la gravedad de la lesión conlleva más tiempo

de ausencia al trabajo) y podría afectar a los costes generales, por ejemplo, a través de una sanción de la autoridad laboral.

La duración del tiempo de baja, independientemente de la gravedad de las lesiones, afectará a la pérdida de negocio o al incremento del coste de explotación, en función de cómo resuelva la empresa esta ausencia, y también podría afectar a los costes generales, por ejemplo, los gastos administrativos de contratación de un sustituto para cubrir una larga ausencia como consecuencia de un accidente.

Las complicaciones después del alta, por ejemplo ausencias periódicas de la persona accidentada para efectuar ejercicios de recuperación, podrían relacionarse con el coste de oportunidad (tiempos remunerados improductivos) y con el incremento del coste de explotación si la empresa cubre estos tiempos de alguna forma que le suponga un coste superior.

Si el tipo de proceso es una cadena de producción, es más probable que se incrementen los tiempos perdidos como consecuencia de un accidente laboral en algún punto de la cadena. También es posible que el embudo que se produce en la zona del accidente conlleve, además, la necesidad de ciertos desechos de producto.

El grado de especialización de la tarea del trabajador accidentado puede influir en los tiempos dedicados al accidente por el personal de estructura, ya que será más complicada la sustitución de este trabajador. También puede acarrear o bien una pérdida de producción y por consiguiente de negocio o un incremento adicional del coste de producción, por ser más difícil la sustitución de la persona. Este hecho también podría incrementar los gastos administrativos de sustitución (costes generales).

El sector de actividad de la empresa también puede influir en el coste del accidente, fundamentalmente debido a los diferentes recursos tecnológicos que utilizan los distintos sectores de actividad. Es de esperar que cuanto mayor sea el desarrollo tecnológico de la empresa, más baja será, la probabilidad de accidente, pero mayor será su coste, tanto en coste de oportunidad, como financiero (reparaciones o reposiciones de equipamiento más costosas).

El número de personas que habitualmente están en la zona de influencia del lugar del accidente puede influir en cuanto al tiempo remunerado improductivo. Es de suponer que cuantas más personas estén alrededor de la persona accidentada, más probabilidad existe que más personas interrumpan su labor para socorrer al accidentado.

El lugar donde ocurra el accidente puede ser otra de las variables que influya en los tiempos perdidos. No tendrá la misma repercusión que el accidente ocurra en el centro de trabajo habitual de la persona accidentada, donde los mecanismos preventivos del centro deberían ser conocidos por todos, lo que puede suponer la pérdida de menos tiempo (capacidad de reacción), a que ocurra fuera del mismo y, en este caso, tampoco será igual que ocurra en otro centro de trabajo, por desplazamiento del trabajador, donde también se supone una organización preventiva, a que ocurra durante los trabajos en un domicilio particular (escasa organización preventiva, además de posibilidad de trabajo aislado) o en un ámbito externo, siendo más preocupante, en este último caso, que ocurra en una zona no urbana (bosque, alta mar, etc.). Esta variable puede influir, además, en los costes de traslado del accidentado (costes generales).

Por tipo de accidente deberíamos entender el suceso en sí, al margen de las consecuencias que se puedan derivar. Concretamente se deberían valorar como más costosos los accidentes más espectaculares. Ello podría influir en tiempos improductivos (es de esperar más afluencia de personas ajenas al accidente, debido, precisamente, a la espectacularidad del mismo) y en los daños materiales (probablemente la espectacularidad vaya acompañada de grandes desperfectos: el humo de un incendio, el ruido de la rotura de cristales, etc.).

Por último si el objetivo de la empresa es el de conocer con mayor detalle de precisión el coste de los accidentes, se debería también considerar una serie de cuestiones:

- La temporalidad de la repercusión económica: algunas consecuencias del accidente son visibles inmediatamente, mientras que otras se diluirán a lo largo del tiempo hasta que la situación vuelve a ser absolutamente normal. Esta circunstancia se debería tener en cuenta en sucesos que ocasionen largas duraciones de incapacidad transitoria, complicaciones después del alta o en aquellos accidentes cuya consecuencia sea una lesión incapacitante para el

accidentado. También aquellos sucesos que ocasionen graves desperfectos en el proceso productivo (por ejemplo, un incendio o una explosión).

- La dificultad de valorar ciertas partidas de coste, como por ejemplo aquellas que tienen que ver con la disminución del rendimiento con posterioridad al accidente, con la dificultad de asumir nuevos pedidos de clientes por carecer de suficiente estructura productiva como consecuencia del accidente o de valorar no sólo el coste salarial del tiempo improductivo, sino también el valor añadido dejado de generar durante este tiempo.
- La necesidad de implicar en el procedimiento a distintos departamentos de la empresa, si se pretende obtener todos los datos precisos: mantenimiento, calidad, producción, administración, etc.

Por supuesto, estas dificultades no hacen la tarea insalvable, es más, se podría considerar necesaria para las empresas que estén convencidas de la necesidad de obtener estos datos, ya sea para obtener una cifra ajustada del coste del accidente o para disponer de datos precisos que permitan efectuar posteriores estimaciones basadas en datos históricos de la propia empresa.

Como hemos mencionado, la correcta cumplimentación de los formularios es una de las piezas claves en esta gestión, indicando el circuito que debería seguir dicho impreso y los responsables de cumplimentar cada uno de los apartados. Pero sin el impulso de la dirección de la empresa, es prácticamente imposible integrar todos los datos necesarios para la evaluación económica de los accidentes laborales.

4.2.5 ETAPAS DE IMPLANTACIÓN

La implantación de un sistema de gestión de los costes totales de seguridad se puede realizar en las siguientes etapas (Ramón J. y Santos M. 2002):

- 1) Etapa de estimación. Sirve para identificar la existencia de situaciones que podrían ser mejoradas económicamente. El objetivo de esta etapa es la justificación del lanzamiento de un programa de seguridad y de reducción de costes.

La responsabilidad de preparar la información es de la función de seguridad, que utiliza datos que solicita a contabilidad y otros departamentos de la empresa. Estas fuentes de información son suficientes para un estudio inicial, que identifique oportunidades y proyectos de mejora.

- 2) Definición de los objetivos. La Dirección debe determinar qué objetivos pretende alcanzar con la implantación del sistema de gestión. Los objetivos posibles pueden cubrir un amplio abanico. En un extremo puede estar el convencimiento de que se trata de un indicador y de una herramienta eficaz para mejorar la seguridad y para reducir los costes. En el otro extremo puede estar el simple acatamiento de la exigencia de un requerimiento estratégico.
- 3) Identificación de los elementos potenciales de coste y definición de los parámetros clave de cada uno. En esta etapa se trata de hacer un inventario general de todos los elementos de coste que sea posible y que puedan ser cuantificables económicamente.

Es importante definir cómo se va a medir cada elemento y cómo se convierte esta medición en unidades monetarias. Es necesario también definir de qué fuente se obtiene el dato y quién es la persona responsable de facilitarlo periódicamente.

Finalmente hay que definir a que función o componente organizativo se imputa el coste.

- 4) Etapa de desarrollo. Sirve para analizar y estimular el progreso durante el programa de mejora. Es necesaria una precisión mayor, para conseguirla se requiere, a menudo, cambiar la forma de realizar anotaciones y revisar las prácticas contables. El examen de estas prácticas sugiere, generalmente, una reestructuración de los registros de datos y de la documentación de trabajo, el adiestramiento complementario del personal y alguna revisión del Plan de Cuentas, introduciendo codificaciones complementarias.

En esta etapa, la responsabilidad de preparar la información debe ser compartida por seguridad y contabilidad interna, siendo verificada detalladamente por esta última.

- 5) Etapa de control. Proporciona los datos necesarios para ajustar las mejoras conseguidas y para hacer un seguimiento continuo de costes. El registro continuo de la información, debe basarse en un sistema formal de recogida de datos, llevado en plena colaboración por seguridad y contabilidad.

Resumiendo, la implantación y desarrollo de un modelo de gestión de los costes de la prevención y de la siniestralidad, implica a todos los departamentos o áreas de la empresa: producción, contabilidad, comercial, seguridad, etc., y por tanto debe ser un proceso impulsado por la dirección, y con el asesoramiento del servicio de prevención, cuyo personal debe tener una formación integral más allá del conocimiento específico en materia de seguridad, dado el volumen y la variedad de la información que deben gestionar; por este motivo, en nuestra opinión, los responsables de la prevención en las empresas de mayor riesgo y en los servicios de prevención ajenos, deberían tener una formación universitaria específica, que les diese la base necesaria para desarrollar su trabajo con las máximas garantías. Sin la firme decisión de que el modelo funcione por parte de la dirección y sin el personal de prevención adecuado, difícilmente podrá salir adelante un modelo eficaz de gestión de la prevención.

4.2.6 INTERPRETACIÓN Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Para que los informes sobre costes totales de seguridad sean eficaces, se recomienda que se cumplan las siguientes condiciones (Bajo, 2000):

- Frecuencia: cada tres meses como máximo.
- Tipo: según la estructura de la empresa, conviene hacer distintos informes. Por ejemplo: únicos, por unidades organizativas o por líneas de producción.
- Estabilidad de los criterios: los criterios contables que se establezcan se mantendrán constantes durante un periodo de tiempo suficiente que permita analizar tendencias y efectuar comparaciones.
- Seguridad de la información: los resultados serán calculados y facilitados por contabilidad interna, a partir de los datos proporcionados por seguridad y por las demás unidades involucradas.
- Separación por categoría y tipos.
- Localización de áreas de mejora: cuanto más detallados sean los informes, más fácil resulta detectar las líneas de producción, secciones u otras unidades organizativas que presenten las mayores posibilidades de mejora.

Indicadores para el seguimiento.

Los siguientes indicadores nos sirven para evaluar la evolución interna de los costes de seguridad y pueden constituir un elemento de comparación entre empresas del mismo sector industrial. Estos indicadores los podemos organizar de la siguiente manera:

a) Relativas a los costes totales de la seguridad:

$$\frac{\text{Coste de protección}}{\text{Costes totales de seguridad}}$$

$$\frac{\text{Costes de accidentes}}{\text{Costes totales de seguridad}}$$

b) Relativos a las horas totales (recursos humanos disponibles):

$$\frac{\text{Costes de protección}}{\text{Horas totales}}$$

$$\frac{\text{Costes de accidentes}}{\text{Horas totales}}$$

$$\frac{\text{Costes de protección + Accidentes}}{\text{Horas totales}}$$

c) Relativos a otras magnitudes económicas:

$$\frac{\text{Coste de protección}}{\text{Ventas}}$$

$$\frac{\text{Coste de Accidentes}}{\text{Ventas}}$$

$$\frac{\text{Coste de protección + Accidente}}{\text{Ventas}}$$

En general los costes totales de seguridad se expresan en unidades monetarias, esto permite sumar partidas heterogéneas (horas de mano de obra, materiales, multas, etc.) y a la vez utilizar un lenguaje asequible a todo el personal de la empresa.

Las cifras absolutas no siempre dan una idea adecuada de la magnitud del problema. Es peor tener unos costes de 200 millones de unidades monetarias con unas ventas de 800 millones, que tener los mismos costes con unas ventas de 2.000 millones.

Los costes totales de seguridad deben ser referidos a una base que recoja el nivel de actividad de la empresa. Normalmente, la base que mejor recoge este nivel es la cifra de ventas. Por ello es la base de referencia más comúnmente utilizada, de ahí que los costes totales de seguridad la mayoría de las veces sean expresados como un porcentaje de las ventas.

Otros indicadores útiles para el análisis de la situación de la gestión de la prevención en la empresa pueden ser:

- N° de reclamaciones de clientes.
- N° de reclamaciones de trabajadores: económicas, de trato, etc.
- N° de accidentes / incidentes registrados e investigados.
- Demoras en entregas y deficiencias no controladas.
- Absentismos y retrasos del personal.
- N° de requerimientos, visitas y sanciones
- Medios extraordinarios de supervisión, control y disciplinarios.

4.3 TRATAMIENTO CONTABLE DE LOS COSTES DE LA PREVENCIÓN

Una vez que en los epígrafes anteriores hemos identificado los costes que generan la prevención y los fallos en la seguridad, así como su posible valoración, vamos a centrarnos ahora en su tratamiento contable. Para ello se propone utilizar el sistema contable de la propia empresa. A cada tipo de coste, según su clasificación, se le hará corresponder una cuenta del sistema general contable utilizado. De esta forma, cada responsable de sección o departamento podrá efectuar el seguimiento del coste del conjunto de inversiones de prevención realizadas en cada momento, lo que le facilitará el análisis y la toma de decisiones.

Los costes de prevención, es decir, los costes ligados al establecimiento de un sistema de seguridad laboral en la empresa no plantean especial problema, ya que no son más que la cuantificación de los recursos necesarios para el establecimiento y desarrollo de los programas de prevención de riesgos laborales en la empresa. Si cabe, el problema que posteriormente analizaremos, recae en el hecho de delimitar si dichos costes deben ser activados o, en caso contrario, deben ser imputados al ejercicio en el que son incurridos.

Por el contrario, los costes de accidentes laborales sí que plantean mayores problemas, debido fundamentalmente a la gran amplitud de variables y factores que intervienen en los mismos. Así tenemos, como ya hemos comentado, costes visibles, que son aquellos expresamente identificados en el sistema contable, y que son reconocidos como costes asociados a los accidentes laborales, mientras que los costes ocultos, son aquellos que, a pesar de estar originados por accidentes laborales, no son identificados expresamente como tales por dicho sistema estando difusos en otros conceptos de costes, como por ejemplo: pérdidas de materiales inventariables, despilfarro de horas extras, tiempos no productivos por errores, tiempo destinado a analizar las causas y consecuencias de los accidentes, ventas perdidas, daños materiales en instalaciones, deterioro de la imagen interna y externa, conflictos laborales etc.

Se puede observar que parte de los costes ocultos están recogidos en conceptos concretos de costes tangibles del sistema contable, sin embargo, hay otros costes de oportunidad, que no tienen su reflejo en ninguna partida de costes de la empresa y que es necesario valorar para tener una visión adecuada de la totalidad de costes incurridos por dicha empresa como consecuencia de los accidentes laborales acaecidos en la misma.

Como hemos mencionado anteriormente, dentro de los esfuerzos económicos que supone la prevención, nos encontramos con partidas que claramente son gastos del periodo y que como tales se reflejan en la cuenta de Pérdidas y Ganancias, son por ejemplo:

- Personal propio, dedicado permanentemente a la prevención.
- Personal de gestión, administración o informática por los tiempos dedicados a labores relacionadas con la prevención.
- Gastos generales del departamento de seguridad: agua, luz, limpieza, alquileres.
- Prestación de servicios de empresas externas.
- Gastos de mantenimiento de los equipos de seguridad / prevención.

Otras partidas quedan reflejadas en el balance de situación como activos inmovilizados materiales, por representar una inversión única en un momento determinado del tiempo son por ejemplo, las instalaciones y equipos colectivos de seguridad como:

- Los sistemas contra incendios.
- Sistemas de ventilación y extracción de gases.
- Sistema de control de máquinas e instalaciones.

Estos elementos se imputarán a resultados a través de la amortización a lo largo de su vida útil, dicho coste por amortización debería ser imputado, en el caso de establecer un sistema de costes por actividades, a aquellas actividades que estuviesen afectadas por la inversión en prevención de riesgos laborales. En este caso, normalmente los sistemas de prevención de riesgos laborales suponen costes comunes para varias actividades, ya que abarcan toda la empresa en su conjunto, por lo que será necesario establecer un método de asignación que garantice el principio de proporcionalidad entre la cantidad de coste

repercutido a cada actividad y la cantidad de factor consumido (Castelló y Lizcano, 1994).

El resto de costes de prevención, que supongan un consumo de recursos periódico a lo largo de todo el proceso productivo con el objeto de prevenir los riesgos inherentes a cada una de las actividades (como por ejemplo: costes de seguros, brigadas contra incendios, costes asociados al mantenimiento de niveles adecuados de condiciones de trabajo, etc.), se imputarán a aquellas actividades afectadas por dicha prevención, en el momento de tiempo que son consumidos.

Por lo que se refiere al coste derivado de accidentes laborales, es necesario tener perfectamente identificados todos los conceptos de costes asociados al accidente, tanto los visibles como otros dispersos en diferentes conceptos. La práctica habitual, es imputar a los productos concretos aquellos accidentes que se consideran ordinarios o dentro de los límites de tolerancia, en función, por ejemplo: de la tecnología aplicada, estudios históricos de la empresa y de sus competidoras, datos elaborados por Mutuas de Accidentes, datos elaborados por el INSS. Por el contrario los costes derivados de accidentes extraordinarios son normalmente considerados, como costes del ejercicio.

En el primero de los casos planteados, es decir, que los costes se imputen a los productos, nos podemos encontrar con un incremento de la fabricación en curso, lo que significa un aumento de activo que sólo puede ser justificado por una mejora en el beneficio que está en el Neto. En otras palabras, a corto plazo la corrección de fallos internos puede incrementar el beneficio de la empresa.

En la contabilidad estadounidense, los costes de reparaciones ocasionados por accidentes deben ir cargados a una orden de gasto. Este criterio evita que queden capitalizados en existencias (obra en curso). Por ello, van directamente contra los resultados del período (Ramón y Santos, 2002).

El tratamiento de imputación de costes expuesto, se refiere a costes tangibles, no obstante, respecto a aquellos costes derivados de accidentes laborales que impliquen un coste de oportunidad, habría que diferenciar entre una contabilidad de costes al servicio de la contabilidad financiera y una contabilidad de costes al servicio de la gestión. En el

primer caso, no cabe la consideración de dichos costes de oportunidad, puesto que el Plan General de Contabilidad, no contempla ningún supuesto en el que pueda introducirse como gasto ninguna transacción que no sea contraprestación de bienes y servicios. Sin embargo estos costes intangibles existen y su control es fundamental para la gestión de la empresa.

El hecho de que la literatura especializada reconozca los costes intangibles generados por los accidentes laborales, nos da pie para preguntarnos, si una buena gestión de la prevención que disminuya o elimine dichos accidentes y por tanto reduzca o haga desaparecer los costes intangibles, influirá en eliminar sobrecostes, en el mantenimiento de las relaciones óptimas con los clientes, o de una buena imagen de la empresa en el mercado y en la sociedad, etc. Y por tanto genere valor para la misma.

En definitiva, cabría preguntarnos si los esfuerzos económicos que realiza la empresa en prevención, proporcionan algún tipo de activo intangible capaz de generar valor en el futuro de la empresa, y si éstos son susceptibles de ser reconocidos en nuestro sistema contable.

En el próximo capítulo intentaremos dar respuesta a estas preguntas. En primer lugar estudiaremos los intangibles reconocidos bajo la denominación de Capital Intelectual por la semejanza de los elementos que contiene, con aquellos que podría originar la acción preventiva. Estableceremos a continuación una comparativa entre ambos tipos de elementos, que nos ayude en el caso de los ocasionados por las inversiones en prevención, a su identificación, valoración y posible contabilización.

4.4 PROBLEMÁTICA DE LOS COSTES OCULTOS

A lo largo del presente capítulo hemos expuesto diferentes aspectos relacionados con la identificación, valoración y contabilización de los costes ocultos, en este epígrafe vamos a profundizar un poco más en su estudio ya que se trata de la pieza clave de nuestra hipótesis principal. Dividiremos este análisis en los siguientes apartados: Concepto y clasificación, cálculo, conocimiento e importancia de los costes ocultos

4.4.1 CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN DE LOS COSTES OCULTOS

Recordando la definición de los profesores Tejada, Pérez y Rojas, que mostramos en el primer epígrafe de este capítulo, los costes ocultos son aquellos que, a pesar de estar originados por accidentes laborales, no son identificados expresamente como tales por el sistema contable, estando difusos en otros conceptos de costes, como por ejemplo: pérdidas de materiales inventariables, despilfarro de horas extras, tiempos no productivos por errores, tiempo destinado a analizar las causas y consecuencias de los accidentes, ventas perdidas, daños materiales en instalaciones, deterioro de la imagen interna y externa, conflictos laborales etc.

Dentro del concepto de costes ocultos podríamos incluir los llamados costes intangibles, La NTP 540 definía los costes intangibles como aquellos debidos a una mala imagen de la empresa y a una posible pérdida de mercado como consecuencia de los accidentes de trabajo.

Hablaremos de costes ocultos solamente cuando estos costes se produzcan efectivamente, y cuando la empresa no los contabilice por separado, en una cuenta especial (en cuyo caso serían costes visibles). Estos son costes variables, es decir que se producen sólo y únicamente como resultado de que efectivamente se haya producido un accidente, o enfermedad profesional.

Los profesores Tejada, Pérez y Rojas (2000), hacen la siguiente clasificación de los componentes de los costes ocultos:

- Sobreconsumos, que recogería la cantidad de consumo suplementario de factores productivos necesarios para subsanar los daños ocasionados por los accidentes ocurridos.
- Sobresalarios, que recogería los costes derivados del personal dedicado a restaurar los daños ocasionados.
- Sobretiempos, que refleja el tiempo de trabajo suplementario como consecuencia de los accidentes en los que se ha incurrido.
- No – producción, cuando el accidente lleva consigo una ausencia de actividad o una parada de trabajo, como por ejemplo la pérdida de horas de trabajo del personal que acompaña al trabajador accidentado o la pérdida de horas de trabajo producción cuando el trabajo del accidentado es en cadena o repercute sobre el de otros.
- No – ingresos, que recogería los costes de oportunidad que se corresponderían con lo no ingresado como consecuencia del accidente acaecido.

Por convención, se clasifica en sobretiempos los actos que suponen una bajada de la productividad asociada a un trabajo o a una tarea concreta. En cambio, cuando el acto no está ligado a una tarea, será clasificado como de no – producción. Así por ejemplo, si los accidentes generan una rotación excesiva del personal, ello supondrá un mayor coste de tiempos de formación, lo que constituye una no – producción del personal en formación pero un sobretiempo para el formador.

No podemos establecer una lista cerrada de costes ocultos, ya que dependerá de que el sistema contable de cada empresa detecte e impute los costes al hecho que los ha ocasionado, en este caso el accidente de trabajo, de tal forma que cuanto mejor sea la gestión de la empresa en este campo, menor será el número de costes ocultos, no obstante como orientación, del listado de costes identificados en el segundo epígrafe de este capítulo como costes de los accidentes, podríamos destacar como posibles costes ocultos los siguientes:

- Sobrecoste de personal contratado como consecuencia del siniestro para sustitución de los accidentados, así como su formación y adiestramiento.
- Pérdidas de producción por paro técnico y pérdidas de tiempo ocasionados por el siniestro, por ejemplo costes salariales por lo que el empresario paga pero no se trabaja, tanto por trabajadores afectados directamente como por compañeras/os que dejan de trabajar hasta que se aclara lo sucedido, o por el malestar producido, o por auxiliarle, etc.
- Importe de la parte proporcional de los gastos generales y los gastos salariales correspondientes al tiempo de inactividad.
- Costes de horas extras del personal, electricidad, agua, alquileres, etc. A fin de recuperar lo antes posible la actividad normal de la empresa.
- Gastos de ingeniería derivados de las modificaciones o reparaciones realizadas en los bienes.
- Costes de alquileres de equipos sustitutivos.
- Pérdidas de producción por paros cuyo origen sea la protesta laboral o los actos sociales consecuenciales del accidente.
- Gastos judiciales: abogados, procuradores, asistencia jurídica, gestores administrativos, etc.
- Penalizaciones por incumplimiento de plazos de entrega.
- Gastos financieros por demoras causadas por el accidente.
- Pérdidas de beneficios por contratos cancelados u órdenes perdidas, consecuencia de la no-productividad ocasionada por el accidente.
- Pérdidas de ventas o clientes, daños a la imagen de la empresa: Los accidentes dañan las funciones más básicas de las empresas por no poder atender a tiempo los pedidos o dar atención a clientes.
- Complementos por incapacidad temporal: En muchos convenios colectivos se especifica que en caso de accidente, el empresario asumirá, de su cargo, el complemento para que los trabajadores afectados cobren el 100% de lo percibido en el mes anterior a la baja. Esta situación se puede prolongar durante 18 meses.
- Recargos en prestaciones por omisión de medidas de seguridad: La LGSS (art 123) prevé que la Inspección de Trabajo puede imponer a la empresa que esta incremente en un 30% al 50% la prestación económica que el trabajador

o sus deudos reciben de la Seguridad Social. No está permitido que el empresario tome un seguro para esta contingencia.

- Costes debidos a demandas por responsabilidad civil: el trabajador, su familia o el sindicato pueden reclamar por la vía civil. Esto generaría, además de la posible sanción civil, costes de representación por abogados, honorarios por peritajes, tiempo para acudir a testificar, etc.

Se puede observar que parte de los costes ocultos están recogidos en conceptos concretos de costes tangibles del sistema contable, el problema puede ser que la empresa no tenga establecido un correcto sistema de imputación de estos costes y se pierdan dentro de otros conceptos difusos. Sin embargo, hay otros costes de oportunidad, como los que hemos mencionado de pérdida de imagen, desmotivación del personal etc., que no tienen su reflejo en ninguna partida de costes de la empresa y que por tanto no aparecerán nunca formando parte del coste del accidente.

Resumiendo los costes ocultos son costes difícilmente evaluables, precisamente porque su generación es extremadamente difusa, en muchas ocasiones no tienen un reflejo explícito en los sistemas contables tradicionales; sin embargo, no por ello son menos reales. Lo que ocurre es que, contablemente, van a parar a grandes "sacos" donde quedan ocultos: personal; materias primas o gastos generales suelen ser los refugios preferidos de esos costes. *“En general, las empresas tienen un conocimiento relativamente malo de los componentes de los costes, por lo que los costes ocultos campan a sus anchas sin ningún control”* (Castejón, 2006).

Como dice el profesor Savall (en Castejón, 2006), los costes ocultos no son más que el resultado de disfunciones en la organización y, aunque son difíciles de medir directamente, sí que dejan pistas en forma de indicadores. Savall señala cinco indicadores de que la organización tiene disfunciones que generan costes ocultos: los accidentes de trabajo, el absentismo, la rotación del personal, los problemas de calidad, y la subproductividad directa (la productividad disminuye o no se alcanza la productividad prevista).

En relación con el tema que nos ocupa, las teorías de Savall tienen dos aspectos relevantes:

- Los accidentes de trabajo son un indicador de la presencia de disfunciones generadoras de costes ocultos, de la misma forma que el serrín indica la presencia de carcinoma. La empresa que tiene muchos accidentes, pues, es una empresa que seguramente tiene otros indicadores en alerta roja, pues las disfunciones no suelen actuar manifestándose a través de uno solo de los indicadores citados, sino de todos a la vez
- Las disfunciones son generadas individualmente, pero los indicadores son el resultado colectivo del conjunto de esas disfunciones.

Savall entiende que la teoría de los costes ocultos nos lleva a contemplar el accidente, como el resultado de múltiples acciones individuales e independientes, y le da una visión sociológica ya que propone como solución para evitar los accidentes, que todos los actores sean conscientes de que ellos también contribuyen al problema y, por tanto, para resolverlo han de colaborar individualmente a la solución. A esa efectiva contribución individual es a la que la legislación llama integración de la prevención, que es el principio fundamental que debe respetar una organización si desea lograr una prevención eficaz.

4.4.2 VALORACIÓN DE LOS COSTES OCULTOS

Para la valoración económica de los costes ocultos, como consecuencia de los accidentes de trabajo, se debería disponer o bien de una información fiable que permitiera una estimación, lo más aproximada a la realidad, del coste real del accidente o bien de un procedimiento integrado en el funcionamiento de la empresa que permitiera, para cada accidente registrado, la obtención de los datos precisos para la valoración económica puntual del mismo.

Narocki (1999) haciendo una revisión bibliográfica de los autores que han desarrollado los dos métodos de valoración arriba indicados, sintetiza ambas propuestas indicando las ventajas e inconvenientes que cada una de ellas ofrece. Resumiendo el trabajo de Narocki mostramos a continuación el desarrollo de estos dos métodos de valoración de los costes ocultos el *puntual* y el *estimativo*.

Métodos puntuales. Cada accidente genera sus propios costes ocultos y estos son, por tanto, variables. Pero se ha consolidado una lista de variables a tener en cuenta. Agrupadas las variables para hacer un cálculo puntual de los costes ocultos en siete apartados temáticos que sintetizan diversas propuestas habría que tomar en cuenta los costes originados en:

1. Los costes salariales: Se tomarán en cuenta aquellos que surgen del tiempo de trabajo efectivamente pagado pero no trabajado, tanto por el/la accidentado/a como por sus compañeros, jefes, etc., con ocasión del accidente. También se incluye, en las empresas que así lo tengan dispuesto, la dotación de recursos humanos contratada para cubrir casos de baja por accidente.

2. Los costes del material dañado: Incluye todos los gastos por reparaciones, pérdidas de materias primas, desperdicio de bienes acabados y en proceso, limpiezas, etc., siempre que no estén asegurados. Las primas son un coste visible, pero si como resultado de un accidente se produce un incremento de las primas, la diferencia se contabiliza aquí.

3. Los costes de tiempo de administración: En este apartado se hace referencia a los costes en que incurre el personal de gestión en los días siguientes al accidente, en

investigación, elaboración de informes, testificando, etc. (aunque estas actividades puedan ser contabilizadas como costes variables de prevención). Los mandos inmediatos pueden tener que reorganizar la producción, puede ser necesario reclutar otro trabajador y formarle. Se pueden requerir servicios de personal para tratar con autoridades externas y compañías e instituciones aseguradoras. Estos costes de tiempo de administración son considerados por algunos autores como fijos y directos, ya que se asumen de modo independiente al número de accidentes, y no son una variable dependiente de un determinado accidente.

4. Las pérdidas de producción: En los días subsiguientes al accidente surgen de una reducción en la productividad por el período de aprendizaje de un trabajador sustituto, menor producción de la víctima a su regreso al trabajo, producción menor de los compañeros por un clima de inseguridad. Se pueden necesitar horas extraordinarias para ajustarse a la programación, y las víctimas visitan clínicas y participan en audiencias e investigaciones.

5. Otros costes que no están cubiertos por seguros son: materiales de primeros auxilios, transporte al hospital (ambulancia o taxi), incremento de tarifas de pólizas, costes por litigios, pagos a expertos para la preparación de juicios, y beneficios sociales a los que tienen derechos las víctimas durante las bajas.

6. Alteración del clima social en la empresa y deterioro de las relaciones laborales: Baja en la moral, huelgas, reivindicaciones sindicales. Exigencia de niveles salariales mayores.

7. Costes comerciales: Incluyen las penalizaciones por retrasos en la entrega de pedidos debidos a demoras productivas y las eventuales pérdidas de clientes a causa del deterioro de la imagen de la empresa ante el mercado.

Cada uno de estos apartados ha de ser asignado a su causa con rigor y cuantificado adecuadamente. Ello implica que la empresa ha de construir unos partes internos donde se vuelque la información relevante. Para que la información sea rigurosa, se debe unificar el modo de observación de los informantes, aportándoles unas referencias claras que sirvan para unidades de la empresa que pueden ser totalmente diferentes.

Para cuantificar la magnitud de los costes de los accidentes se requiere una definición clara de las variables intervinientes, y esta no es fácil. En primer lugar surge el problema de definir qué es lo que se considerará como accidente y luego, la empresa tendrá que definir qué se considerará como coste:

“¿Una interrupción del funcionamiento normal de la empresa en condiciones ideales (absentismo nulo, producción óptima) o por el contrario, un coste se define en relación con la situación observada (el nivel de productividad real anterior al accidente)? Para poner un ejemplo, la cuestión se puede formular del siguiente modo ¿cómo evaluar de modo preciso la parte de pérdida de productividad que se debe atribuir a un accidente de trabajo, de modo separado de una reducción del rendimiento que puede deberse igualmente a una mala organización del trabajo?” (Narocki, 1999).

Luego hay que señalar no sólo la magnitud de los costes sino principalmente identificar los espacios o procesos que los generan, y así las causas de los accidentes y, por tanto, de esos costes. Si sólo se sacaran conclusiones a nivel financiero y agregado, los datos no están relacionados con causas concretas de los accidentes.

En el terreno de la puesta en práctica, la principal dificultad para el cálculo puntual de costes, tiene que ver con la exigencia de una gran capacidad gestión necesaria para implantar una recogida de los datos en todos los puntos donde se originen (incluida la formación para la recogida) para asignarlos debidamente en la contabilidad, para interpretarlos, etc.

En resumen este método ofrece una abundante y exacta información sobre los costes ocultos de los accidentes, pero el esfuerzo que debe realizar la empresa para su implantación puede resultar desmotivador para el empresario.

Métodos estimativos. Se basa en la relación entre los costes directos e indirectos que son los que la empresa generalmente ignora. El estudio de miles de casos concretos permite hallar una relación lineal entre uno y otro tipo de costes. Esta fórmula consiste en calcular los costes directos y multiplicarlos por un parámetro:

$$CI = b \cdot CD$$

El valor del parámetro $\langle b \rangle$ es válido para una empresa o sector determinado, porque es el resultado de la observación empírica detallada, es decir, que no es universal (ni para todos los sectores productivos, ni para todas las épocas, ni países). Una vez hallado ese valor para un universo de referencia se puede estimar el coste total de los accidentes en ese universo sin necesidad de efectuar un análisis detallado caso por caso. Por ejemplo, Heinrich (1995) calculó que para la industria americana los costes indirectos son como cuatro veces superiores a los costes directos, con lo cual:

$$CI = 4 CD$$

Por lo que el coste total de los accidentes se calcula como:

$$CT = CD + CI = CD + 4CD = 5CD$$

Otros autores han estudiado el valor del parámetro $\langle b \rangle$ para diversas industrias y sectores, y han propuesto valores diferentes, en un rango que va desde un 0,5 hasta 54.

Este método pese a su simplicidad, tampoco está libre de inconvenientes y hay que tener en cuenta que es poco acertado intentar el traslado automático de parámetros entre sectores productivos aunque estén en un mismo país, ya que tendrán diferentes niveles tecnológicos y de capital. Un traslado inadecuado de un parámetro supone el riesgo de dar por sentados criterios que pueden resultar totalmente irrelevantes para los costes ocultos que se quieren evaluar.

En conclusión este método es más inexacto que el anterior pero de más fácil aplicación, en cualquier caso la valoración de los ocultos, es una tarea que supone esfuerzo, conocimientos y medios.

4.4.3 CONOCIMIENTO DE LOS COSTES OCULTOS

Como acabamos de ver la valoración de los costes ocultos no es una tarea fácil y requiere un serio esfuerzo administrativo, por tanto, cabe preguntarse cuál es el nivel de conocimiento que los empresarios tienen acerca de los mismos. En el capítulo seis de esta tesis, en el que se muestra el desarrollo y los resultados de nuestro trabajo empírico, daremos especial importancia al estudio que del conocimiento de los costes ocultos tienen los empresarios, pero adelantamos ya algunos datos:

Según datos de la "V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo" realizada por el INSHT (2004), y con datos referidos al año 2003, sólo el 26,6 % de los empresarios consultados disponía de información sobre los costes anuales de los accidentes. Como era de esperar, esta frecuencia aumenta con el tamaño de la empresa.

En ese mismo estudio se detallaba el tipo de información económica disponible, y se encontraba un predominio de los costes asegurados, y un relevante aunque reducido grupo de empresas que se preocupaban por recoger esa información tan necesaria para la toma de decisiones preventivas. Pero en general destaca la poca o nula información que se tiene sobre los denominados costes ocultos.

Numerosos profesionales de la prevención coinciden en este desconocimiento del montante de los costes ocultos *“los accidentes e incidentes laborales representan una importante repercusión económica negativa en la empresa, al tener que soportar, además de un coste económico, una gran cantidad de costes ocultos que se desconocen (coste indirectos), tales como: tiempos perdidos, conflictos laborales, pérdidas de imagen y de mercado, sanciones, etc.”*(Reynolds, 2008).

Ricardo Fernández (2008) incide en la misma idea cuando habla de los costes no asegurados, al afirmar que lo que ocurre es que en numerosas ocasiones estos costes no son visibles, y esto genera que numerosas firmas no sean conocedoras de los aspectos económicos de la seguridad y salud laboral. No reconocen los costes de los accidentes y de las enfermedades laborales, y en el caso de que sean conscientes de este hecho, raramente lo miden.

Esta ausencia de medida de los costes ocultos es recogida por otros autores, “*La empresa también asume un coste importante cuyo monto exacto es difícil de evaluar, ya que los sistemas contables al uso no están diseñados para registrar ciertos costes que justamente por esta razón, suelen ser calificados de costes ocultos*” (Crespán, 2007).

La magnitud de los costes ocultos en cada empresa varía en función del proceso productivo, del nivel de tecnificación u obsolescencia de su equipamiento y de las condiciones de trabajo de sus recursos humanos y, a menudo no se ven por la obstinación en no reconocer errores y limitaciones en ninguno de estos terrenos y menos aún ante observadores que percibimos como críticos y fiscalizadores. (Castañares, 2005).

No toda la culpa de este desconocimiento es del empresario, así en el epígrafe en el que tratamos la contabilidad de los costes de la prevención, vimos la imposibilidad de contabilizar ciertos costes ocultos que consideramos intangibles, y que por tanto no reúnen los requisitos necesarios para su tratamiento contable, lo que dificulta enormemente el que los empresarios puedan conocer y gestionar dichos costes.

Parece que hay unanimidad en aceptar el desconocimiento, que en las empresas en general y en las PYMES en particular, se tiene del montante exacto de los costes ocultos de la siniestralidad, por lo que el siguiente paso es averiguar la importancia de ese desconocimiento y sus consecuencias, es decir en qué medida influyen los costes ocultos en la valoración de los costes totales de los accidentes.

4.4.4 IMPORTANCIA DE LOS COSTES OCULTOS

Como estamos viendo, las empresas pueden tener una deficiente información sobre un aspecto importante que forma parte del coste total del accidente, por lo que cabe preguntarnos si es grave o no dicha pérdida de información, es decir cuál puede ser la importancia económica de los costes ocultos.

Estos costes según apunta la NTP 540 pueden no sólo ser importantes, sino incluso irreparables, y no sólo habría que tener en cuenta los costes ocultos contabilizables, también se deberían considerar aquellos provenientes de una disminución en la moral de los trabajadores, de su desmotivación ante la falta de interés preventivo de la dirección o incluso de posibles conflictos laborales que se pueden originar como protesta, no tan sólo de los accidentes de trabajo, sino también de unas malas condiciones de trabajo, por lo que sería necesario también controlar el absentismo que se produce debido a las condiciones de trabajo deficitarias. *“Las empresas no conocen el coste total de los accidentes de trabajo por no conocer el importe de los costes ocultos que dichos accidentes generan y por no imputar estos costes al hecho que los ocasiona”* (Gil, 1999).

En parecidos términos, argumenta el Instituto Sindical de trabajo, Ambiente y Salud (2008) *“Se debe prestar atención al hecho de que además de los costes evidentes (también llamados visibles) hay toda una serie de costes ocultos ("invisibles") que la empresa asume aunque no lo sepa. Estos costes se deben al impacto de los accidentes y enfermedades sobre la actividad habitual de la empresa: disminuye la producción, o las ventas, o empeoran los productos, o los servicios que la empresa da, etc. y esto significa dinero. Aquí la idea es que si la empresa realizara una contabilidad detallada de estos costes, llegaría a la conclusión de que debe prevenir”*.

Desde la escuela de gestión de costes, en una aplicación a la seguridad, se promueve que las empresas conozcan los costes derivados de la siniestralidad laboral y se le señala al empresario que el verdadero volumen de los costes que le generan los accidentes es superior al que se suele reflejar en las cuentas empresariales. El conocimiento del montante de estos costes ocultos pasaría a constituir un incentivo potencial para un cambio en la asignación de recursos, hacia un modelo preventivo. El coste de los

accidentes se convertiría así en un elemento de motivación. *“Se supone que el empresario que contabilice los costes ocultos de los accidentes, hallaría un incentivo endógeno para la prevención que tendría capacidad, si no de sustituir a otros mecanismos, de pasar a ser una fuente importante del impulso de mejora”* (Narocki, 1999).

La mayoría de los autores estiman que el coste real de los accidentes es de 2 a 4 veces superior a lo que mostrarían los costes contabilizados e imputados a los accidentes (en CareWork 2007). Así lo estiman también los profesionales de la prevención *“La mayoría de estudios informan que los costes ocultos son aproximadamente, cuatro veces superiores a los costes asegurables”* (Reynolds, 2008). Y señalan la importancia de su conocimiento *“La valoración del coste de los accidentes es un modo más de visualizar las necesidades preventivas de la empresa”* (Reynolds, 2008).

De nuestro estudio, podemos deducir que hay una opinión unánime acerca de la importancia de los costes ocultos en la valoración económica de los accidentes de trabajo y en que su conocimiento puede ser un elemento fuertemente motivador para que la dirección de la empresa destine los recursos necesarios para la prevención de riesgos laborales (Gil y Pujol, 2000). Entonces, ¿por qué muchos empresarios ni calculan, ni toman en cuenta los costes ocultos? Narocki (1999) plantea algunas respuestas a esta cuestión:

- En la literatura se encuentran referencias que indican que por encima del nivel de prevención alcanzado para cumplir la normativa, el impacto económico de cada unidad monetaria adicional es decreciente, con lo que a este nivel difícilmente el coste de los accidentes puede actuar como incentivo interno.
- La parte más importante de los costes ocultos, la relacionada con la reducción de productividad asociada a las paradas productivas, es sumamente variable. La duración de las paradas se ven modificadas no sólo por razones técnicas sino también por el nivel de malestar de los trabajadores, elevación del nivel de conflictividad, etc. Varían en el tiempo tanto como el clima de las relaciones laborales, y en ello juega un papel importante la percepción que tengan los

trabajadores del esfuerzo que realiza la empresa por reducir la siniestralidad.

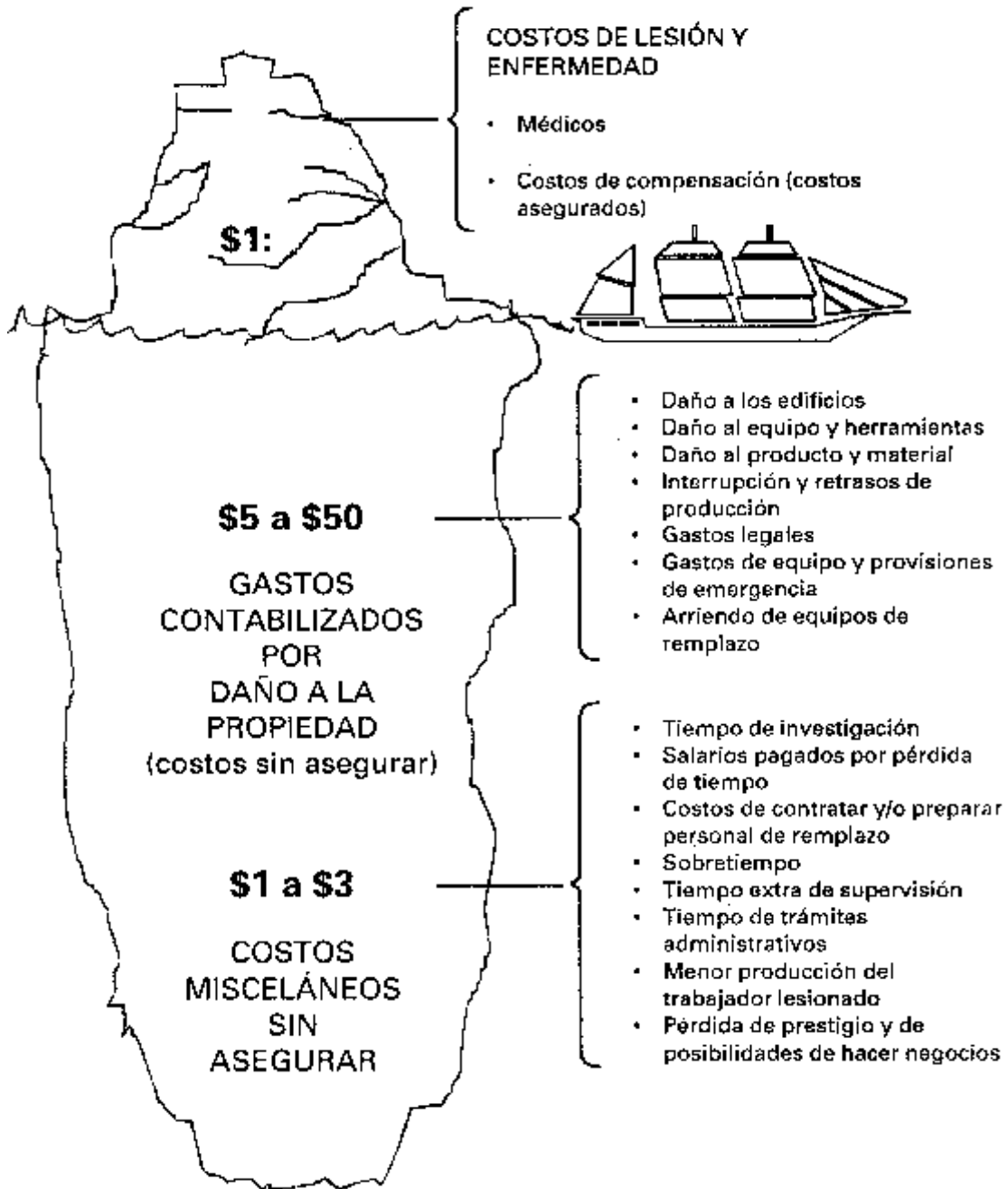
- Los costes de la siniestralidad sólo se conocen si se realiza un esfuerzo organizativo-contable, que no siempre resulta fácil de justificar, mientras que, por el contrario, la magnitud de los recursos que se dedican a la prevención se percibe de modo muy inmediato, porque esta se obtiene a partir de la simple adición del monto de gastos realizados o propuestos.

Este último planteamiento, en opinión de Narocki y de la mayoría de autores ya citados, es erróneo ya que en realidad, si bien los recursos destinados a la prevención suelen ser considerados por las empresas como costes, o como inversión improductiva, se ha señalado que la inversión para cumplir con estándares técnicos más elevados derivados de normas de seguridad y salud tiene el efecto de elevar el nivel tecnológico de la empresa, con lo cual mejora su productividad. La conclusión es, entonces, que gran parte del coste de las mejoras técnicas necesarias para aumentar la seguridad podrían imputarse a los costes de producción y no a los costes de la seguridad (ni son costes atribuibles únicamente a la prevención ni se derivan de accidentes).

Los costos ocultos por consiguiente no son ni cuantificados ni controlados en el funcionamiento corriente de la empresa. Tienen una incidencia sobre los resultados de la empresa pero, como son ocultos, no se les incluye en la toma de decisión respecto a la gestión.

Resulta paradójico ver como la empresa analiza y gestiona cualquier hecho que la desvíe de la maximización de su beneficio, y sin embargo, y a pesar de los altos costes que suponen los accidentes de trabajo, sean éstos tan poco tenidos en cuenta por gestores y administradores. La siguiente figura nos da una imagen aproximada de la importancia que pueden tener los distintos tipos de costes que ocasionan la siniestralidad.

Figura 4.1 Reparto de los costes de la siniestralidad



Fuente: Estructplan. Siniestralidad

4.5 CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO

Para estimular la inversión en prevención de riesgos laborales ésta, como toda inversión, debe ser evaluada, aunque en este caso no son sólo económicos los criterios que deban considerarse. No obstante, hay una dimensión específicamente económica que no puede soslayarse y su abordaje pone de manifiesto una de las carencias de la práctica preventiva en España, como es la ausencia de información sobre los costes de los accidente de trabajo, sobre todo de los costes ocultos, que dadas sus características, son de difícil identificación, valoración, contabilización e imputación al hecho que los ocasiona, es decir el accidente de trabajo o la enfermedad profesional.

Como vimos en el capítulo dos, donde repasamos la legislación aplicable a la prevención, no hay normativa específica que regule las obligaciones contables en este ámbito, lo que conduce a diferentes formas de contabilización e imputación de los costes de la siniestralidad laboral. Dependiendo de la capacidad de gestión y de la cultura preventiva de las empresas, un mismo concepto puede aparecer formando parte de los costes del accidente o dentro de otro concepto genérico.

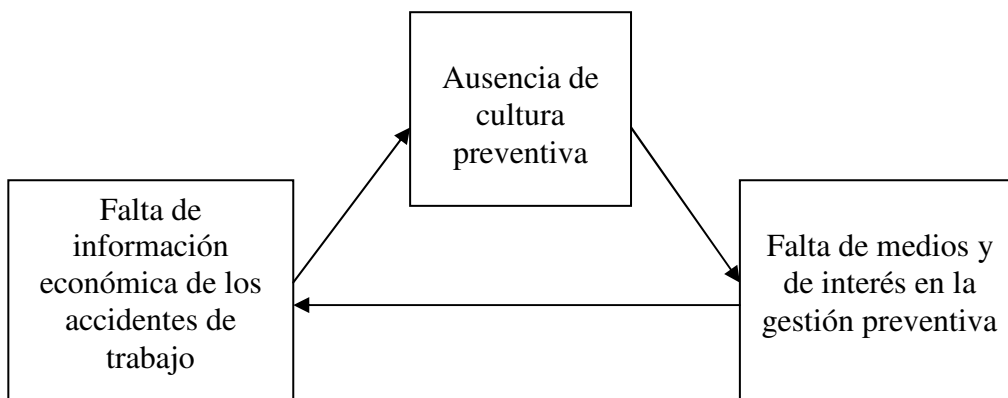
Una homogeneización de criterios a la hora de valorar, contabilizar e imputar los costes de los accidentes, ayudaría a una mejor valoración de la siniestralidad en términos económicos y haría posible la comparabilidad entre empresas del mismo sector, dando una importante información a los empresarios de la repercusión económica que genera una mala gestión preventiva, contribuyendo así a una mayor concienciación de los actores de la prevención sobre las ventajas de las inversiones en este ámbito.

Una de las principales conclusiones que podemos obtener de este capítulo, es la existencia de un círculo vicioso difícil de romper y que podríamos resumir de la siguiente manera:

- El empresario puede disponer de estudios que le ayuden a detectar y clasificar los costes de la prevención y de la siniestralidad.

- El empresarios puede disponer de estudios que le indiquen como valorar los costes visibles de los accidentes y le ayuden a estimar los costes ocultos.
- Para llevar a cabo las valoraciones y estimaciones mencionadas, la empresa debe disponer de los medios adecuados, lo que sobre todo en las pequeñas y medianas empresas resulta un gran esfuerzo tanto económico como de gestión.
- El esfuerzo necesario desmotiva al empresario, que por tanto carece de la información pertinente para conocer y analizar los costes del ámbito preventivo.
- La deficiente información sobre los costes, impide analizar con exactitud la rentabilidad de las acciones preventivas, perdiendo por tanto el efecto motivador que este conocimiento pudiera tener.

En resumen y de forma esquemática, el círculo descrito lo podríamos representar de la siguiente manera:



CAPITULO V

INTANGIBLES GENERADOS EN LA GESTIÓN PREVENTIVA

5. INTANGIBLES GENERADOS EN LA GESTIÓN PREVENTIVA

Las ideas principales que tratamos en este capítulo son las siguientes:

- *El Capital Intelectual: definición, componentes y características.*
- *Relevancia de los intangibles.*
- *Gestión del Capital Intelectual.*
- *La contabilidad y el Capital Intelectual.*
- *Análisis de los elementos intangibles generados en la acción preventiva.*
- *Indicadores para la valoración de intangibles en prevención.*

Objetivos del capítulo.

- *Conocer el concepto de Capital Intelectual y su influencia en la generación de valor para la empresa*
- *Estudiar la posible aplicación de los componentes del Capital Intelectual a los intangibles generados en la prevención de riesgos laborales.*
- *Conocer los indicadores que permitan medir la generación de los intangibles en las actividades preventivas.*

5.1 INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL CAPITULO

El motivo de analizar la posible generación de intangibles que ocasionan las inversiones en prevención, es el convencimiento de que como resultado de los cambios que se han producido en la economía, uno de los principales factores que impulsa la creación de valor en las empresas, es el de los intangibles. En este nuevo escenario, como iremos viendo a lo largo del capítulo, la capacidad de generación de riqueza no se entiende ya sólo relacionada con la eficiencia en la gestión de los activos materiales, al contrario, la generación y el mantenimiento de ventajas competitivas que determinan la capacidad de creación de valor, están estrechamente vinculadas a la realización de inversiones en intangibles y a la eficiencia con la que se gestionan.

Los intangibles, al no ser directamente observables, son de difícil identificación y medición. A pesar de la creciente importancia de dichos elementos, la información que sobre ellos se tiene en el seno de la empresa o se difunde al exterior, como veremos, es escasa. El resultado de todo ello es que los estados financieros tienen cada vez menos capacidad para reflejar adecuadamente la situación financiera de la empresa.

Analizaremos si la pérdida de valor informativo de los estados financieros, puede ocasionar pérdidas económicas para los agentes que toman sus decisiones sobre la base de dicha información y también si el desconocimiento de los elementos intangibles en la empresa puede dar lugar al desaprovechamiento de oportunidades de negocio basadas en estos recursos que pueden pasar desapercibidos a sus gerentes.

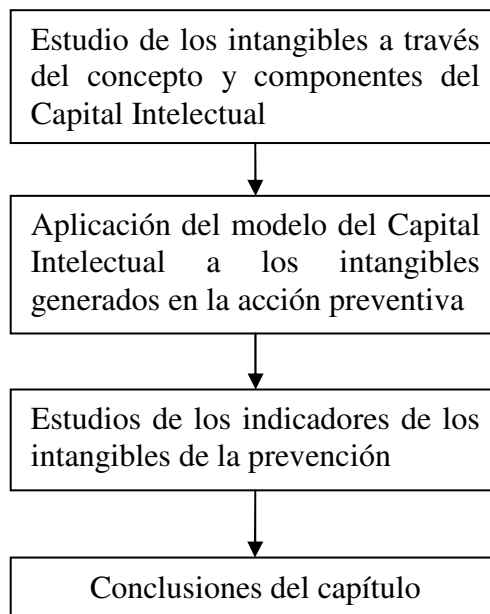
Trataremos la posible relevancia de estos elementos y su dificultad de valoración, posiblemente necesaria y que no está exenta de polémica, porque, si en ocasiones es discutible la valoración de activos materiales fácilmente identificables como un edificio, imaginemos la dificultad en la correcta valoración de una marca o del grado de satisfacción de los clientes.

Analizaremos si el sistema contable actual en España ayuda a resolver los problemas de valoración e información de los elementos intangibles y compararemos nuestra normativa con las referencias internacionales en este ámbito.

Es en este marco donde creemos que es relevante toda la información que podamos obtener de las inversiones en prevención. Si el empresario las percibe como un instrumento para que su empresa genere valor, como una oportunidad de crecimiento y mejora en vez de cómo una carga, hará un mayor esfuerzo en la mejora de su gestión y se facilitará la consecución del objetivo de mejorar la seguridad y salud en el trabajo y evitar los accidentes laborales.

La forma de abordar el análisis de los intangibles de la prevención por la que se ha optado en esta tesis, está basada en los estudios existentes sobre el concepto y componentes del Capital Intelectual, es por ello que en los siguientes epígrafes recogemos las ideas fundamentales sobre estos intangibles, su conocimiento, valoración, capacidad de generar beneficios y por tanto su relación con el valor de la empresa, para posteriormente aplicar este estudio a la prevención de riesgos laborales. Para llevar a cabo el desarrollo del mencionado análisis seguiremos el siguiente esquema:

Esquema 5.1 Desarrollo del capítulo



5.2 EL CAPITAL INTELECTUAL: DEFINICIÓN COMPONENTES Y CARACTERÍSTICAS.

En este epígrafe, vamos a hacer un repaso acerca del tratamiento que la literatura especializada da al Capital Intelectual, en la creencia, a priori, de que podemos encontrar suficientes elementos que nos sirvan como base, para que en los siguientes puntos del capítulo, podamos resolver las cuestiones planteadas referentes a los intangibles que pudieran generar las inversiones en prevención de riesgos laborales. Nos hacemos este planteamiento, porque como iremos viendo, en los elementos que componen el Capital Intelectual podemos encontrar las mismas o parecidas características, a las que encontraremos en los posibles elementos que generan las inversiones en prevención.

Empecemos buscando una definición para el concepto de Capital Intelectual. La importancia de establecer una definición, viene dada por la cierta disparidad de criterios que encontramos a la hora de establecer que entendemos por Capital Intelectual, ya que se interpreta y conceptualiza según los autores de distintas formas (García y Castro 2001). Para autores como Brooking (1996) o Edvinsson (2000) por Capital Intelectual reconocen al conjunto de activos intangibles con los que cuenta la organización en un momento determinado (en Sanguino, 2003).

Para otros investigadores englobados en el proyecto Meritum (2001), del que hablaremos más adelante, la identidad no es total y destacan que entre todos los activos intangibles, el Capital Intelectual es el más importante, a pesar de que pasa desapercibido con mayor frecuencia, y entienden el Capital Intelectual como el conocimiento, la sabiduría, las habilidades, actitudes y la experiencia que constituyen para la organización una fuente de ventajas competitivas sobre sus competidores y que determinan en buena medida su potencial de crecimiento futuro y, en definitiva, su valor.

Otros autores, incluyen en su definición, el potencial del cerebro humano, los nombres de productos, las marcas de fábricas y activos tan poco tangibles como la capacidad de la empresa para aprender y adaptarse.

En numerosos estudios lo definen también como la diferencia entre el valor en libros y el valor de mercado de la empresa (Mantilla, 2000), sin contemplar que en el mercado, a nuestro parecer, pueden influir situaciones y decisiones a corto plazo, que provocan burbujas y depresiones, que no necesariamente se corresponden con cambios de valor en el Capital Intelectual.

La mayor parte de las definiciones parecen estar de acuerdo en que los activos intangibles o capital intelectual, son fuentes generadoras de probables beneficios futuros carentes de sustancia física.

En este trabajo, vamos a incluir bajo el concepto de Capital Intelectual aquellos activos intangibles generados internamente, que no suelen aparecer en los estados contables porque la normativa no lo permite, pero que contribuyen a la creación de valor en la empresa, constituyendo el conocimiento, las habilidades, la experiencia, la información, la estructura o la capacidad de aprendizaje de la organización y las relaciones los elementos claves.

Incluimos por la claridad que nos puede aportar, la idea explicitada por Edvisson y Malone (2000) en términos de metáfora.

“Si imaginamos una empresa como un organismo vivo, como por ejemplo un árbol, entonces los planes de la organización, los informes anuales y trimestrales y otros documentos forman el tronco, las ramas y las hojas del árbol. El inversor potencial examinará las hojas, ramas y tronco para saber si el árbol es saludable, sin embargo esto es un error ya que al menos la mitad del mismo se encuentra bajo la superficie. Por tanto mientras que el sabor de los frutos y el color de las hojas puede dar una idea de la salud del árbol, es mucho más efectivo mirar sus raíces para conocer su salud en los próximos años. Esto es lo que hace el capital intelectual, investigar las raíces de la organización que se encuentran debajo de los activos tangibles visibles en la misma y que en definitiva, determinan en gran parte su capacidad de éxito y supervivencia futura.”

Para entender mejor el concepto de Capital Intelectual vamos a analizar que tipo de elementos lo integran. En la literatura especializada podemos encontrar modelos que

abordan de distinta manera el análisis y gestión de los componentes del Capital Intelectual, pero en general guardan una estrecha relación en la numeración y definición que hacen de los mismos y que podríamos relacionar como sigue (Mantilla, 2000):

1. Capital humano. Se refiere al conocimiento útil para la empresa que poseen las personas, así como su capacidad para regenerarlo, es decir su capacidad para aprender. En general son elementos difícilmente defendibles, por la propia empresa, y de imitar por otras. También los podemos denominar, activos de competencia individual, incluye los siguientes tipos de conceptos y elementos:
 - a) Saber cómo
 - b) Educación
 - c) Calificación vocacional
 - d) Conocimiento relacionado con el trabajo
 - e) Valoración ocupacional
 - f) Competencias relacionadas con el trabajo: capacidad de liderazgo y de trabajo en equipo.
 - g) Espíritu emprendedor, capacidad de innovar, habilidades, capacidad de cambiar.
 - h) Satisfacción del personal

2. Capital estructural (Organizacional) o activos de estructura interna. Está referido a todo aquel conjunto de conocimientos que es propiedad de la empresa y que queda en la organización cuando las personas la abandonan, ya que es independiente de las mismas. Algunos de estos activos pueden protegerse legalmente.

2.1 Propiedad intelectual

- a) Patentes
- b) Copyright
- c) Derechos de diseño
- d) Secretos comerciales
- e) Marcas registradas
- f) Marcas de servicio

2.2 Activos infraestructurales

- a) Filosofía de la administración
- b) Cultura corporativa
- c) Procesos gerenciales
- d) Sistemas de información
- e) Sistemas de trabajo en red

3. Capital relacional o activos de estructura externa. Se refiere al conjunto de relaciones que la empresa mantiene con el exterior o bien con los agentes internos. Estos activos son propiedad de la empresa y algunos de ellos pueden protegerse legalmente.

- a) Notoriedad de la marca
- b) Satisfacción de los clientes
- c) Lealtad del cliente
- d) Nombre y reputación de la compañía
- e) Ordenes de espera
- f) Canales de distribución
- g) Colaboración de negocios
- h) Acuerdos de licencias
- i) Contratos favorables
- j) Acuerdos de franquicias

En los elementos que componen el Capital Intelectual encontramos una serie de características entre las que podemos destacar las siguientes (García, 2004):

- Se trata de unos recursos capaces de generar sinergias.
- A diferencia de los activos físicos que se deprecian con el uso, los activos intangibles son bienes susceptibles de uso sin merma de su valor por la empresa. Pueden ser empleados en repetitivas y simultáneas aplicaciones sin disminuir su utilidad.

- Se construyen y acumulan a lo largo del tiempo a partir de la experiencia de la empresa.
- Se trata de activos poco transparentes, lo que dificulta su relación con los resultados económicos de la empresa, si esta carece de visión estratégica a medio y largo plazo.
- Presentan dificultades para definir sus derechos de propiedad.
- Son fuente de ventajas competitivas.
- No tienen soporte físico, ya que están basados en la información y el conocimiento.
- Resulta difícil su identificación y cuantificación.
- Presentan un elevado coste inicial, pero despreciable coste marginal.
- A menudo incrementan los beneficios a escala debido a que el conocimiento es acumulativo.
- Son específicos para cada organización, esto significa que no pueden compartirse en el mismo grado con otras organizaciones o con las mismas habilidades en distintas organizaciones.
- Son difícilmente imitables, bien por resultar protegidos por barreras legales, o por la complejidad de comprensión de las causas de su aparición, este desconocimiento impide la réplica por parte de potenciales imitadores.
- Resultan difíciles de intercambiar bien por condicionamientos geográficos como por la especificidad de los recursos a las organizaciones.

5.3 RELEVANCIA DE LOS INTANGIBLES

En el epígrafe anterior, hemos tratado de acercarnos a la comprensión del concepto de Capital Intelectual, conocer los elementos que lo integran y algunas de sus principales características. Hagamos ahora una reflexión sobre la importancia que estos elementos tienen para la empresa, antes de estudiar posibles modelos para su gestión.

Los intangibles se constituyen hoy en día en elementos claves para poder obtener ventajas competitivas, por lo que su identificación y la inversión en ellos se convierte en un objetivo principal, debido a que en gran medida el valor de la empresa depende de estos activos, por lo que además habrá que desarrollar las formas de poder gestionarlos con éxito.

Frases similares a las que componen el párrafo anterior, las encontramos frecuentemente en la literatura especializada, pero nos preguntamos hasta qué punto esto es así y si no estaremos dando a estos elementos más importancia de la que realmente tienen, o perciben los profesionales del sector. Para contestar a estas preguntas citamos algunos trabajos que se han llevado cabo sobre este tema.

En un estudio realizado por Lev (2000), se comprueba que el promedio del valor de las empresas en las bolsas de valores mundiales es el doble de su valor en libros. Para ello realiza un estudio empírico con una muestra de 300 empresas analizando como fluctúa la ratio (capitalización bursátil / valor contable) durante el período 1973-1992 donde pasa de un nivel de 0,811 a 1,692 lo que pone de manifiesto un desfase entre los valores contables o en libros y el valor de mercado o bursátil. Así, para el año 1992 el 40% del valor de mercado de la empresa media no aparece en su balance.

Cañibano y Sánchez (1997), estudian la misma ratio para 100 empresas en el período 1990-1995, y obtienen conclusiones parecidas, esto es, el mercado de valores está teniendo en cuenta elementos no incluidos en la información contable tradicional elaborada por la empresa. La divergencia es fruto tanto de la declinante utilidad de tradicionales técnicas de medición como del cambio radical en los procesos de creación de valor. Estos autores han comprobado que la actual economía de la información,

fundamenta su crecimiento en actividades de I+D que han favorecido la aparición y desarrollo de procesos de innovación y del capital intelectual cuyo valor, no recogido por las técnicas contables, está siendo identificado por el mercado.

También Cañibano y Sánchez (2000), en un trabajo que forma parte del proyecto E * Know-NET¹¹ destacan los siguientes puntos:

- La información proporcionada por los tradicionales informes financieros no satisface las necesidades de las distintas partes interesadas.
- La existencia de una relación positiva entre inversiones en intangibles y futuras ganancias y el valor de las empresas se ha documentado. Los investigadores también han identificado una serie de problemas aparecidos como resultado de la falta de información públicamente disponible sobre intangibles (por ejemplo, altas volatilidades, mayor coste de capital y tipos de interés más altos).
- Debido a las mayores asimetrías de información en las empresas que hacen un uso intensivo de los intangibles, hay un riesgo más alto a que el comportamiento oportunista de los directivos de lugar a significativas ganancias por uso de información privilegiada y a una mala gestión de los beneficios.
- La falta de información sobre intangibles puede desembocar en una infravaloración de las empresas, aumentar la incertidumbre y provocar errores más grandes en las previsiones de beneficios que hacen los analistas.
- Una gestión empresarial de éxito requiere que los intangibles se identifiquen, midan y controlen. El estudio de casos ha ayudado a comprender cómo se produce y usa el conocimiento dentro de las empresas y ha demostrado

¹¹ PROYECTO E* KNOW-NET (A EUROPEAN RESEARCH ARENA ON INTANGIBLES) red temática, financiada por la Unión Europea en el marco del programa STRATA (2000-2002), en el que participan 10 equipos de investigadores internacionales. El principal objetivo de la red consiste en acercar entre sí a los principales núcleos investigadores existentes en el mundo para difundir los resultados de las investigaciones realizadas sobre gestión del capital intelectual, medición de intangibles y análisis de los efectos de la creación de valor en los mercados de capitales.

claramente que los intangibles son la principal fuente de ventaja competitiva en las empresas modernas.

En el año 2002, EURELECTRIC¹² realizó un estudio basado en las respuestas a un cuestionario de profesionales de 22 compañías eléctricas europeas. El objetivo del estudio era conocer el estado de opinión en la industria eléctrica europea acerca de la relevancia de los activos intangibles como fuente de creación de valor y como factor determinante de los beneficios futuros, así como conocer la necesidad de informar sobre ellos y la manera más apropiada de hacerlo. El concepto de intangible considerado es sinónimo al de Capital Intelectual.

La primera pregunta del cuestionario fue si los activos intangibles pueden ser considerados como la razón de la diferencia entre el valor de mercado y el valor en libros. Las respuestas recibidas sobre las causas de esa diferencia fueron:

- Incapacidad del principio de coste de adquisición: 33%
- Incapacidad para informar sobre activos intangibles: 33%
- Mal funcionamiento de los mercados de valores: 24%
- Modelos de valoración utilizados por los analistas: 10%

Respecto a los factores determinantes de beneficios futuros y oportunidades en la industria eléctrica, los más citados tuvieron que ver con los intangibles:

Puntuación de 1 a 10

- Alinear los intereses de los empleados con los objetivos de la empresa: 8.2
- Desarrollar alianzas estratégicas para adquirir una posición de mercado dominante: 7.7
- Desarrollar una sólida imagen de marca: 7.3
- Oferta diversificada de servicios al por menor: 6.4
- Cartera de clientes de calidad: 5.7
- Capacidad de atraer personal: 5.6

¹² European Electricity Industry Association. (Unión Europea de la Industria Eléctrica)

Por lo que se refiere a la experiencia práctica de las empresas con sus activos intangibles, algunos de ellos, a pesar de que no aparecen en las cuentas anuales, han sido identificados como fuentes de creación de valor y están siendo medidos y controlados en un grado significativo. No obstante, es preciso reconocer que en algunos intangibles el grado de gestión, control y medida parece estar por debajo de lo que su grado de identificación podría inducir a esperar. Los resultados se reflejan en la tabla 5.1.

Respecto a la necesidad de informar sobre los activos intangibles, contestaron de la siguiente forma:

- Aumenta la relevancia de la información financiera: 86.4%
- Aumenta la ambigüedad de la información financiera: 9.1%
- Depende: 4.5%

Tabla 5.1 Control y medida de los intangibles en el sector eléctrico

Intangible	% identificado	% medido y controlado
Fondo de Comercio	73	57
Imagen de marca	64	43
Software	64	48
Lealtad de la clientela	48	48
Satisfacción de los empleados	48	48
Concesiones	45	33
Relación predecible con los reguladores	41	14
Relación con comunidad financiera	41	24
Actividades de I+D	41	33
Alto grado de cohesión interna	27	19
Sistemas de gestión integrados	27	14
Acuerdos con proveedores	23	19

Fuente: UNESA Informes de actualidad. Capital Intelectual.

Al preguntárseles sobre las razones de revelar información sobre los activos intangibles, la respuesta más seleccionada fue: Ayudar a los inversores a hacer valoraciones más precisas.

La última pregunta acerca de cómo informar sobre los intangibles obtuvo las siguientes respuestas:

- Informe anual: 19%
- Memoria de las cuentas anuales: 18%
- Estados de capital intelectual: 63%

Vemos que los profesionales encuestados, responsables de la elaboración y de la emisión de la información financiera de las empresas eléctricas europeas, han mostrado una opinión favorable acerca de la relevancia de los activos intangibles como determinantes de los beneficios futuros de las empresas, así como de su relación con sus retos y oportunidades futuras. Además, expresaron una opinión favorable sobre la posibilidad de informar públicamente de estos activos y de establecer un conjunto de directrices generalmente aceptado para su registro. Por otra parte el 63% de los encuestados consideraron que la información sobre intangibles debería aparecer en un informe separado del informe anual y de las cuentas anuales.

Pero no todos los estudios sobre la importancia de los intangibles se centran en la gran empresa. Según el Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa (2000) estas empresas, conforman el 99,9% del tejido empresarial español y el 99,8% del correspondiente a la Unión Europea, por ello es interesante analizar el papel que los intangibles juegan en la valoración de este tipo de empresas, máxime cuando la literatura contable sobre este tema, no parece estar pareja con la importancia de estas organizaciones.

Podemos considerar recursos inmateriales relevantes para pymes, entre otros, los siguientes (Castilla, 2003):

- Flexibilidad organizativa. La existencia de un menor número de niveles jerárquicos lo que facilita en teoría el establecimiento de estructuras organizativas más horizontales y, por extensión, favorece la descentralización

del proceso de toma de decisiones, esta ventaja desaparece en entidades dominadas por un enfoque dictador del propietario.

- Sólida cultura organizacional. La cercanía del nivel directivo de estas entidades facilita la impregnación de valores y principios a lo largo de toda la organización.
- Flexibilidad de la plantilla. Ésta se manifiesta a través de su versatilidad y adaptabilidad. Ante la presencia de un reducido número de empleados y el extenso conjunto de labores realizable dentro de la entidad, facilita el intercambio y que todos puedan conocer las distintas tareas que se pueden realizar en la empresa.
- Compromiso directivo con el futuro de la empresa. Sobre todo en aquellas pymes donde se identifica la propiedad y la dirección y por tanto se eliminan algunas decisiones no eficientes de directivos interesados en su retribución personal.
- Cercanía al cliente. Este aspecto determina un mejor conocimiento de sus necesidades a la vez que facilita un trato más apropiado.
- Cercanía al proveedor. De forma habitual, la situación geográfica de estas entidades conlleva un ahorro de costes de transporte importante al igual que permite un trato más cercano con las personas encargadas del aprovisionamiento.

Observamos en el listado que este conjunto de valores inmateriales parece tener mayor probabilidad de aparecer en pymes que en las grandes empresas y presentan una alternativa a la tradicional fórmula de competir a través del crecimiento. Estos elementos para ser integrados en las estrategias competitivas, deberán ser identificados y cuantificados a través de informes específicos, que podrán ser o no comunicados al exterior en virtud de la relación coste-beneficio asociada a tal entrega.

Sin embargo y a pesar de las ventajas competitivas que pueden generar los intangibles, ante el panorama actual en el que la PYME demanda una simplificación de los requerimientos contables por su complejidad y coste, las exigencias de un modelo competitivo, basado en intangibles en cuanto a la elaboración de información adicional sobre unos recursos que, además resultan de difícil identificación y cuantificación, parecen quedar destinadas al fracaso.

En definitiva parece unánime la opinión sobre la relevancia de los intangibles, pero también sobre su dificultad de identificación y valoración, por lo que en las empresas españolas, sobre todo en las PYMES, queda mucho camino por recorrer en el desarrollo de posibles modelos de gestión.

5.4 GESTIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL

El capital intelectual, si bien no es el único factor determinante, sí ayuda a explicar la diferencia entre el valor de mercado y en libros de la empresa, de ahí la importancia que tienen los esfuerzos en buscar modelos que permitan comprender cómo obtenerlo, identificarlo, medirlo y valorarlo.

Una vez que en los epígrafes anteriores hemos estudiado la identificación, componentes, características y relevancia que tienen los intangibles en la valoración de las empresas, veamos ahora algunos modelos de sistemas de gestión de estos elementos.

En cualquier caso es esencial disponer de herramientas adecuadas que permitan identificar cuáles son los intangibles de la empresa, medir su valor y registrar las variaciones que experimentan en el tiempo.

Según Lev (2000), los pasos que siguen las empresas para diseñar los sistemas de gestión de activos intangibles son: 1) identificación, 2) medición y 3) evaluación y asesoramiento.

1) Identificación.

Es preciso que la empresa establezca los objetivos estratégicos. Una vez determinados los objetivos estratégicos, la empresa establecerá cuáles son los activos intangibles necesarios. Por ejemplo, si el objetivo es introducirse en un nuevo mercado, el intangible crítico será establecer conexiones con los clientes.

2) Medición.

Después de identificar los intangibles críticos para lograr los objetivos estratégicos, la empresa deberá definir indicadores específicos que sirvan para la medición aproximada de cada intangible.

Para la medición del capital intelectual no existen métodos generalmente aceptados y tampoco sistemas legales, por esto es importante el uso de la información a través, sobre todo, de bases de datos relacionales, para generar indicadores.

Los indicadores pueden ser financieros o no financieros tales como los centrados en el cliente (Participación en el mercado, análisis de la rentabilidad por cliente), centrados en los procesos (uso de tecnología, eficiencia, capacidad) o centrados en lo humano y, también según el nivel de especificidad, podrán ser: específicos de la empresa, específicos de una industria y generales. Dichos indicadores deben ser útiles, relevantes, comparables, fiables y factibles.

3) Evaluación y asesoramiento.

Esta fase supone la consolidación del sistema de gestión de los intangibles y su integración con las rutinas de gestión de la empresa.

Como consecuencia de esta evaluación se podrá identificar fortalezas y debilidades y las futuras necesidades de actividades relacionadas con los activos intangibles.

Los esfuerzos que se han llevado a cabo para encontrar modelos que permitan mejorar la capacidad de gestión del capital intelectual podríamos decir que han obtenido un

éxito relativo, debido a la propia naturaleza intangible de estos activos y a que cada negocio específico tiene su combinación particular de conocimientos clave de éxito en función de los objetivos a conseguir y de la situación del mercado.

Entre los modelos de gestión de intangibles que se han propuesto en los últimos años destacamos: el Cuadro de Mando Integral, el Intellectual Assets Monitor y el Navegador de Skandia. Veamos brevemente las características principales de estos modelos (Peña 2005):

Cuadro de Mando Integral

Consiste en un sistema de indicadores financieros y no financieros que tienen como objetivo medir los resultados obtenidos por una entidad. Este modelo organiza su sistema de medición en cuatro perspectivas.

1. **Perspectiva financiera:** incluye las tradicionales medidas contables. Considera que estas medidas no deben ser sustituidas sino complementadas con otras que reflejen la realidad empresarial tales como: rentabilidad de los fondos propios, flujos de caja, análisis de la rentabilidad por cliente y producto, gestión de riesgo.
2. **Perspectiva de cliente:** incorpora valores relacionados con los clientes, que aumentan la capacidad competitiva de la empresa. Para ello, previamente deben definirse los segmentos de mercado que sean objetivos para la empresa y realizar un análisis de su valor y calidad. Ejemplos de estos indicadores son: el conjunto de valores del producto/servicio que se ofrece a los clientes, la cuota de mercado, el nivel de lealtad o satisfacción de los mismos,...
3. **Perspectiva de procesos internos de negocio:** analiza el ajuste de los procesos internos de la empresa de cara a la obtención de la satisfacción del cliente y conseguir altos niveles de rendimiento financiero. Con este motivo se propone un análisis de los procesos internos desde una perspectiva de negocio y una predeterminación de los procesos claves a través de la cadena de valor. Para ello distingue entre tres tipos de procesos:

- Procesos de innovación (difícil de medir). Análisis realizado en base a indicadores como: % de productos nuevos, % de productos patentados, introducción de nuevos productos en relación a la competencia,...
 - Procesos de operaciones que se desarrollan a través de los análisis de calidad y reingeniería, tomando como indicadores los relativos a costes, tiempos o flexibilidad de los procesos.
 - Procesos de servicio postventa. Indicadores: coste de reparaciones, tiempo de respuesta,...
4. Perspectiva de aprendizaje y mejora: incluye medidas relativas a empleados y sistemas, a la cultura organizativa. Constituyen el conjunto de activos que dotan a la organización de la habilidad para mejorar y aprender

Clasifica los activos relativos al aprendizaje y mejora en:

- Capacidad y competencia de las personas (gestión de los empleados). Incluye indicadores de satisfacción de los empleados, productividad y necesidad de formación.
- Sistemas de información (sistemas que proveen información útil para el trabajo). Se utilizan indicadores tales como: bases de datos estratégicos, software propio, las patentes y copyright.
- Cultura-clima-motivación para el aprendizaje y la acción. En este caso los indicadores pueden ser: la iniciativa de las personas y equipos, la capacidad de trabajar en equipo, el alineamiento con la visión de la empresa etc.,

Podemos distinguir dos tipos de indicadores entre todos los relacionados en los puntos anteriores:

- Indicadores driver: factores condicionantes de otros.
- Indicadores output: indicadores de resultados.

Entre las ventajas que se señalan de este modelo destacan:

- El desarrollo lógico que presenta.
- La clara correlación entre los indicadores y los resultados financieros.

Entre los inconvenientes que presenta están:

- Se trata de un modelo excesivamente rígido
- Una consideración de los activos humanos no muy apropiada.
- Imposibilidad de comparación externa.
- Carece de un desarrollo suficiente de los activos más intangibles, como son la capacidad de aprendizaje y la innovación

Intellectual Assets Monitor

La empresa Celemi, sociedad sueca dedicada a la prestación de servicios de auditoría, publica desde 1995 un balance de Capital Intelectual como un documento adicional a su memoria anual. Este balance, preparado por Sveiby, se conoce como Intellectual Assets Monitor. Consta de una serie de indicadores referidos a los clientes, la organización y los recursos humanos, acompañados de su definición. Además hay siete indicadores sobre activos tangibles.

Es decir para este modelo, además del balance visible existe otro balance invisible cuyos componentes son los activos intangibles.

Sveiby basa su argumentación sobre la importancia de los activos intangibles en la gran diferencia existente entre el valor de las acciones en el mercado y su valor en libros. Esta diferencia se debe, a juicio de Sveiby, a que los inversores desarrollan sus propias expectativas en la generación de los flujos de caja futuros debido a la existencia de activos intangibles.

Clasifica los activos intangibles en tres categorías:

1. Competencia de las personas: valor aproximado de las competencias profesionales intangibles de los empleados como son: planificar, producir, procesar, o presentar soluciones. En este apartado no incluye a los administrativos. Los considera un activo de la organización, sino a los expertos que pertenecen a la dirección o trabajan directamente con los clientes.
2. Estructura interna: es el conocimiento estructurado de la organización, como patentes, modelos, sistemas de información, cultura organizativa, etc. Así como las personas encargadas de mantener dicha estructura.
3. Estructura externa: comprende las relaciones con clientes y proveedores, las marcas comerciales y la imagen de la empresa.

Propone tres tipos de indicadores dentro de cada uno de los tres bloques:

- Indicadores de crecimiento e innovación: recogen el potencial futuro de la empresa. Sus competencias son:
 - Experiencia
 - Nivel de educación
 - Coste de formación
 - Rotación
- Indicadores de eficiencia: informan de la productividad de los intangibles. Ejemplos de sus competencias serían:

- Proporción de profesionales
 - Valor añadido por profesional
- Indicadores de estabilidad: indican el grado de permanencia de estos activos en la empresa. Podemos destacar:
- Edad media
 - Antigüedad
 - Posición remunerativa relativa
 - Rotación de profesionales

Según Sveiby, la gestión y medición de activos intangibles presenta una doble orientación:

1. Hacia el exterior, para informar a clientes, accionistas y proveedores.
2. Hacia el interior, dirigida al equipo directivo para conocer la marcha de la empresa.

La aportación de este modelo es la diferencia que establece entre capital humano y capital estructural, que ha servido de base a los modelos posteriores. Pero como desventajas se encuentran:

- Se olvida de su impacto en los resultados financieros.
- No tiene en cuenta el horizonte temporal.

El Business Navegador de Skandia

En 1994, Skandia, multinacional sueca de seguros, empezó a publicar una serie de documentos complementarios de Capital Intelectual en unión a los estados contables financieros. Estos documentos, tienen diez veces más demanda en comparación con los estados contables tradicionales.

En la base del modelo está la idea de que el verdadero valor del rendimiento de una empresa está en su capacidad de crear valor sostenible persiguiendo una visión de negocio y su estrategia resultante. La principal línea de argumentación es la diferencia entre los valores de la empresa en libros y los de mercado. Esta diferencia se basa en un conjunto de activos intangibles, que no quedan reflejados en la contabilidad tradicional, pero que el mercado reconoce como futuros flujos de caja. Para poder gestionar estos valores, es preciso hacerlos visibles.

Este modelo consiste en una especie de cuadro de mando con cinco apartados en los que la organización debe centrar su atención: financiero, clientes, recursos humanos, procedimientos y renovación y desarrollo. Y diecinueve indicadores.

1. Finanzas. Mide como estaba la empresa en un momento específico

- Rentabilidad de los fondos propios
- Resultado operativo
- Valor añadido / empleado

2. Clientes.

- Número de contratos
- Ahorros / contrato
- Ratios de pólizas rescatadas
- Puntos de venta

3. Recursos humanos.

- Número de empleados a tiempo completo
- Número de gerentes
- Número de gerentes que son mujeres
- Gastos de formación por empleado
- Cambios en la escala de alfabetización en tecnologías de la información

4. Procedimientos.

- Número de contratos por empleado
- Gastos de administración / total de primas suscritas
- Gastos en tecnologías de información / gastos administrativos

5. Renovación y Desarrollo.

- Porcentaje del total de primas suscritas procedente de nuevos lanzamientos en el mercado
- Incremento de primas suscritas netas
- Gastos de desarrollo / gastos de administración
- Porcentaje de empleados menores de 40 años

El objetivo de Edvinsson al diseñar el informe de Capital Intelectual utilizado por Skandia ha sido ayudar a explicar las condiciones de la futura creación de valor, más que presentar resultados financieros, pero encontramos reflejado en él, el pasado (balance), el presente (clientes y procesos), el futuro (renovación y desarrollo) y el corazón y alma de la empresa (recursos humanos).

Gestión del Capital Intelectual desde la perspectiva de los indicadores externos:

Los profesores Inocencia Martínez León y Juan Gabriel Cegarra Navarro, de la Universidad Politécnica de Cartagena, son los autores de un trabajo presentado en el XIII Congreso Nacional de ACEDE¹³, que propone medir los intangibles de las empresas desde una perspectiva externa, mediante indicadores de fuentes accesibles al mundo empresarial. Podríamos resumir estos indicadores y su justificación de la siguiente manera (Martinez y Cegarra, 2002):

1) Indicadores del capital humano.

- Porcentaje de gastos de personal

¹³ACEDE - Asociación Científica de Economía y Dirección de Empresas.

- Gastos de personal / número de empleados

Partiendo de que una empresa difícilmente logrará satisfacer a los clientes si previamente no ha hecho lo propio con los trabajadores y dado que medir la satisfacción del personal no es sencillo, los sistemas de incentivos se convierten en un factor relevante para conseguir el capital humano.

2) Indicadores del capital estructural.

- Inmovilizado
- Capital circulante
- Existencias

Los indicadores tradicionales para medir este tipo de capital como el grado de descentralización de la toma de decisiones, nivel de burocracia interna o capacidad de trabajo en grupo, son conceptos que no se reflejan en los estados contables por lo que se han buscado indicadores que reflejan la aplicación del conocimiento en la empresa, incorporando la partida relativa a inmovilizado globalmente, tanto si éste es material como inmaterial. También las existencias son un elemento representativo de los ámbitos de producción, calidad y ventas.

3) Indicadores del capital relacional.

- Otras empresas que participan en la compañía
- Participación financiera en otras empresas
- Grado de exportación e importación

El capital relacional, representa el valor que tienen para las empresas las relaciones con el exterior. Sin embargo, las organizaciones crean capital relacional porque sus agentes internos se relacionan con sus clientes y agentes del entorno. Por consiguiente, las organizaciones deberían apoyar contextos donde los trabajadores fueran capaces de interactuar con los agentes del entorno.

Para terminar con este epígrafe cabe resaltar las conclusiones del Proyecto MERITUM¹⁴, en el que se publican una serie de directrices, con el fin de orientar la gestión y difusión de información sobre activos intangibles y poder llegar a unos informes comparables y homogéneos.

El informe resultante del proyecto, recomienda que el proceso de gestión de intangibles debe contener tres partes:

1. Visión de la empresa: objetivos estratégicos alcanzados por la compañía, junto con los activos intangibles que han permitido su consecución, y los objetivos diseñados para el futuro, como por ejemplo:
 - La optimización de los procesos de la organización.
 - La mejora en la calidad de los servicios.
 - El desarrollo de nuevas oportunidades de negocio.
 - La reducción de los costes.
 - La creación de valor para los clientes.
 - El desarrollo de ventajas competitivas.
2. Resumen de recursos y actividades intangibles: recursos intangibles que posee la compañía o que debe obtener para poder alcanzar sus objetivos futuros.
3. El sistema de indicadores: debe hacer referencia a tres categorías de capital intelectual (humano, estructural y relacional) y distinguir entre recursos y actividades. Se incluiría una batería de indicadores financieros y no financieros, todos ellos verificables.

¹⁴ Proyecto MERITUM (Measuring Intangibles To Understand and Improve Innovation Management) Financiado por la Comisión Europea y coordinado por la Universidad Autónoma de Madrid. 1998-2001. El propósito del proyecto era el de mejorar las capacidades de la Unión Europea para el desarrollo de políticas en materia de ciencia y tecnología y, particularmente, aquellas relacionadas con la innovación. Con tal fin, se pretende proporcionar una base consistente para la medición del valor de las inversiones en intangibles.

El capital humano, es el valor de las personas que integran la organización y viene determinado por las capacidades y habilidades de los gerentes y trabajadores de la empresa para el desempeño de sus actividades.

El capital estructural es el valor que la estructura de la empresa tiene. Se trata de procesos, rutinas, sistemas de información, imagen, etc.,

El capital relacional es el valor que tienen las relaciones existentes entre la empresa y los diferentes agentes económicos y sociales con los que interacciona en el desarrollo de su actividad, sobre todo con los clientes

El modelo Meritum es una herramienta flexible que considera las inversiones en intangibles como asignaciones de recursos que contribuyen a la creación de nuevos recursos intangibles, incrementan el valor de los ya existentes y facilita un uso más eficiente de éstos.

5.5 LA CONTABILIDAD Y EL CAPITAL INTELECTUAL

El sistema contable español, tradicionalmente ha mostrado un mayor rigor y esfuerzo en la contabilización del inmovilizado material que en el intangible, salvo en algunos elementos como el fondo de comercio o los gastos de investigación y desarrollo que han tenido un tratamiento más amplio. Tampoco las modificaciones que se están produciendo como consecuencia de la armonización internacional parecen que vayan a dar una solución satisfactoria en el tratamiento contable de los intangibles, a pesar de los esfuerzos de los más relevantes organismos internacionales reguladores de la contabilidad empresarial, IASB¹⁵ y FASB¹⁶, que han incluido en sus respectivas agendas de trabajo proyectos relativos a la revelación de información sobre intangibles.

¹⁵ International Accounting Standards Board

¹⁶ Financial Accounting Standards Boards

Así mismo en la Unión Europea se está llevando a cabo un intento serio de armonización contable que está introduciendo cambios relevantes en la contabilidad española, muchos de los cuales incumben directamente a la identificación y valoración de los activos intangibles.

En este epígrafe, vamos a recordar brevemente los requisitos que establece tanto la normativa contable española, como la normativa internacional recientemente incorporada a nuestro sistema contable, a la hora de reconocer contablemente los activos intangibles, viendo las principales diferencias entre ambas normativas. A continuación hacemos una reflexión sobre los problemas que presenta la regulación contable actual a la hora de reflejar el Capital Intelectual en las cuentas anuales.

El estudio desarrollado en este epígrafe será posteriormente de aplicación a los intangibles de la prevención, veamos por tanto hasta qué punto los estados financieros tradicionales pueden dar información sobre dichos intangibles.

5.5.1 NORMATIVA CONTABLE ESPAÑOLA

En el Plan General de Contabilidad¹⁷ (en adelante, PGC), se define el Activo de un balance como aquellos: *“Bienes, derechos y otros recursos controlados económicamente por la empresa resultante de sucesos pasados, de los que se espera que la empresa obtenga beneficios o rendimientos económicos en el futuro”*

Una vez definido el concepto de activo, el Plan establece los criterios para que un elemento pueda ser registrado como activo en el balance de situación de una empresa:

“El registro de los elementos procederá cuando, cumpliéndose la definición de los mismos incluida en el apartado anterior, se cumplan los criterios de probabilidad en la obtención o cesión de recursos que incorporen beneficioso rendimientos económicos y su valor pueda determinarse con un adecuado grado de fiabilidad. Cuando el valor

¹⁷ Plan General de Contabilidad (2007): Real Decreto 1514/2007, 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad (BOE núm. 278, de 20 de noviembre de 2007).

debe estimarse, el uso de estimaciones razonables no menoscaba su fiabilidad. En particular: Los activos deben reconocerse en el balance cuando sea probable la obtención a partir de los mismos de beneficios o rendimientos económicos para la empresa en el futuro, y siempre que se puedan valorar con fiabilidad. El reconocimiento contable de un activo implica también el reconocimiento simultáneo de un pasivo, la disminución de otro activo o el reconocimiento de un ingreso u otros incrementos en el patrimonio neto.”

Aparte de estos criterios generales para el registro de los activos, el Plan establece otros más concretos para los intangibles:

“Para el reconocimiento inicial de un inmovilizado de naturaleza intangible, es preciso que, además de cumplir la definición de activo y los criterios de registro o reconocimiento contable contenidos en el Marco Conceptual de la Contabilidad, cumpla el criterio de identificabilidad. El citado criterio de identificabilidad implica que el inmovilizado cumpla alguno de los dos requisitos siguientes:

a) Sea separable, esto es, susceptible de ser separado de la empresa y vendido, cedido, entregado para su explotación, arrendado o intercambiado.

b) Surja de derechos legales o contractuales, con independencia de que tales derechos sean transferibles o separables de la empresa o de otros derechos u obligaciones. En ningún caso se reconocerán como inmovilizados intangibles los gastos ocasionados con motivo del establecimiento, las marcas, cabeceras de periódicos o revistas, los sellos o denominaciones editoriales, las listas de clientes u otras partidas similares, que se hayan generado internamente.”

Una vez establecidos los criterios de registros, el Plan determina las normas para la valoración de estos elementos, primero de los activos en general y luego de los intangibles en particular y de cada uno de sus componentes. De tal forma que la valoración inicial de los bienes comprendidos en el inmovilizado se valorarán por su coste, ya sea éste el precio de adquisición o el coste de producción, y con posterioridad a su reconocimiento inicial, los elementos del inmovilizado se valorarán por su precio

de adquisición o coste de producción menos la amortización acumulada y, en su caso, el importe acumulado de las correcciones valorativas por deterioro reconocidas.

En el caso concreto de los intangibles, la empresa apreciará si la vida útil de un inmovilizado intangible es definida o indefinida. Un inmovilizado intangible tendrá una vida útil indefinida cuando, sobre la base de un análisis de todos los factores relevantes, no haya un límite previsible del periodo a lo largo del cual se espera que el activo genere entradas de flujos netos de efectivo para la empresa y en ese caso no se amortizará, aunque deberá analizarse su eventual deterioro siempre que existan indicios del mismo y al menos anualmente.

En caso de que el intangible se pueda amortizar, las amortizaciones habrán de establecerse de manera sistemática y racional en función de la vida útil de los elementos. En cuanto al deterioro del valor, el Plan establece que se producirá una pérdida por deterioro del valor de un elemento del inmovilizado cuando su valor contable supere a su importe recuperable, entendido éste como el mayor importe entre su valor razonable menos los costes de venta y su valor en uso.

Resumiendo las características de los activos intangibles en los que hemos enmarcado el capital intelectual según la AECA¹⁸ son las siguientes:

- a) La naturaleza de estos activos es intangible, aunque a veces se encuentran representados por títulos o anotados en registros públicos (patentes, marcas, nombres comerciales, procedimientos de fabricación, etc.), o en leyes o decretos (caso de las concesiones administrativas).
- b) Para reconocerlos como tales, previamente debe haberse producido una transacción económica que origine un desembolso.
- c) Para mantenerlos en el activo, se debe entender que los mismos son capaces de producir ingresos en el futuro; por lo tanto, requieren la valoración de tal capacidad.

¹⁸ AECA – Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (1991): Documento nº 3 *Inmovilizado inmaterial y gastos amortizables*.

- d) Sobre esta clase de activos, por lo general, no es fácil efectuar comparaciones de sus valores contabilizados con valores de mercado, ya que no suelen existir éstos últimos.

Vemos como el requisito recogido en el apartado “c” establece la necesidad de que estos elementos sean capaces de generar beneficios futuros, en este sentido y con relación a uno de los principales integrantes del Capital Intelectual como son los gastos en I + D, nuestra normativa incide en las condiciones que deben cumplir los gastos de investigación y desarrollo para su activación, prevaleciendo el principio de prudencia al de correlación de ingresos y gastos, es decir la consideración de gastos de ejercicio por encima de la activación de dichos gastos. Esto es así por la dificultad en la delimitación del concepto de gastos de investigación y desarrollo y la incertidumbre sobre el éxito de los citados proyectos

No obstante lo anterior, se podrán activar los gastos de investigación y desarrollo si se cumplen todas y cada una de las condiciones que establece el PGC.

En cuanto al requisito recogido en el apartado “b” supone una barrera a la hora de contabilizar elementos del Capital Intelectual generados internamente como el prestigio, la clientela, nombre o razón social, localización, cuota de mercado, nivel de competencia de la empresa, capital humano, canales comerciales y otros de naturaleza análoga que impliquen valor para la empresa y que reciben el nombre de “Fondo de Comercio”. Son valores intangibles que, en aplicación de los principios contables, no han podido ser objeto de registro pero que se pueden poner de manifiesto en la transmisión de una empresa en funcionamiento o una unidad de explotación de las que se integran en la misma. En definitiva, el Fondo de Comercio es la valoración de la capacidad de generar rendimientos o cargas de un patrimonio afecto a una actividad, una medida de su eficiencia. En la resolución del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC)¹⁹ subyace la idea de <<superbeneficio>>, beneficios futuros a conseguir.

¹⁹ Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (1992): Resolución de 21 de enero por la que se dictan normas para la valoración del inmovilizado inmaterial.

Esta cuenta sólo se abrirá en el caso de que el fondo de comercio haya sido adquirido a título oneroso. El hecho de que sea preciso que se produzca una transacción para que el fondo de comercio pueda ser registrado contablemente está motivado porque el adquirente, de acuerdo con el principio del valor de adquisición, contabiliza como contravalor del precio efectivamente pagado la totalidad del patrimonio adquirido, con las limitaciones valorativas exigidas en las normas vigentes, surgiendo por diferencia el fondo de comercio.

5.5.2 NORMATIVA CONTABLE INTERNACIONAL

En lo que respecta a la normativa internacional, empezamos haciendo mención del Reglamento (CE) nº 1725/2003 de la Comisión de 29 de septiembre de 2003 por el que se adoptan determinadas Normas Internacionales de Contabilidad de conformidad con el Reglamento (CE) nº 1606/2002 del Parlamento Europeo y del Consejo. Destacamos los siguientes puntos:

- Por cada ejercicio financiero que se inicie el 1 de enero de 2005 o posteriores, las empresas con cotización oficial que se rijan por un Estado miembro elaborarán, cumpliendo determinadas condiciones, sus cuentas consolidadas con arreglo a las Normas Internacionales de Contabilidad.
- La comisión, ha concluido que las Normas Internacionales de Contabilidad existentes a 14 de septiembre de 2002 cumplen los criterios establecidos para su adopción.

Según lo que acabamos de ver, en nuestro sistema contable y para los grupos que hemos mencionado, son de aplicación las normas de contabilización del inmovilizado intangible recogidas en la Norma Internacional de Contabilidad número 38 y que en resumen establecen lo siguiente²⁰: un elemento patrimonial tiene el carácter intangible cuando el elemento sea identificable, de carácter no monetario y sin apariencia física y

²⁰ Reglamento (CE) nº 1725/2003 de la Comisión, de 29 de septiembre de 2003, por el que se adoptan determinadas Normas Internacionales de Contabilidad.

se posee para ser utilizado en la producción o suministro de bienes y servicios, para ser arrendado a terceros o para funciones relacionadas con la administración de la entidad.

Al tratarse de un activo, este recurso según las NIC tiene que cumplir los siguientes requisitos:

- Recurso controlado por la empresa como resultado de sucesos pasados. La empresa tiene control sobre el activo si puede restringir el acceso de las demás empresas a los beneficios que el mismo aporta. La existencia de derechos legales facilita el control, aunque no se considera un requisito imprescindible.
- Recurso del que la empresa espera obtener, en el futuro, beneficios económicos.
- Un activo intangible debe ser objeto de reconocimiento como activo si, y sólo si: Es probable que los beneficios económicos futuros que se han atribuido al mismo lleguen a la empresa y el coste del activo pueda ser medido de forma fiable. La medición inicial debe hacerse por su coste histórico de adquisición o producción.

Una vez que hemos tratado la forma de reconocer y valorar un activo intangible en el momento de su adquisición o terminación, veamos ahora, que nos dice la Norma en cuanto a la valoración posterior y como la normativa internacional permite un tratamiento alternativo no contemplado en la normativa española.

Tras el reconocimiento inicial, los intangibles deben ser contabilizados por su coste menos la amortización acumulada y las pérdidas por deterioro del valor acumuladas, que les hayan podido afectar.

Alternativamente, los intangibles deben ser contabilizados por sus valores revalorizados, esto es, deben ser llevados contablemente por su valor razonable en la fecha de la revalorización, menos la amortización acumulada, practicada con posterioridad, y cualquier pérdida acumulada por deterioro del valor del activo con

posterioridad a la revalorización. Para fijar el importe de las revalorizaciones, el valor razonable debe determinarse por referencia a un mercado activo. Por otra parte, las revalorizaciones deben tener lugar con la suficiente regularidad como para que el importe en libros del elemento no difiera, de forma significativa, del que se habría calculado utilizando el valor razonable en la fecha del balance.

Este tratamiento alternativo, no existente en la normativa española para estos elementos, y permitiría recoger los incrementos de valor de los intangibles. El problema a la hora de aplicar el tratamiento alternativo, es que pueda existir o no un mercado activo de referencia, es decir, con bienes y servicios homogéneos y con precios conocidos y fácilmente accesibles para el público.

5.5.3 PROBLEMÁTICA EN LA CONTABILIZACIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL

En los epígrafes anteriores hemos visto los requisitos que los intangibles en general deben cumplir para poder ser contabilizados como activos y por lo tanto, aparecer como tales en las cuentas anuales de las empresas. Nos encontramos, que según lo visto, hay parte de los intangibles como: patentes, marcas, I+D, y fondo de comercio adquirido, que puede ser susceptible de contabilización mientras otros elementos como: motivación del personal, sistemas de información, racionalización de la estructura organizativa, fortalecimiento de las relaciones con los clientes, etc., que en ningún caso aparecerán reflejado en la contabilidad como inmovilizados intangibles ya que se consideran gastos del ejercicio. Esto, en principio, no permite equiparar el Capital Intelectual con la diferencia entre el valor de mercado y el valor en libros de contabilidad, ya que hay partes del Capital Intelectual que pueden ser reflejados en libros y otras no.

De lo anterior podemos deducir, que la normativa contable no permite reflejar buena parte de los elementos que conforman el valor de la empresa, los estados financieros no reflejan el valor de muchos de los intangibles generados internamente y únicamente muestran el coste de adquisición de una proporción reducida de los mismos, siendo los

requisito de control, identificabilidad y adquisición onerosa las barreras principales para su contabilización.

Todo esto nos lleva a preguntarnos qué información queremos que nos dé la contabilidad. Si buscamos la imagen más razonablemente fiel de la empresa, tenemos que buscar soluciones en el ámbito contable que nos permitan recoger información acerca de los intangibles. Es decir, resulta necesario disponer de informes sobre el estado de este tipo de recursos, que cumplan la importante misión de comunicar el resultado obtenido en su puesta en práctica. En este sentido los gerentes deben proporcionar información adicional a la requerida por las normas contables, que refleje adecuadamente los determinantes ocultos del valor de la empresa.

Ante todo lo anteriormente dicho, algunas empresas, ante la imposibilidad de reflejar estos elementos competitivos en los estados financieros tradicionales, tratan de solucionar el problema mediante la elaboración de otros documentos alternativos, como el “Informe de Capital Intelectual”, con el fin de ayudar a la toma de decisiones de gestión e informar a los usuarios de la información contable. Sin embargo la divulgación sobre activos intangibles puede calificarse de baja.

La búsqueda de soluciones como la anteriormente citada, nos obliga a abandonar conceptos tradicionales como entender la contabilidad solamente como registro, rendimiento de cuentas o como instrumento legal, para llegar a una contabilidad que transforme los datos en información y ésta en conocimiento que contribuya decisivamente a la generación de valor económico. Se han elaborado propuestas de cambio en los documentos financieros, como la de Walman recogida en Archel (2000), quien sugiere dividir el Balance de Situación en varios niveles o capas en función de los criterios de medición utilizados para las diferentes partidas. Otras propuestas irían encaminadas a incrementar la información de la Memoria.

En España, el 16 de marzo de 2001, se constituyó una Comisión de Expertos contables integrada por representantes de todos los organismos e instituciones relacionadas con el mundo de la contabilidad y auditoría: organismos de la Administración Pública, organizaciones empresariales, profesionales y mundo universitario, con el objetivo de

elaborar un informe de la situación en esos momento de la contabilidad en España y las líneas básicas sobre las que abordar la reforma.

En el mencionado informe denominado “Libro Blanco para la reforma de la contabilidad en España”²¹, se hace referencia a la valoración e información sobre intangibles, reconociendo en estos elementos a los principales impulsores de la creación de valor en las empresas y su gran dificultad a la hora de identificación y medición.

La recomendación de la Comisión de Expertos, para el desarrollo de la información sobre intangibles, fue la de incentivar, por cualquier medio de los que estén al alcance de los reguladores públicos o privados de la información financiera, el diseño de los sistemas de indicadores más significativos, que reflejen el estado de los elementos intangibles y que procedan a su divulgación y estandarización entre las empresas que voluntariamente quieran utilizarlos en su información financiera. También se consideró conveniente revisar el tratamiento contable de los activos intangibles, entendiendo que se deberían reducir las restricciones establecidas para su activación.

El fondo de comercio es una de las partidas que en el Libro Blanco se reconocen como más sensibles y frágiles en cuanto a su comprensión, significado y tratamiento contable.

Para unos autores el fondo de comercio es un resto de difícil justificación, que debiera desaparecer cuanto antes de los balances de las empresas, mientras que para otros es una partida de primer orden, y constituye el mejor indicador de los valores intangibles que la empresa mantiene, puestos de manifiesto de manera inequívoca por una transacción.

Dada la escasa información aportada por los estados financieros en relación con los intangibles, la Unión Europea ha otorgado prioridad a la investigación sobre gestión y medición de estos elementos, resultado de lo cual son las “Directrices para la gestión y difusión de la información sobre intangibles (Informe de Capital Intelectual)”, resultantes del Proyecto MERITUM anteriormente citado.

²¹ Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas. Informe sobre la situación actual de la contabilidad en España y líneas básicas para abordar su reforma. (Libro blanco para la reforma de la contabilidad en España). Madrid 2002.

En el mencionado informe sobre Capital Intelectual las empresas pueden difundir información sobre los intangibles que integran el mismo, comunicando a los accionistas y terceros interesados las capacidades, recursos y compromisos de la empresa con relación a los intangibles. Este documento amplía el concepto de los tradicionales informes financieros introduciendo el capital humano, estructural y relacional.

El informe de Capital Intelectual consta de tres partes: Visión de la empresa, Resumen de recursos y actividades intangibles y Sistemas de indicadores:

- La Visión de la empresa describe en qué se diferencia la empresa de sus competidores y qué recursos intangibles le permiten marcar diferencias con otras organizaciones.
- En el Resumen de recursos y actividades se describen los recursos intangibles de que puede disponer la empresa y las diferentes actividades llevadas a cabo hasta la fecha y las que se realizarán en el futuro para incrementar el valor de dichos recursos.
- El Sistema de indicadores de los recursos y actividades intangibles, permite a los proveedores de bienes, servicios o capitales de la empresa, llevar a cabo una estimación acertada de los beneficios futuros y del riesgo que conlleva la inversión en ella.

La posterior revisión y difusión de las guías resultantes del proyecto Meritum, la realizó la red temática llamada E * Know – NET (anteriormente citada) también financiada por la Comisión Europea. Esta red ha estado en activo desde septiembre de 2001 hasta septiembre de 2003 y uno de sus principales logros ha sido la creación de una red virtual mundial en la que productores y usuarios de información y conocimientos sobre intangibles y Capital Intelectual pueden encontrarse.

Otro proyecto que describe como preparar una <<Declaración de Capital Intelectual>> es la guía danesa para informar sobre el capital intelectual, resultado conjunto de varias instituciones danesas financiado por la Agencia Danesa de Comercio e Industria. La

guía incluye ejemplos completos de las declaraciones de Capital Intelectual de más de 100 empresas danesas.

Por último mencionamos proyectos adicionales tales como un estudio sobre medición de intangibles y prácticas informativas financiado por el Directorio General de Empresas de la Comisión Europea en 2001. Un proyecto llamado PRISM, lanzado en octubre de 2001, también financiado por la Comisión Europea. Un estudio financiado por la OCDE, basado en una investigación realizada en cuatro países piloto: Canadá, Alemania, Dinamarca y Francia, dirigido por Dominique Foray (2002) cuyo objetivo es proporcionar información estadística sobre el alcance de las prácticas directivas del conocimiento en empresas del sector privado.

La dificultad en el reflejo contable de los intangibles se agrava, como hemos mencionado anteriormente, en el caso de las pymes que tienden a simplificar la información contable que ofrecen a terceros. Tan sólo la concienciación por parte de los gestores de las pymes, de la necesidad de apostar por estos valores inmateriales desde un plano competitivo, hará posible la realización de informes al respecto.

Una de las principales conclusiones de nuestro estudio es la constatación de la dificultad inherente a estos activos, que conllevan dosis de subjetividad muy importantes, asociados a la problemática de la valoración, aspecto este crucial pero no abordado definitivamente por las diversas normativas. Los directivos de las empresas son cada vez más conscientes de la importancia que tienen los activos intangibles, si bien, salvo excepciones, no se reflejan en las cuentas anuales o documentos internos. Se considera importante reconocer y valorar estos activos, tanto para mejorar la toma de decisiones como para demostrar a los posibles usuarios externos su potencialidad, agregando este conjunto de informaciones a los tradicionales indicadores financieros.

Quedan muchas cuestiones pendientes de investigar en el tema de activos intangibles. Debemos, ante todo, buscar indicadores homogéneos y comparables y elaborar un documento de presentación de intangibles. Y, sobre todo, los organismos internacionales deberían movilizarse para evitar que, en el futuro, las valoraciones del mercado y de los libros contables se distancien de forma tan extrema.

5.6 ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS INTANGIBLES GENERADOS EN LA ACCIÓN PREVENTIVA

Llegados a este punto, tenemos la base necesaria para intentar aplicar el estudio desarrollado sobre el Capital Intelectual a los posibles intangibles generados por las inversiones en prevención de riesgos laborales, así, que retomamos la idea acerca de si una buena gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa, aparte de reducir costes, no supone también una forma de incrementar su valor, vía satisfacción del personal, mejores relaciones con los clientes, etc.

Para llevar a cabo nuestro análisis, vamos a tomar como base y modelo de referencia el concepto de Capital Intelectual desarrollado en los epígrafes anteriores, como un intangible formado fundamentalmente por el conocimiento, las habilidades, las relaciones etc., que es capaz de generar valor, y cuya gestión es cada vez más imprescindible para mejorar la información que los usuarios necesitan sobre las empresas.

Vamos a enfocar nuestro análisis bajo este planteamiento, empezando por revisar cada uno de los componentes del Capital Intelectual, en un intento de identificar los posibles intangibles que genera la acción preventiva en la empresa.

5.6.1 CAPITAL HUMANO

Como hemos comentado anteriormente, los componentes del capital humano, forman uno de los intangibles que más valor pueden aportar a la empresa y donde cobran una gran importancia aspectos como:

- Conocimientos relacionados con el trabajo
- Educación
- Habilidades
- Satisfacción personal

Estos y otros aspectos suponen un conocimiento útil para la empresa susceptible de generar valor.

Basándonos en este planteamiento, trataremos en este punto, de analizar si las inversiones en prevención pueden generar o potenciar esos conocimientos, habilidades y satisfacciones que contribuyan a la generación de capital humano.

Empecemos estudiando en qué medida los trabajadores son sujetos pasivos de la acción preventiva o por el contrario son un elemento activo que influye en la creación y mejora de dichas acciones. Veamos para ello lo que nos dice la LPRL., en cuanto a la información, participación y formación de los trabajadores, resumiendo los artículos 18, 19, 29, 30, 33 y 34 de dicha Ley.

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley, el artículo 18, nos dice que el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

“Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en la Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa”.

En el artículo 19, se establece que cada trabajador debe recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada en el puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros puestos, y repetirse periódicamente.

En el artículo 29 se fijan las obligaciones del trabajador en materia de prevención, correspondiendo a cada uno velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, por su propia seguridad y salud en el puesto de trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

El artículo 30 establece que el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva y que dichos trabajadores deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficiente en número para llevar a término su cometido.

La consulta a los trabajadores viene garantizada en el artículo 33, donde destacamos que el empresario deberá consultar a los trabajadores con relación a los siguientes puntos:

- a) La planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el mismo.
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
- c) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Por último el artículo 34 desarrolla el derecho de participación y representación de los trabajadores en todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

Vemos como la información, formación y participación en materia de prevención de riesgos laborales, constituyen tres derechos fundamentales de los trabajadores, que convierten a éstos en factores claves para la consecución de los objetivos de la prevención. Con la formación se pretende desarrollar las capacidades y aptitudes de los trabajadores para la correcta ejecución de las tareas que les son encomendadas. En cuanto a la información, debe ser bidireccional dada la necesidad de que el trabajador informe a sus mandos directos de los posibles riesgos no debidamente minimizados o

controlados, para lo que es necesario disponer de un mecanismo ágil de comunicación. Cabe añadir respecto a la participación, que el necesario espíritu de innovación y mejora que debiera impregnar a las organizaciones, tendría que ser aplicado a través del aprovechamiento generalizado de las sugerencias e ideas de los trabajadores.

Por todo lo anterior, la prevención, en nuestra opinión, nos ayuda a encontrar la forma en que la empresa puede encauzar sus esfuerzos para conseguir esa integración de los trabajadores, que permitan obtener un equipo humano que aporte, por si mismo, un mayor valor a la organización.

A continuación vamos a estudiar con más detenimiento, de qué manera la acción preventiva puede impulsar la creación de capital humano en la empresa, potenciando aspectos como los anteriormente enumerados (conocimientos, educación, habilidades, satisfacción personal, etc.), a través del análisis de algunas de las especialidades que integran la acción preventiva.

5.6.1.1 LA PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA A LA PREVENCIÓN

Uno de los puntos fundamentales de la prevención, es el estudio y análisis de los aspectos psicosociales del trabajo, que pretende evitar la insatisfacción derivada fundamentalmente de deficiencias asociadas a la organización del trabajo y debidas a falta de autonomía, rutina excesiva, inadecuación del contenido del trabajo a las capacidades de las personas o a unas relaciones interpersonales horizontales y verticales tensas. No olvidemos que las depresiones y el estrés en el trabajo, junto con las lesiones músculo – esqueléticas, son las nuevas enfermedades que afectan a colectivos cada vez más importantes en nuestra sociedad (Informe Mind, en CareWork 2005). Concretamente el estrés, la depresión y la ansiedad son motivo frecuente de bajas de más de 14 días de duración en sectores como la Administración Pública, la sanidad o la educación.

Según los datos de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2008), el estrés ocupa el segundo lugar en el ranking de problemas de salud en el trabajo y

afecta a más del 22% de los trabajadores de la Unión Europea. Los expertos estiman que entre el 50 y el 60% de las jornadas laborales perdidas están motivadas por esta causa. Por otra parte, en España, el 27,9% de los trabajadores que consideran que el trabajo está afectando a su salud, citan el estrés como una de sus principales causas.

Por todo ello, el 9 de octubre de 2008, Día Europeo de la Depresión, las autoridades comunitarias y muy especialmente la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo hicieron hincapié en el notable incremento que se ha producido en los últimos 15 años no sólo del estrés, sino también de los riesgos laborales de tipo psicosocial que pueden provocar un serio deterioro de la salud física y mental.

La satisfacción en el trabajo es un valor intrínseco al mismo, como el propio contenido del trabajo y la capacidad de aprendizaje que éste genera, ello en función de las capacidades de las personas. Por tanto, en nuestra opinión, todo lo que favorezca el enriquecimiento del trabajo, siempre de acuerdo con el interés que se despierte en el propio trabajador, contribuirá a su satisfacción. Mejorando la cualificación de las personas se logrará una mayor autonomía y capacidad de decisión, lo que redundará en una mayor capacidad de aporte y de calidad en el trabajo. Las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, una gestión por procesos en la que todas las tareas sean reconocidas como aporte de valor y una ágil comunicación entre todos los miembros de la empresa, contribuirán al acrecentamiento de la identificación de éstos con los objetivos empresariales, basados en la eficacia y en la importancia de las personas.

Como hemos mencionado una de las especialidades desarrolladas en la labor preventiva es la psicología, en ella se analiza el comportamiento humano tanto individual como colectivo: mecanismos de motivación, de comunicación, de participación, etc., con el fin de aportar al técnico de prevención, los conocimientos y técnicas necesarios, como responsable de la gestión de la prevención, para manejar con habilidad a las personas del entorno de la empresa y conseguir sus objetivos. En esta especialidad se estudian los factores de riesgo de origen psicosocial y sus efectos sobre la salud de los trabajadores, analizándose técnicas de evaluación de riesgos derivados de los factores psicosociales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, prevé la existencia de un psicólogo en los equipos de los servicios de prevención. En cualquier caso, es absolutamente necesario que, aun sin llegar a ser un especialista en esta materia, todos los técnicos de prevención conozcan sus principios básicos para usarlos en el ejercicio de su quehacer profesional, muestra de ello es que en los requisitos formativos para obtener el título de técnico prevencionista, es necesario el estudio de la psicología en el trabajo.

El trabajo del técnico de prevención tiene tres componentes básicos (Del Pino, 2000):

- Técnico: tecnología del sector, y más concretamente de su empresa, para poder conocer suficientemente los procesos de trabajo y los equipos con los que se realizan, de manera que pueda prever y luchar contra los riesgos.
- Teórico: legislación sobre prevención, legislación laboral, organización del trabajo, estadísticas, información aplicada, costes, etc.
- Habilidades sociales: capacidad para influir en los demás. Así ha de motivar e interesar a favor de la prevención al equipo directivo, producción, mandos intermedios y, de manera muy decisiva, a los trabajadores.

Es dentro del último apartado donde el técnico de prevención debe aplicar sus conocimientos sobre psicología para desempeñar eficazmente su trabajo. Veamos siguiendo al mismo autor cuales son las principales aplicaciones de la psicología a la prevención (Del Pino 2000):

- 1) Motivación. El técnico de prevención ha de conocer cuál es la estructura de la conducta humana y los mecanismos que la mueven. A partir de ahí, podrá motivar a todo el espectro social de la empresa utilizando las palancas que en cada caso se requieran.
- 2) Formación. Una tarea fundamental es enseñar y entrenar a los trabajadores de la empresa para que contribuyan con su conducta a la lucha contra los accidentes. Unos, los de alta posición jerárquica, necesitan conocer sus responsabilidades legales y sociales en materia de prevención. Otros, la línea de producción, deben

saber cómo han de proteger las máquinas, los equipos y cómo diseñar los procesos de manera que se eviten riesgos. Los operarios, finalmente, deben conocer bien su oficio y además han de saber cómo protegerse.

- 3) Dirigir reuniones. El técnico de prevención ha de emplear mucho tiempo organizando y, con frecuencia, dirigiendo reuniones y comités. El trabajo de prevención exige hacerlo en equipo, de ahí que tenga que aprender a sacar el máximo provecho de los grupos cuando se reúnen.
- 4) Informar y comunicar. La tarea de informar y comunicar, verbalmente o por escrito, es otra faceta muy frecuente que el técnico ha de practicar. Ello exige el conocimiento de unas técnicas básicas para informar y comunicar con eficacia.
- 5) Consultar y dar participación. La normativa legal exige que los trabajadores sean consultados en materia de prevención con objeto de que participen directamente en aquellas cuestiones que les afectan de manera tan vital.

De lo expuesto, podemos deducir que la psicología proporciona los conocimientos y técnicas necesarios a los responsables de la gestión de la prevención, de manera que puedan desenvolverse con soltura y eficacia en el manejo de las relaciones con los individuos y los grupos que forman la empresa.

Si bien es necesario conocer y utilizar oportunamente los mecanismos de motivación, comunicación, participación, formación e integración, por otra parte, debe tenerse siempre presente esa doble orientación subyacente en las relaciones sociales. Por un lado, cada individuo está aportando al grupo su forma de ser y de actuar, unas veces positivas y otras negativas. Por otro lado, es el grupo el que está enviando a cada uno de los individuos influencias positivas o negativas de manera que les educan o conforman en un determinado estilo.

Y en medio de esta doble comunicación, el técnico de prevención ha de manejar los vectores que funcionan del individuo al grupo o del grupo al individuo de manera que elimine lo negativo de esas transacciones y potencie lo positivo.

Vemos como la psicología al tratar en la empresa los temas de motivación, negociación, integración, comunicación etc., puede contribuir de forma significativa a la generación y desarrollo de capital humano, ayudando a evitar situaciones de fatiga mental que se traducen en una disminución de la atención, lentitud del pensamiento, disminución de la motivación y por tanto reducción de la productividad y del rendimiento.

5.6.1.2 LA ERGONOMÍA

Etimológicamente el vocablo ergonomía proviene de los términos griegos *ergon*, trabajo, y *nomos*, ley o norma. Por tanto, en una primera aproximación podría entenderse como Ergonomía la técnica encaminada al estudio del trabajo humano.

El Congreso Internacional de ergonomía celebrado en Estrasburgo en 1970 concluyó que la ergonomía tiene como objetivo conseguir una mejor adaptación de los medios tecnológicos de producción, los entornos de trabajo y vida, al hombre inmerso en ellos.

Es por todo esto, que por ergonomía se entiende la ciencia que pretende adecuar el puesto de trabajo al hombre que debe realizarlo, de forma que le resulte confortable, seguro, eficaz y fácilmente comprensible (Carrasco, 2000).

Tomada en este sentido se consigue que todo producto que se fabrique, sea por quien sea, como posteriormente será utilizado como producto final, intermedio, como parte o medio del proceso operativo, por otras personas que deberán manipularlo u operar con él, si está pensado, analizado y diseñado para que sea seguro, cómodo, fácil y eficiente, se inicia un ciclo que debe redundar en esa mejor calidad de vida por todos perseguida.

Para analizar en que forma el esfuerzo de las medidas preventivas destinadas a la especialidad de ergonomía, puede influir en las condiciones de trabajo y por tanto en el capital humano, vamos a basarnos en la siguiente clasificación de la Ergonomía (Carrasco, 2000).

- a) Ergonomía geométrica. Pretende conseguir mediante el análisis y confrontación de las condiciones métricas, posicionales y operacionales del puesto de trabajo, su mejor adecuación a las características físicas de las personas encargadas de desarrollar en él su actividad.

Dentro de la ergonomía geométrica cabe distinguir distintos aspectos:

- Ergonomía posicional. Se basa en la consideración de las medidas antropométricas de las personas en el diseño y configuración del puesto de trabajo, de los elementos que forman parte de él y de las posturas más adecuadas.
 - Ergonomía de seguridad. Toma en consideración las medidas antropométricas de las personas para el diseño y construcción de los dispositivos de seguridad, defensas, resguardos, etc.
- b) Ergonomía dinámico – operacional. Se fundamenta en el análisis de la operación en sí, de la carga de trabajo, de los movimientos que se ejecutan, del correcto diseño de los mandos y mecanismos con objeto de aumentar la precisión, evitar errores y esfuerzos y minimizar la fatiga y el cansancio.
- c) Ergonomía ambiental. Tiene como objeto la actuación sobre los contaminantes ambientales existentes en el puesto de trabajo con el fin de conseguir una situación comfortable.

Los contaminantes ambientales pueden ser físicos, químicos y biológicos, tales como: ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes, frío, calor, polvo, gases, vapores, nieblas, bacterias, etc.

Se distingue de la especialidad de la Higiene Industrial, en que ésta persigue como objetivo la prevención de enfermedades profesionales, mientras que la Ergonomía ambiental establece un avance cualitativo sobre aquella, en el sentido de tener como objetivo no sólo que en el puesto de trabajo las posibilidades de

alcanzar una enfermedad profesional sean mínimas o nulas, sino que además, el puesto de trabajo sea lo más cómodo y confortable posible.

- d) Ergonomía temporal. Estudia la influencia de los tiempos de trabajo sobre el bienestar del trabajador: horarios de trabajo, organización, turnos, duración de la jornada, tiempos de reposo, pausas y descansos durante el trabajo, ritmos de trabajo.
- e) Ergonomía posicional. Se encarga de estudiar aquellos factores psicosociales que influyen en el ambiente de trabajo pudiendo ocasionar estrés. Así por ejemplo estudia las características y tipo de la organización (estilos de mando) y aspectos tales como la motivación, liderazgo, posibilidades de comunicación, autonomía en el trabajo, monotonía y repetitividad, carga mental del trabajo, valoración social del mismo, etc.

En los últimos años están adquiriendo una progresiva importancia los problemas asociados a unas condiciones ergonómicas inadecuadas del trabajo. Son de cada vez más frecuentes, por ejemplo, los problemas físicos derivados del uso de ordenadores y mobiliario de trabajo en las oficinas, así como los trastornos musculoesqueléticos, tanto en el sector servicios como en construcción. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo estima el coste de los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo entre el 0.5 y el 2% del PIB. En España los accidentes de trabajo con baja calificados como sobreesfuerzos representan el 31% del total y originan el 28% de las jornadas de trabajo perdidas. Según datos del Instituto de Biomecánica de Valencia (2006), los factores de riesgo más importantes asociados a la carga física son la manipulación manual de cargas (levantamiento, transporte, empuje, o arrastre), los movimientos repetitivos, y las posturas forzadas o inadecuadas, los cuales suelen estar presentes en todas las actividades laborales y, además de dañar la salud del trabajador, repercuten en el rendimiento y la productividad de la empresa.

Vemos como las inversiones que realice una empresa en desarrollar esta especialidad, ayudarán a que los trabajadores, realicen su labor en un ambiente y condiciones más seguras y confortables, reduciendo situaciones de fatiga y estrés, lo que contribuirá a una mayor precisión en el desempeño, evitando fallos y lesiones que puedan ocasionar

pérdidas en la producción con su reflejo en la cuenta de resultados. También una buena gestión de esta medida preventiva impulsará la motivación e integración de los trabajadores enriqueciendo el capital humano de la empresa.

5.6.1.3 LA MEDICINA DEL TRABAJO

La medicina del trabajo es una ciencia que entiende de la salud del trabajador en un sentido integral de la misma, es decir, asistencial, preventivo y rehabilitador. Se ocupa de todo ello y de la promoción de la salud de los trabajadores, en relación con los riesgos inherentes a su trabajo, empleando conocimientos relacionados con la higiene, seguridad, ergonomía, epidemiología, terapéutica clínica y hasta cirugía y medicina legal. Se trata, por tanto, de una especialidad de variado contenido, al servicio del trabajador y de la empresa (Martínez, 2000).

La definición propuesta por la Comisión Nacional de la Especialidad de Medicina en el Trabajo es: *“La Medicina del Trabajo es una especialidad médica que, actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado posible de bienestar físico, psíquico, y social de los trabajadores, en relación con la capacidad de éstos, con las características y riesgos de su trabajo, del ambiente laboral y de la influencia de éste en su entorno; también promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo”*.

Si tenemos en cuenta que la aptitud de un trabajador viene marcada por dos factores entrelazados (Martínez, 2000): condiciones de salud y condiciones laborales del puesto al que opta, entenderemos la importancia de esta especialidad en la creación de capital humano.

Desde el momento de la selección del trabajador la medicina en el trabajo está jugando un papel fundamental, de tal forma que en ningún caso se podrá discriminar a un trabajador por motivos de salud (artículo 22 de la LPRL). El reconocimiento de inicio o de ingreso nunca pretende la selección del mejor candidato; sólo se intenta evitar que el desarrollo de su trabajo pueda provocar en el nuevo trabajador un deterioro de su salud.

Según el artículo 22 de la Ley, para este reconocimiento inicial el médico deberá tener información de:

- a) El nivel de exigencia del puesto de trabajo.
- b) El local o dependencia: aire acondicionado, luminosidad, etc.
- c) Los compañeros con los que el individuo comparte su jornada laboral. El entorno influye en la salud, a veces, decisivamente.
- d) La propia empresa. Procedimientos de trabajo inadecuados, incentivos económicos en función de objetivos inalcanzables, política de recursos humanos agresiva.
- e) El propio trabajador y no sólo su análisis clínico, también su estilo de vida familiar. Con la conversación, observación de la forma de vestir y limpieza, tipo de dieta, etc., nos podemos hacer una idea del contexto familiar en el que se desenvuelve el trabajador: ambiente plácido y armónico o tormentoso y perturbador.

Mediante el análisis inicial y la vigilancia periódica de la salud, la empresa obtendrá los siguientes beneficios (Martínez, 2000):

- Detección precoz de las alteraciones de la salud del trabajador.
- Identificación de los trabajadores con más riesgos por su sensibilidad individual especial.
- Corrección a través de educación sanitaria, de las conductas, hábitos y costumbres perjudiciales para la salud.
- Conocimiento del estado de salud global de los trabajadores de la empresa.
- Conocimiento de situaciones de riesgo en puntos determinados de la empresa.

- Comprobación de la eficacia de Plan de Prevención de la empresa, gracias a la observación del estado de salud de los trabajadores.

Vemos como la especialidad de la medicina en el trabajo, también contribuye a que cada trabajador, desde el momento inicial y a lo largo de toda su vida en la empresa, desarrolle su actividad en las mejores condiciones laborales posibles y adecuadas a sus condiciones de salud, reduciendo con esto los motivos que ocasionan bajas, y por tanto, perjuicios al propio trabajador y a la empresa.

5.6.1.4 LA HIGIENE Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Vamos a mencionar brevemente dos últimas especialidad que creemos pueden tener también una influencia notable en la generación y mejora del capital humano de la empresa. Hablamos de la Higiene Industrial y de la Seguridad en el Trabajo.

Si utilizamos la definición dada por la American Industrial Hygienists Association (AIHA), en 1959, la Higiene en el Trabajo es: *“La ciencia y el arte dedicados a la identificación, evaluación y control de aquellos factores o tensiones ambientales, que surgiendo en o desde el lugar de trabajo pueden ocasionar enfermedades, daños a la salud y al bienestar, o malestar apreciable entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad”*.

Es claro que a consecuencia de una mala gestión de las condiciones higiénicas y de seguridad en la empresa, se pueden originar enfermedades profesionales y accidentes que conlleven no sólo bajas en el personal, pérdidas de producción, sanciones etc., también puede ser determinante para producir malestar entre los trabajadores, desmotivación, alejamiento de los mejores profesionales y por tanto un empobrecimiento del capital humano.

Por todo lo anterior la LPRL., en su artículo 4 prevé un control de:

- las características de los locales, instalaciones y equipos.

- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de riesgos.

Y todo este control se realiza con una metodología prácticamente universal configurada en la siguiente secuencia (González, 2000):

- 1) Identificación de los agentes factores de riesgo y de la exposición.
- 2) Evaluación de la exposición de los trabajadores.
- 3) Control del riesgo higiénico.

Terminamos el estudio del desarrollo de capital humano que generan las inversiones en prevención con algunas reflexiones de los profesionales del sector:

“Un accidente de trabajo, afecta a la empresa, ya que le supone una pérdida de recursos humanos que se produce cuando los trabajadores son apartados del proceso productivo por causa de los accidentes de trabajo, bien sea temporal o definitivamente. Los conocimientos y experiencia de un trabajador, no son fácilmente sustituibles, porque están ligados a las propias características, conocimientos y potencialidades de la persona. Pueden ser además importantes los problemas y molestias que se derivan para el personal de la empresa. Las actitudes de las personas vienen en gran medida condicionadas por el entorno en que se encuentran y por ello, si éste no transmite una cultura preventiva, los costes intangibles que se deriven de la siniestralidad, determinante del comportamiento humano, pueden ser relevantes” (Quesada A. et. Al., 2007).

“La cultura preventiva, determina la estructura, la estrategia y los distintos procedimientos organizativos, influye en la satisfacción de los trabajadores, al igual que en la manera de relacionarse y en la percepción de las situaciones y problemas en las que existe un riesgo laboral de base o implícito” (De Pablo, 2007).

“Las medidas preventivas, aplicadas de la forma correcta, consiguen mejorar el clima laboral, reducir el tiempo de ejecución de las tareas, reducir el número de errores, los accidentes de trabajo, conseguir un mayor rendimiento y productividad y reducir el absentismo laboral.” (Gabinete de prevención de riesgos laborales 2006).

“Los trabajadores también valoran cada vez más que sus empresas se preocupen por su seguridad y su bienestar y consideran este aspecto cuando comparan ofertas laborales” (Brinques, 2004).

En conclusión, una empresa que realiza inversiones con el objetivo de conseguir técnicos en prevención capaces de desarrollar óptimamente las acciones preventivas, y de facilitar su trabajo, estará en mejor disposición para beneficiarse de las ventajas que un personal motivado, formado e informado, y con unas condiciones de trabajo más seguras puede aportar a la empresa.

Hay que destacar la importancia de la participación de los trabajadores en el conjunto de las actividades preventivas, factor determinante para la eficacia del propio sistema preventivo, por todo ello en nuestra opinión, la acción preventiva genera un gran componente de capital humano

5.6.2 CAPITAL ESTRUCTURAL

Vamos a analizar en este epígrafe si los esfuerzos en prevención, generan o mejoran activos estructurales, más concretamente, lo que en el estudio del Capital Intelectual llamamos activos infraestructurales tales como por ejemplo:

- Filosofía de la gestión
- Cultura corporativa
- Procesos gerenciales

Para realizar este análisis vamos a estudiar si las inversiones en prevención suponen hechos aislados y puntuales dentro de la empresa, o se trata de acciones que se integran en la planificación estratégica de la misma y que conjuntamente con otros procesos, ayudan a crear una cultura corporativa y un saber hacer empresarial que contribuyan a la generación de valor.

Empecemos viendo lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 16:

“La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención”.

De lo que nos dice la Ley podemos deducir que estamos ante un conjunto de procesos, que deben impregnar todos los rincones de la organización para conseguir su máxima eficacia. Para analizar su repercusión en el valor de la empresa nos podemos hacer las siguientes reflexiones.

Podemos entender la empresa como un sistema adaptativo sometido a las contingencias del entorno que la rodean. Desde este punto de vista, la empresa estará formada por un conjunto de procesos, todos ellos encaminados a generar valor y, en conjunto, entregar

el producto o servicio más adecuado a las necesidades de sus clientes. Dentro de los procesos que integran la empresa, algunos de ellos, estructurados y medibles, estarán al servicio del cliente interno: el trabajador.

El fallo de alguno de los procesos va a incidir en el resultado del sistema, lo que en mayor o en menor medida influirá en los resultados empresariales. De ahí que el fallo en un proceso preventivo no sólo vaya a significar un riesgo para la salud de los trabajadores, también va a significar un riesgo para el resultado de la empresa, como vimos en la NTP 472, y los trabajos mencionados en el capítulo tercero.

Ha sido la publicación de la Ley de Prevención, la que ha permitido crear una cultura empresarial, aunque tenga que ser por métodos coercitivos, originando una legislación basada en la gestión de la prevención integrada en la empresa. Nos encontramos ante una norma de gestión, que regula:

- Organización.
- Planificación.
- Controles.
- Auditorías.

La LPRL., exige el establecimiento de una estructura técnica y humana que debe trabajar de forma continua, existan o no accidentes ya que teniendo en cuenta el Código Penal (artículo 316) la generación del riesgo o la falta de medidas preventivas implican en sí mismo un delito. Y en esa estructura deben intervenir técnicos propios o ajenos junto a los trabajadores, que deben participar en todos los aspectos o actuaciones que puedan incidir sobre su salud.

La Legislación, como vimos en nuestro segundo capítulo, no sólo obliga a actuar de una forma técnica en el concepto de trabajo, sino que obliga a actuar sobre toda la línea jerárquica de la empresa, y por tanto, sobre la propia organización de ésta. Para esto la unidad responsable de prevención, debe ser integrada dentro de la organización, siendo la dirección general la que debe decidir dónde queda integrada.

Con el fin de desarrollar todas las actividades de prevención, la empresa debe establecer de forma planificada los objetivos a corto, medio y largo plazo en materia de seguridad y salud, así como las actuaciones que va a llevar a cabo para conseguirlos, detallando los recursos económicos y humanos que van a necesitarse, obteniendo una actuación coherente de toda la organización dentro de la estrategia definida por la empresa. El Reglamento de los Servicios de Prevención, establece en su artículo 8 la obligación de planificar la acción preventiva con objeto de eliminar, controlar y reducir los riesgos, y el artículo 9, define el contenido de dicha planificación:

- La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
- Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.
- La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

Para evaluar la capacidad de la organización para dar cumplimiento a la política de la empresa en materia de prevención, la LPRL establece el requisito legal de la auditoría, ésta sirve además como instrumento de gestión, que el empresario va a utilizar como una herramienta que le permita evaluar la adecuación del sistema de gestión de la prevención, la conformidad de las actuaciones del personal de la organización y la eficacia de las actividades llevadas a cabo para la consecución de los objetivos que, en materia de prevención, previamente se fijó, todo ello basado en hechos y no en hipótesis.

La auditoría como instrumento de gestión que ha de incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores.

Basándonos en lo establecido por David Hoyle (1998), la valoración de un sistema de gestión de la prevención debería abarcar:

- Una auditoría de documentación para verificar la adecuación del sistema con la LPRL, y las normas que se utilizaron en su diseño.
- Una auditoría de los registros para comprobar la conformidad de las actuaciones del personal con referencia a los requisitos de los planes y programas de prevención según lo establecido en la documentación.
- Una evaluación del funcionamiento para valorar la eficacia de las distintas actividades que constituyen el sistema.

En nuestra opinión, podemos concluir, que la acción preventiva potencia el capital estructural de la empresa, al incorporar a la misma unos procesos claramente establecidos, evaluados e integrados en la empresa, cuyo objetivo como hemos mencionado, no es sólo la salvaguardia de la salud de los trabajadores, sino también la de mejorar los resultados de la organización. Estos procesos pueden potenciar la organización y planificación empresarial, mejorar las comunicaciones entre distintos departamentos y aprovechar sinergias, ya que la gestión de la prevención implica a todas las áreas de la organización.

5.6.3 CAPITAL RELACIONAL

Con relación a este último componente del Capital Intelectual, vamos a analizar si una buena gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa, puede influir de forma decisiva en la generación de elementos integrantes del capital relacional de la organización tales como:

- La satisfacción de los clientes
- Lealtad del cliente
- Reputación de la empresa
- Canales de distribución
- Colaboración de negocios
- Contratos favorables

Empecemos estudiando como la normativa preventiva regula los distintos tipos de relaciones que una empresa puede tener en materia de prevención, para ver como una buena gestión de la misma puede mejorar las relaciones y la imagen que de la empresa tienen sus trabajadores, clientes, proveedores, administraciones públicas y la sociedad en general.

En este sentido cabe destacar, que en el propio marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, encontramos claras referencias a elementos susceptibles de desarrollar capital relacional. Así por ejemplo el artículo 24, establece que cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el empresario titular del centro de trabajo, adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en dicho centro reciban la información y las instrucciones adecuadas.

En el mismo artículo se indica que las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales. La responsabilidad solidaria de la empresa principal se produce siempre que:

- La infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.
- La infracción se produzca en el periodo de vigencia de la contrata.

Los deberes de cooperación y de información e instrucción, serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

Según el artículo 39.3 a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités.

En el sentido indicado en los párrafos anteriores el Reglamento de la Ley reguladora de la subcontratación que fue aprobado el 24 de agosto de 2007 pretende incrementar la calidad y la solvencia de las empresas contratistas y subcontratistas. De acuerdo con lo anterior, ahora las empresas que participen en procesos de subcontratación, deberán estar acreditadas e inscribirse en un registro obligatorio (Cano, 2007).

También los fabricantes, importadores y suministradores de productos, maquinaria, equipos, y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos. Para este fin deberán proporcionar a los empresarios y éstos recabar de aquellos, la información necesaria (LPRL., artículo 41).

En el artículo 12 de la LPRL., se establecen los cauces para que tanto los empresarios como los trabajadores, a través de las organizaciones empresariales, puedan participar en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la prevención, a desarrollar por las Administraciones Públicas.

También en la Ley de Contratos de Administraciones Públicas²², encontramos referencias a la necesidad de mantener una política adecuada de prevención para poder optar a la consecución de contratos de obras públicas, de tal forma que una empresa condenada por delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo tiene, según el artículo 20, prohibición de contratar.

A parte de esta Ley general de contratos, son cada vez más las Comunidades Autónomas que presentan iniciativas como primar la contratación de empresas con mejores prácticas y baja siniestralidad, según contempla por ejemplo el Plan Director 2003-2006 presentado por el Gobierno Vasco, o la Comunidad Valenciana con la puesta en marcha de su sello de calidad que acredita a las empresas más capaces de ejecutar obra pública (CareWork, 2005), así como otras comunidades como la Gallega, Andaluza, Cantabria²³, etc., que están trabajando en ello.

Las empresas tendrán que valorar la pérdida de imagen que supondría aparecer en el Boletín Oficial del Estado o de la Comunidad Autónoma ya que la LPRL, en su artículo 49.5 establecía que las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente. Dicho precepto está recogido en la actualidad en el artículo 40.2 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, después de determinar las cuantías sancionadoras. De este modo y según el Real Decreto 597/2007, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, una vez que las sanciones adquieran firmeza, el órgano competente que dictó la primera resolución en el procedimiento sancionador, o, en su defecto, aquel que determine la Comunidad Autónoma, ordenará que se haga pública la sanción en el Boletín Oficial del Estado o de la Comunidad Autónoma de acuerdo con el correspondiente ámbito de competencia.

²² Ley de contratos de las Administraciones Públicas, Título II, Capítulo I, Artículo 20 *Prohibiciones de contratar*.

²³ Gobierno de Cantabria, Consejería de Industria, Turismo, Trabajo y Comunicaciones. *Orden de 28 de mayo de 2001, por la que se aprueba y regula la convocatoria de ayudas destinadas a la adopción de planes de emergencia en las empresas*.

La publicación de la sanción se realizará en un plazo no superior a tres meses a contar desde la fecha de adquisición de firmeza del acto.

Otros organismos interesados en primar las políticas de prevención son entre otros: el Consejo General de la Arquitectura Técnica de España, que crea unos premios nacionales, como testimonio de su apuesta por la prevención efectiva de riesgos laborales en este sector. También los concursos sobre prevención que organizan la Mutua Navarra, el Instituto Navarro de Salud Laboral y la Universidad de Navarra y que premian la iniciativa e investigación en materia preventiva (CareWork, 2005).

Sin embargo este tipo de incentivos no carecen de polémica como vemos en los estudios que sobre este tema ha realizado Claudia Narocki, donde encontramos la siguiente reflexión sobre el hecho de que agentes externos a la empresa otorguen premios o no-castigos, como exenciones fiscales o bonificaciones que premien a las empresas que al final del año no registren accidentes laborales, especialmente aplicar la posibilidad prevista en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) de establecer primas diferentes según experiencia (Narocki, 1999).

Sobre los incentivos externos se plantea la alternativa de dar dichos incentivos a los resultados de siniestralidad obtenidos en el pasado o por el contrario, dar incentivos a los esfuerzos que se realizan con vistas al futuro. Cada una de las modalidades tiene sus puntos oscuros.

Si optamos por la primera de las posibilidades estableciendo incentivos según resultados se puede estar incentivando la no-declaración de accidentes menores, o, en empresas grandes, la externalización de procesos con alta accidentalidad, lo que a su vez tiene un grave efecto sobre la prevención.

Los incentivos al esfuerzo, en cambio, parecen poder dar resultados preventivos más efectivos. Las formas de aplicación son variadas (subvenciones, deducciones fiscales, préstamos a bajo interés, ayudas directas para la adquisición de equipos). El principal problema de este tipo de fórmulas parece ser que los fondos se asignen principalmente a las empresas de mayor tamaño, que tienen más medios para sacar provecho de fondos

de este tipo (representación de los trabajadores, nivel tecnológico, capacidad de gestión, etc.).

Como hemos mencionado anteriormente en nuestro trabajo, una buena política preventiva en la empresa, consigue reducir las paradas del proceso productivo y permite atender en tiempo y forma los pedidos de los clientes, mejorando así las relaciones de éstos con la empresa y una mayor fidelidad con la misma.

Por último, la sociedad como fuente potencial de clientes, trabajadores y directivos de la empresa, demanda cada vez más, un mayor esfuerzo por parte de las organizaciones, en mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo. Pensemos en el daño que se produce en la imagen de la empresa, cuando salen a la luz noticias de accidentes laborales, sobre todo si se demuestra que la empresa no cumplía con la normativa en materia de prevención.

Vemos como las acciones preventivas generan y potencian un entramado de relaciones en las que intervienen los empresarios, trabajadores, proveedores, instituciones públicas, mutuas de accidentes, empresas auditoras de prevención, clientes y finalmente la sociedad en general.

5.7 INDICADORES PARA LA VALORACIÓN DE INTANGIBLES EN PREVENCIÓN

Una vez que en el epígrafe anterior hemos analizado la existencia de intangibles en la acción preventiva, vamos a analizar en éste, los indicadores para el control, valoración y análisis de dichos intangibles. Para ello vamos a tomar como referencia la NTP 640 (Pujol y Maroto, 2004), que a su vez se basa en los trabajos realizados sobre calidad empresarial y los costes que se derivan de su carencia.

La NTP 640 comienza definiendo unos conceptos y estableciendo unas bases muy en la línea de lo que venimos defendiendo en nuestro trabajo:

- Se introduce el concepto de intangibles refiriéndose con él a aquellos gastos que son difíciles de identificar, que no tienen un valor contable o cuya valoración se rige por criterios esencialmente subjetivos.
- La anterior definición, es perfectamente aplicable en el análisis económico de la siniestralidad laboral y demás deficiencias en el trabajo. Es más, no sólo es aplicable, sino más bien no puede entenderse un análisis sobre costes en prevención que sólo contemple magnitudes materiales, ya que no sería reflejo de la situación real, donde cuestiones tan subjetivas como la insatisfacción de los trabajadores, un entorno de trabajo no gratificante, el sufrimiento de un trabajador accidentado y de sus familiares o una mala imagen, no pueden ser obviados.
- La calidad en términos globales, ha llegado a convertirse en uno de los aspectos clave de competitividad y de rentabilidad empresarial, y no se concibe hablar de la misma en una empresa que no cuide la prevención de accidentes y la salud de sus trabajadores.
- Debe tenerse en cuenta que una de las principales fuentes de valor para una empresa está en sus intangibles: valor de una marca, clientes fidelizados, prestigio e imagen de empresa, capacidad de innovación, etc. Es evidente que

aunque tales intangibles son esencialmente cualitativos, de ellos depende la viabilidad y desarrollo de la empresa.

- Finalmente hay que destacar que existe una interrelación entre los valores intangibles y los tangibles. Es evidente que trabajar bien, y formar, y motivar a las personas (valores intangibles) ha de repercutir en el beneficio empresarial (valor tangible).

La NTP 640 considera de gran importancia que las empresas tengan en cuenta los beneficios intangibles de la prevención a la hora de realizar un análisis coste – beneficio de dicha gestión. Como en cualquier tipo de inversión, para determinar la rentabilidad de la prevención en la empresa se hace necesario el análisis de las dos partidas básicas presentes en todo estudio económico: los ingresos que aporta y los gastos que genera. Ambas partidas se configuran en los siguientes términos:

Ingresos:

Los ingresos que se generan como efecto directo de la aplicación de las medidas preventivas tiene dos naturalezas claramente diferenciadas: ingresos tangibles e ingresos intangibles.

- Los ingresos tangibles obviamente representan, por una parte, el ahorro de los costes que supone la reducción de fallos que se tiene como consecuencia de la aplicación de las medidas preventivas. Además, la aplicación de estas medidas podrían representar mejoras de la productividad por menos interrupciones y pérdidas en los procesos de producción.
- Los ingresos intangibles pueden ser clasificados en tres grupos que corresponden al:
 - capital humano. Conocimientos de los trabajadores, actitudes, potencialidades, satisfacción de los trabajadores.

- capital estructural. Conocimientos compartidos, programas, patentes, bases de datos y cultura de la organización.
- capital relacional. Relaciones con los proveedores, clientes y sociedad

Gastos:

Lógicamente, las medidas preventivas no son gratuitas. El análisis de los accidentes e incidentes, la evaluación de riesgos, la implantación de las medidas preventivas y el mantenimiento de las mismas supone un gasto que no puede ser ignorado. También deberían contemplarse las primas de aseguramiento por la cobertura de riesgos asumidos, por ejemplo el seguro contra incendio de edificios e instalaciones.

En un modelo de análisis para determinar la rentabilidad de las medidas preventivas, se trataría por tanto de analizar los ingresos que generan las medidas preventivas, tanto tangibles como intangibles, "descontando" los gastos que requiere su implantación y mantenimiento, para comprobar finalmente que el beneficio económico que se deriva, que constituye el fin último de las empresas, es positivo.

Respecto a la evaluación de las partidas tangibles, está claro que el cálculo de su coste no debería suponer una dificultad excesiva si se lleva una adecuada contabilidad en la empresa. En nuestro tercer capítulo ya tratamos este punto. La complicación se presenta en la valoración de la partida de intangibles, dado que su valor es esencialmente cualitativo, teniendo sentido en términos relativos, en cuanto a su evolución a nivel interno, y también en comparación con el sector y empresas líderes.

El esquema de un modelo de análisis para determinar la rentabilidad de las medidas preventivas podría ser el siguiente (tabla 5.2):

Tabla 5.2 Rentabilidad de las medidas preventivas

I N G R E S O S	TANGIBLES	G A S T O S	=	B E N E F I C I O S
	<ul style="list-style-type: none"> Ahorro por reducción de fallos Mejora de productividad 			
	INTANGIBLES			
	<ul style="list-style-type: none"> Mejora de capital humano Mejora de capital estructural Mejora de capital relacional 			INTANGIBLES <ul style="list-style-type: none"> Mejora de la competitividad

Fuente: NTP 640.

Para el análisis de la influencia de la prevención en la partida de intangibles, la NTP 640 propone utilizar planteamientos próximos a los que se están asumiendo en calidad, donde, además de considerar los costes por alcanzarla y mantenerla, se investigan los costes de no tenerla. Así, un coste importante que se produce para la empresa por causa de los accidentes de trabajo es el derivado de la pérdida de los recursos humanos cuando los trabajadores son apartados del proceso productivo; los conocimientos y experiencia de un trabajador no son fácilmente sustituibles, porque están ligados a las propias características, conocimientos y potencialidades de la persona.

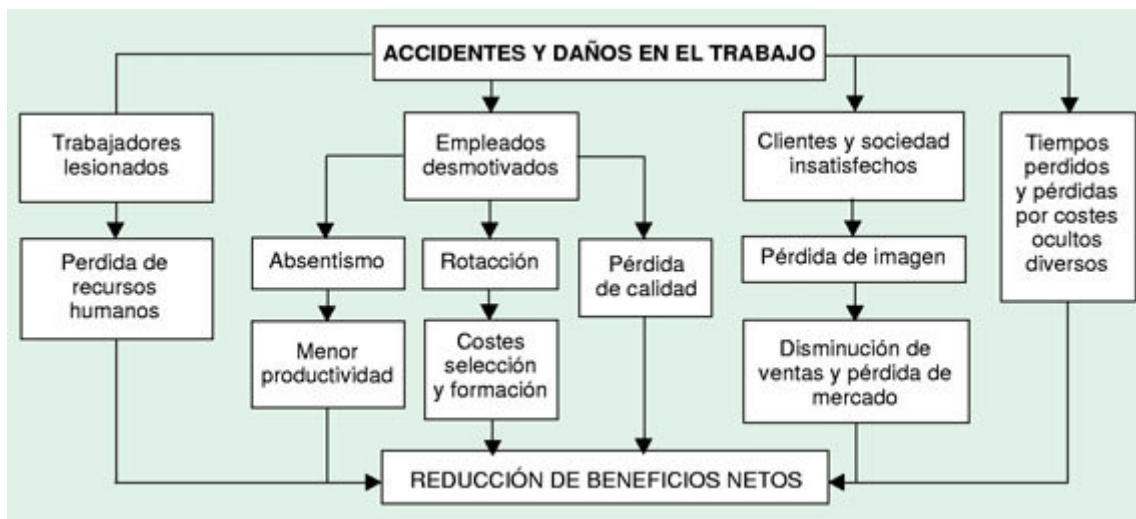
Por otra parte, pueden ser además importantes los problemas y molestias que se derivan para el personal de la empresa, dando lugar a situaciones de presión psicológica, estrés y desmotivación, pudiéndose generar una pérdida de la calidad del trabajo y rotación en la plantilla, con los costes que suponen la sustitución, selección y formación de nuevo personal.

Otra consecuencia inevitable es la pérdida de imagen de la empresa, en este sentido la NPT 640 indica, que el área de mayor interés social a la que las empresas deberían dedicar más esfuerzos es, según los ciudadanos, la Seguridad y Salud en el trabajo, con un porcentaje del 77 %, seguido del respeto a los derechos humanos, con un 72%, y el trato justo a sus empleados, con un 68%. Esta pérdida de imagen afecta no sólo a los clientes, sino en general a todo el capital relacional de la empresa.

Por otra parte, no hay que olvidar que los fallos que se derivan de un accidente pueden dar lugar a retrasos en entregas, que además de suponer un importante coste tangible por demoras en el cobro, e incluso demandas por incumplimientos de contratos, afectan enormemente a la imagen de la empresa, ocasionando insatisfacción en los clientes actuales, que a su vez puede dar lugar, según estudios realizados sobre calidad (Pujol y Maroto, 2004) a la pérdida de entre 10 y 16 clientes potenciales. Por su parte, los accidentes graves pueden tener repercusiones importantes de pérdida de imagen.

En la siguiente figura (5.3), se muestra gráficamente la repercusión de la no prevención materializada en lesiones y daños en el trabajo y en la reducción de beneficios de la empresa desde la perspectiva de pérdidas intangibles generadas.

Figura 5.3 Repercusión de la no prevención



Fuente: NTP 640.

La NTP 640 sugiere también unas pautas para el análisis de los intangibles, si bien hay que resaltar que no se pretende con ellas establecer un modelo cerrado, sino más bien proponer directrices para posibles vías de análisis.

La empresa es un sistema complejo en el que todas sus partes están interrelacionadas, y su estado de "salud" sólo puede ser medible desde la relación de variables que permitan

un diagnóstico global. Se parte del principio de que no se puede evaluar por partes sin tener en cuenta las profundas interacciones existentes entre las mismas, tanto a nivel interno como en su relación con el exterior. Por ejemplo, las actividades preventivas determinan los resultados de la siniestralidad, pero también influyen en la misma la política de calidad y la política social de la empresa.

El análisis de los intangibles requiere cuantificar lo que en principio es cualitativo. El instrumento más conveniente para lograrlo es un sistema de indicadores, que deben desarrollarse a través de algún tipo numérico de escala (ratios, intervalos, ordinales, etc.) que permita, aunque sea de forma indirecta, cuantificando otras variables que estén conectadas conceptualmente, dar significado y valor de medida a los intangibles. Además, es fundamental que el sistema permita registrar las variaciones que se produzcan, para poder comparar situaciones, bien dentro de la propia evolución de la empresa, bien en relación con los mejores competidores.

Tal y como ya hemos comentado, la NTP plantea la necesidad de la aplicación de principios sobre calidad empresarial al análisis de la prevención, por la indudable relación conceptual que existe entre ambas. El modelo europeo de "Excelencia" en la gestión empresarial (EFQM)²⁴ propone que para evaluar correctamente un sistema hay que considerar no sólo los resultados alcanzados, sino también los medios dispuestos para lograrlos. Así, para valorar la eficacia del sistema preventivo en la empresa, deben considerarse además de los efectos, tales como siniestralidad, satisfacción de los trabajadores, condiciones de los lugares de trabajo y resultados de las auditorías, otros aspectos relativos a las acciones que van encaminadas a su consecución, como son la calidad de los elementos clave de dicho sistema preventivo, de su gestión y de las actividades preventivas realizadas. En tal sentido se plantea la interrelación de variables tangibles e intangibles de actuaciones y variables de resultados para comprobar su influencia mutua.

Las variables de actuaciones serán las derivadas de las propias actuaciones auditoras, las inversiones materiales, incluida la formación y medios organizativos dispuestos, así como un conjunto de indicadores socioeconómicos de diversos ámbitos relacionados

²⁴ El Modelo EFQM de Excelencia tiene como objetivo ayudar a las organizaciones (empresariales o de otros tipos) a conocerse mejor a sí mismas y, en consecuencia, a mejorar su funcionamiento.

directa e indirectamente con la prevención de riesgos y la mejora de las condiciones de trabajo.

Las variables de resultados serán las derivadas de las auditorías citadas, los beneficios materiales generados, los logros en salud y condiciones de trabajo, y la evolución de los indicadores socioeconómicos.

Hay que tener en cuenta que el significado de estas variables debe contemplarse desde la perspectiva temporal, dado que la rentabilidad de la acción preventiva no es inmediata.

Consecuencia de la propia naturaleza de los riesgos laborales, no siempre puede esperarse que la actividad preventiva tenga un reflejo inmediato sobre la salud de los trabajadores. Los largos periodos de latencia de muchas enfermedades relacionadas con el trabajo provocan que sigan detectándose daños como resultado de exposiciones antiguas a riesgos que en la actualidad pueden estar controlados. Es por esta razón que es necesaria la inclusión de variables de exposición, que permitan valorar de forma más eficiente y en períodos de tiempo relativamente cortos los resultados de la acción preventiva sobre la salud.

El análisis debe permitir extraer conclusiones sobre cómo pueden tratarse de optimizar los intangibles, dentro de los márgenes que la incertidumbre inherente a los mismos permita.

A fin de obtener una máxima eficiencia, el análisis debería realizarse conjuntamente entre los trabajadores o sus representantes, los especialistas en Seguridad y Salud en el trabajo, los expertos financieros, y los responsables de la toma de decisiones.

La información derivada del estudio debe ser comprensible, sencilla y manejable, para facilitar la comunicación de la misma en todos los niveles de la organización empresarial y contribuir a su desarrollo.

Para definir un indicador han de tenerse en cuenta aspectos tales como (Pujol y Maroto, 2004):

- Nombre del indicador y ámbito en el que se encuadra
- Propósito del indicador
- Fórmula de cálculo y fiabilidad de las informaciones
- Frecuencia de medida
- Responsable de realizar la medida
- Evolución razonable en el tiempo ante el contexto de situación de empresa, sector y país

Como se ha planteado anteriormente, debería otorgarse una equilibrada importancia entre los resultados alcanzados y los medios dispuestos para ello. La NTP sugiere el empleo de indicadores de situación y actuaciones, por un lado, e indicadores de resultados, por otro.

A fin de que los indicadores sean útiles en el proceso de gestión, han de complementar a los tradicionales indicadores financieros como la rentabilidad de la inversión y el beneficio bruto y, en prevención, los asépticos indicadores de siniestralidad que, a pesar de ser necesarios, son de significado muy limitado.

Los indicadores han de ser capaces de aportar medidas de rendimiento relativo a los grupos de interés de la organización, a los procesos internos y a las actividades de innovación y mejora, claves todos ellos para el futuro de la empresa. Los indicadores tienen interés en tanto permitan tomar decisiones y recordar que lo que se está midiendo es realmente lo que se tiene y lo que se necesita mejorar.

Los indicadores que se apuntan en la NTP tienen carácter global y han sido seleccionados teniendo en cuenta su relativa facilidad de obtención a partir de informaciones que toda empresa debería conocer. No todos ellos tienen una vinculación con políticas de prevención y calidad, de por sí afines, pero tienen su importancia con la rentabilidad empresarial. Así, el porcentaje de inversiones en I+D o en nuevas tecnologías tiene valor estratégico y, al ser trascendentes, en caso de ser insuficientes

pueden limitar, o incluso invalidar, posibles beneficios en otros campos como el de la prevención.

En la siguiente tabla (5.4) los indicadores aparecen clasificados en varios apartados que se proponen como posibles claves en torno a los cuales realizar el análisis. Asimismo, aparecen también diferenciados según sean de actuaciones o de resultados.

Debe tenerse en cuenta que los indicadores tienen un valor relativo y que en términos de resultados o efectos lo significativo es su variación, dejándose a elección del usuario la temporalidad de su medición. No obstante, dado que los efectos de una acertada política en prevención de riesgos laborales no son inmediatos, la NTP recomienda realizar un seguimiento anual, con especial hincapié para la extracción de conclusiones en periodos trianuales.

Para completar el análisis económico y poder extraer finalmente conclusiones sobre la rentabilidad económica de la prevención, será necesario hacer una recapitulación de las partidas tangibles que entran en juego en el análisis, comparando los costes de la prevención (servicios preventivos externos contratados, masa salarial de personas de plantilla dedicadas a prevención, coste de medidas preventivas) y la disminución de gastos derivados de la siniestralidad, frente al incremento en beneficios que se genera, que es mucho más que el mero ahorro de los costes de accidentes, por el importante aporte que hace la prevención en intangibles a la empresa, y que repercute en un aumento de la competitividad y en último término en un mayor incremento de beneficios.

Tabla 5.4 Indicadores de intangibles de la prevención

FACTORES A ANALIZAR	DE SITUACIÓN / ACTUACIONES	RESULTADOS
AUDITORIAS		
<p>Conclusiones obtenidas en las diferentes auditorías que se efectúen en la empresa</p>	<p>Conclusiones de las auditorías sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Líneas directrices y política de la empresa en prevención, prevención, medio ambiente y calidad • Desarrollo de estrategias, control de procesos clave y gestión de procesos, gestión de recursos • Atención a los miembros de la organización y la gestión de personal. 	<p>Conclusiones de las auditorías sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción del cliente e impacto social • Satisfacción del personal de la organización
RETRIBUCIONES SALARIALES Y EMPLEO		
<p>Política de empleo de la empresa: tipo de contratos, temporalidad, situación de la empresa con respecto al sector, jerarquías salariales existentes, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % Desviación salarial sobre salario base • Relación entre salario máximo / mínimo • % Beneficios distribuidos a los trabajadores • % Contratos de trabajo no renovados • % Trabajadores de subcontratas • % Contratos temporales 	
FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL		
<p>Formación interna de la empresa, específica de la actividad Adecuación del puesto al trabajador, posibilidad de promoción y desarrollo profesional dentro de la empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Horas promedio/trabajador dedicadas a actividades de formación • % Puestos de trabajo con pruebas de selección específicas • % Rotación interna • % Trabajadores cualificados (FP II o sup.) • % Trabajadores que han recibido formación en la empresa • % Masa salarial invertida en formación 	<ul style="list-style-type: none"> • % Promedio de años de los trabajadores en la empresa • % Trabajadores cesados voluntariamente
ORGANIZACION DEL TRABAJO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES		
<p>Estructuras jerárquicas, horarios, turnicidad, tipo de trabajo (en cadena, en equipo, etc.), así como aquellos relativos a condiciones del trabajo en cuanto a responsabilidades, participación en la empresa, grado de implicación, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % Personal con mando sobre plantilla • % Trabajadores con horario flexible • % Trabajadores afectados por turnicidad • % Trabajadores con trabajo en cadena • % Trabajadores con trabajo en equipo • % Trabajadores con nivel alto de autonomía para organizar su trabajo • % Trabajadores que consideran su trabajo importante y se sienten implicados • Sugerencias de personal sin mando 	

	aplicadas / trabajador	
CAPITAL FINANCIERO Y CAPITAL CLIENTELA		
Factores que se refieran a las actividades financieras que realiza la empresa en sus diferentes divisiones, así como aquellos factores referidos a la variación de beneficios y de mercado de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • % Beneficios reinvertidos • % Inversiones en Instalaciones y Tecnología respecto a los beneficios • % Inversiones en I+D respecto a los beneficios • % Inversiones en acciones de responsabilidad social respecto a los beneficios 	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad (valor producido/hora trabajada, ...) • Tiempo promedio de procesos clave • % Exportación respecto a facturación • % Participación del mercado • % Renovación de productos • % Fidelización clientes (repiten compra) • % Nuevos clientes • Tamaño medio de empresas clientes • % Reclamaciones de clientes • % Devoluciones de clientes
<i>PARTIDAS TANGIBLES</i>		<ul style="list-style-type: none"> • Incremento anual de beneficios
INVERSIONES PREVENTIVAS, SINIESTRALIDAD Y ABSENTISMO		
Actividades para el desarrollo y la conservación del sistema preventivo, así como la siniestralidad laboral de la empresa, y los costes y sanciones asociados a la misma. Factores que puedan aportar información sobre las condiciones laborales, la satisfacción de los trabajadores, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • % Inversiones en aplicación de medidas materiales de prevención (protección colectiva e individual) respecto a los beneficios • % Inversiones en acciones de mejoras de responsabilidad social para los trabajadores respecto a los beneficios • % Trabajadores formados específicamente en prevención • % Masa salarial invertida en formación específica de prevención • Horas promedio/trabajador dedicadas a actividades de formación específica en prevención 	<ul style="list-style-type: none"> • índice de incidencia • índice de frecuencia • Índice de gravedad • Índice de duración media • Número de infracciones por la Inspección de Trabajo • Número de quejas de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo • % Jornadas perdidas por absentismo • % Trabajadores expuestos a riesgos importantes de accidentes • % Trabajadores expuestos a contaminantes químicos y biológicos, por encima de valores límites • % Trabajadores expuestos a contaminantes físicos, por encima de valores límites • % Trabajadores expuestos a riesgos importantes de lesiones osteomusculares • % Trabajadores expuestos a riesgos importantes psicosociales
<i>PARTIDAS TANGIBLES</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Coste anual de servicios preventivos externos contratados • Masa salarial de personas de plantilla dedicadas a prevención • Coste de medidas materiales de prevención • Costes de seguros para cobertura de riesgos • Costes de la formación en prevención 	<ul style="list-style-type: none"> • Ahorro como diferencia anual entre costes de siniestralidad laboral

Fuente: NTP 640

En el anexo del capítulo mostramos una serie de indicadores de medición de intangibles utilizados por la Dirección General de Tráfico, que nos muestran el esfuerzo de algunas organizaciones por gestionar los mencionados intangibles.

Terminaremos este epígrafe haciendo una reflexión acerca de la posible contabilización de los beneficios intangibles generados en la prevención de riesgos laborales. En primer lugar recordemos una de las principales conclusiones a las que llegábamos en el epígrafe 5.5.3 de esta tesis:

“De lo anterior podemos deducir, que la normativa contable no permite reflejar buena parte de los elementos que conforman el valor de la empresa, los estados financieros no reflejan el valor de buena parte de los intangibles generados internamente y únicamente muestran el coste de adquisición de una proporción reducida de los intangibles relevantes de la empresa, siendo los requisitos de control, identificabilidad y adquisición onerosa las barreras principales para su contabilización”.

Por lo tanto, de la normativa existente en materia de contabilidad y concretamente en lo relativo a la contabilización de intangibles, se desprende que el capital humano, estructural y relacional generado en la prevención, al ser generado internamente no es susceptible de contabilización.

Nos encontramos, por tanto con los mismos retos que ya comentamos para el registro y control de la mayoría de los componentes intangibles que conforman el Capital Intelectual y que no son recogidos por el sistema contable, siendo de aplicación los modelos extracontables ya expuestos como el cuadro integral de mando y otros, si la dirección apuesta por conocer estos factores fundamentales para la creación de valor en sus empresas. No obstante a pesar de los modelos propuestos, el esfuerzo y conocimientos que requiere la identificación y valoración de los intangibles, como veremos en el capítulo seis, repercute en un conocimiento muy bajo de los mismos sobre todo en la pequeña y mediana empresa, quedando oculto un importante factor necesario para el análisis de la rentabilidad.

5.8 CONCLUSIONES DEL CAPITULO

Bien sea de forma explícita, por la consecución de incentivos externos, o bien de forma implícita por el ahorro de costes y sobre todo por el desarrollo del capital humano, estructural y relacional que originan las inversiones en prevención, en nuestra opinión, la integración de la prevención en la empresa es un generador de valor y, por lo tanto, un proceso que va a influir en la eficacia y eficiencia de la empresa, y consecuentemente en sus beneficios. La prevención no sólo está dirigida al cliente interno sino que es un paso necesario para poder dar servicio al cliente externo. Determinados fallos en el proceso preventivo, pueden influir en la imagen de la empresa tanto como determinados aspectos comerciales o de marketing, tal y como cualquier otra actividad que genere impacto de la empresa en la sociedad.

Una buena gestión de la prevención de riesgos laborales según hemos visto, ayudará a la empresa a conseguir un mejor y más integrado equipo humano, que mediante el seguimiento de unos procesos de prevención claramente establecidos, pueden optimizar unas relaciones, que impulsen a la empresa a la consecución de sus objetivos y por tanto incremente el valor de la empresa.

Tomando como modelo los componentes analizados del capital intelectual, es posible identificar elementos intangibles generados con la acción preventiva, que tendrán en común muchas de las características de los mencionados componentes:

- Recursos capaces de generar sinergias
- Dificultad para definir derechos de propiedad
- Resulta difícil su cuantificación
- Están basados en la información y el conocimiento
- Son difíciles de intercambiar
- En general no cumplen los requisitos para ser registrados contablemente

Y también que muchos de los indicadores que los distintos modelos de gestión del capital intelectual utilizan para medir y analizar, se podrían emplear de igual modo en la gestión de la prevención.

Si bien hemos estudiado la dificultad de registro de los intangibles, también hemos analizado su importancia e influencia en la generación de valor. Concretamente en relación a los intangibles de la prevención destacamos los siguientes puntos:

- Un sistema eficaz de prevención de riesgos laborales, implica mejorar la comunicación, el entendimiento y la colaboración, lo que repercutirá en una mayor competitividad, productividad y una mejor imagen empresarial. Por el contrario, los accidentes deterioran las relaciones internas de la empresa y provocan una repercusión adversa sobre su imagen pública.
- Unas condiciones de trabajo inseguras incrementan la conflictividad, provocando: disminución en la moral y desmotivación de los trabajadores, pérdida de identificación de los mismos con los propietarios y el mando, llevándoles incluso al abandono de la empresa y, así, la empresa puede incurrir en una dificultad de contratación de personal adecuado.
- La salud en los lugares de trabajo genera beneficios para las organizaciones debido a las ventajas de mantener sanos y con capacidad para producir trabajadores que son difíciles de reemplazar porque poseen conocimientos o habilidades específicas.
- El accidente puede ser causa de retrasos en los plazos de entrega de los pedidos, ocasionando, por un lado, pérdidas económicas derivadas del retraso y, por otro, el deterioro de la figura de la empresa ante sus clientes, que puede traducirse en una disminución de su cartera de pedidos, afectando todo ello a la creación de valor de la organización.

De todo lo anterior podemos concluir, que los efectos de los accidentes de trabajo sobre el capital humano y el capital relacional son de especial relevancia para la gestión empresarial, puesto que se trata de recursos intangibles de la organización, difíciles de imitar o reproducir por otras empresas que permiten alcanzar una ventaja competitiva sostenible a lo largo del tiempo y, por tanto, son considerados factores claves para el éxito y supervivencia de la empresa en el mercado. Es por ello que la seguridad y salud laboral en la empresa ha de convertirse en un elemento de afianzamiento de su prestigio

y confianza entre la firma y los agentes internos y externos con los que se interrelaciona y que están condicionando su futuro. De este modo, la gestión del riesgo laboral, lejos de constituir una carga para la empresa, constituye un factor de productividad y un ingrediente necesario para mejorar la competitividad empresarial. En definitiva, las empresas deberán implantar un sistema de gestión de la seguridad laboral que combine la reducción de la siniestralidad con la creación, desarrollo o mantenimiento de una ventaja competitiva sostenible, mejorando su rentabilidad futura, al reducir costes de operación, evitar responsabilidades y, sobre todo, desarrollar los intangibles de la organización.

A pesar de su importancia, la dificultad de identificación y valoración de los intangibles origina un gran desconocimiento de los mismos, y el desconocimiento de un factor tan fundamental en el análisis de la rentabilidad empresarial, impide que los empresarios obtengan conclusiones exactas y válidas para la toma de decisiones.

CAPITULO VI

ANÁLISIS EMPÍRICO

6 ANÁLISIS EMPÍRICO

Las ideas principales que trataremos en este capítulo son las siguientes:

- *Introducción y justificación del análisis empírico.*
- *Entrevistas personales a profesionales de la prevención de riesgos laborales.*
- *Encuestas y tratamiento estadístico de los resultados.*

Objetivos del capítulo.

- *Conocer las opiniones de los profesionales de la prevención sobre los temas tratados en esta tesis doctoral.*
- *Conocer las opiniones de los pequeños empresarios sobre los temas tratados en esta tesis doctoral.*
- *Contrastar las hipótesis planteadas y las conclusiones obtenidas en los capítulos anteriores con las de nuestro propio estudio de campo.*

6.1 INTRODUCCIÓN AL ANÁLISIS EMPÍRICO

En los capítulos precedentes hemos tratado de las cuestiones teóricas y del marco de estudio imprescindible, para abordar en este capítulo el estudio empírico que nos permita confirmar o refutar las hipótesis planteadas, en concreto vamos a analizar en las empresas de reducida dimensión, la percepción que tiene el empresario sobre la rentabilidad del esfuerzo económico en PRL y partiendo de la hipótesis de una percepción negativa, analizaremos si en la misma puede estar influyendo un desconocimiento de los costes reales tanto visibles como ocultos que tiene que asumir la empresa debido a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Nuestra aportación principal es intentar demostrar que el desconocimiento de los costes ocultos de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, impide que el empresario conozca el coste real de la siniestralidad y por tanto la relación entre éste dato y el importe de la inversión en prevención, relación cuyo conocimiento es imprescindible para saber si dicha inversión mejora o empeora la rentabilidad empresarial.

Ya en los capítulos precedentes, hemos observado como de las opiniones de los distintos autores referenciados así como de los trabajos analizados, se desprende el escaso reflejo contable de los costes ocultos y posibles beneficios intangibles de las inversiones en prevención y por tanto el deficiente conocimiento que los empresarios tienen acerca de los mismos. El objetivo de nuestro trabajo de campo es pulsar la opinión actual, que sobre los temas tratados, tienen los implicados en la prevención; con esta información más los análisis desarrollados en los capítulos anteriores, pretendemos aportar el conocimiento suficiente que nos permita contrastar las hipótesis planteadas.

Entendemos justificado el desarrollo de este estudio, ya que en toda la investigación anterior no hemos encontrado ningún otro, que plantee directamente a los actores de la prevención las cuestiones que en esta tesis estamos analizando, y teniendo en cuenta la todavía joven legislación existente, así como la constante y paulatina evolución e implantación de la llamada cultura preventiva, creemos pertinente el constante chequeo de opinión sobre las cuestiones planteadas.

Para llevar a cabo nuestro análisis empírico hemos realizado entrevistas personales a expertos en el campo de la prevención de los riesgos laborales y hemos desarrollado un análisis estadístico basado en una encuesta realizada a las empresas objeto de nuestro estudio.

Mediante nuestro análisis, aparte de contrastar nuestra hipótesis fundamental, hemos intentado contestar a las siguientes cuestiones que nos ayudaran a enriquecer nuestro estudio y mejorar nuestras conclusiones:

1. ¿Qué percepción tiene el empresario que gestiona una pequeña empresa acerca de la eficacia de la regulación en España de la PRL?
2. ¿Cree el pequeño empresario que el esfuerzo económico destinado a la PRL mejora o empeora la rentabilidad de su empresa?
3. ¿En qué medida conocen los costes destinados a la PRL?
4. ¿Se conocen y cuantifican todos los costes visibles de los accidentes laborales?
5. ¿Se conocen y cuantifican todos los costes ocultos ocasionados por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?
6. ¿Cuál es la opinión del pequeño empresario sobre los posibles intangibles generados por las inversiones en PRL?

Esquemáticamente el desarrollo del capítulo presenta la estructura que mostramos en la página siguiente.

Esquema 6.1 desarrollo del capítulo.

1. Entrevistas personales.
 - Objetivos
 - Metodología
 - ✓ Tipo de entrevista
 - ✓ Perfil de los entrevistados
 - Guión de los puntos tratados en las entrevistas
 - Conclusiones

2. Encuestas.
 - Objetivos
 - Metodología
 - Análisis estadístico
 - ✓ Análisis global de las respuestas obtenidas
 - ✓ Análisis por sector de actividad
 - ✓ Análisis por tamaño de la empresa
 - ✓ Análisis por la relación entre trabajadores fijos y temporales
 - ✓ Análisis por la relación entre conocimiento de costes ocultos y percepción de la rentabilidad de la prevención.
 - Conclusiones

3. Principales conclusiones del análisis empírico.

6.2 ANÁLISIS CUALITATIVO: ENTREVISTAS PERSONALES

6.2.1 OBJETIVOS

Los tres objetivos principales que nos planteamos al realizar las entrevistas personales fueron: en primer lugar que nos sirvieran de ayuda para definir la encuesta que posteriormente haríamos llegar a las empresas objeto del estudio (entrevistas 1 y 2), en segundo lugar y con carácter exploratorio, conocer de primera mano las opiniones de profesionales de la prevención en aquellos temas que queríamos analizar (entrevistas 1,2,3,4,5 y 6), en tercer lugar comentar los resultados obtenidos en las encuestas para mejorar nuestras conclusiones (entrevistas 3,4,5 y 6) y por último como objetivo secundario pretendíamos recoger cualquier comentario que nos sirviera para enriquecer nuestro estudio.

6.2.2 METODOLOGÍA

Para realizar las cinco primeras entrevistas hemos utilizado un modelo semiestructurado, partiendo de una serie de puntos básicos a tratar, hemos intentado que el entrevistado, mediante preguntas semicerradas, pudiera mostrarnos su opinión sobre la prevención, siempre intentando no desviarnos de su vertiente económica centrada en la rentabilidad y conocimiento de los costes. La última entrevista se realizó a un grupo de cuatro profesionales de la prevención de diferentes sectores de actividad, mediante un modelo de entrevista más abierto con el objetivo de favorecer el debate y la generación de ideas. Para la elección de las personas entrevistadas hemos seguido los siguientes criterios:

- *Para la elaboración de las preguntas de la encuesta.* Técnicos de prevención con amplia experiencia de trabajo en empresas de prevención de riesgos y salud laboral y con formación académica en el área de la sociología.
- *Para la obtención de información acerca de las cuestiones objeto de nuestro estudio.* En este caso, aparte del perfil descrito en el punto anterior, hemos

buscado profesionales de la prevención con experiencia y formación en la gestión económica de la empresa, que aunara sus conocimientos de la regulación de la prevención, su experiencia en el trato con empresarios de distintos sectores de actividad y su visión de la gestión de los costes de la prevención y de la siniestralidad laboral. Hemos buscado también, un equilibrio entre profesionales de servicios de prevención propio y de servicios de prevención ajeno, en este último caso, las entrevistas se realizaron a profesionales que desarrollan su labor en empresas destacadas de ámbito nacional.

Concretamente el perfil de los entrevistados (E) se muestra en la siguiente relación:

E.1.

Formación: técnico superior en prevención de riesgos laborales y con formación académica en sociología.

Ocupación: técnico de prevención en empresa de servicios de prevención ajeno con implantación nacional.

E.2.

Formación: técnico superior en prevención de riesgos laborales.

Ocupación: técnico de prevención en servicio de prevención propio en empresa del sector servicios con implantación en la Comunidad de Madrid.

E.3.

Formación: técnico superior en prevención de riesgos laborales.

Ocupación: técnico de prevención en servicio de prevención propio en empresa del sector servicio con implantación en la Comunidad de Madrid.

E.4.

Formación: técnico superior en prevención de riesgos laborales.

Ocupación: director territorial de prevención en empresa de servicios de prevención ajeno con implantación nacional.

E.5.

Formación: licenciada en medicina (especialidad: medicina del trabajo).

Ocupación: directora territorial comercial en empresa de servicios de prevención ajeno con implantación nacional.

E.6.

Formación: técnico superior en prevención de riesgos laborales.

Ocupación: responsable de servicio de prevención propio en empresa de transportes con implantación nacional (1.300 trabajadores).

E.7.

Formación: técnico superior en prevención de riesgos laborales.

Ocupación: responsable de servicio de prevención propio en empresa constructora con implantación nacional.

E.8.

Formación: técnico superior en prevención de riesgos laborales.

Ocupación: responsable de servicio de prevención propio en empresa de trabajo temporal con implantación nacional.

E.9.

Formación: técnico superior en prevención de riesgos laborales.

Ocupación: responsable de servicio de prevención propio en empresa de trabajo temporal con implantación nacional.

E.10.

Formación: técnico superior en prevención de riesgos laborales.

Ocupación: técnico de prevención en empresa de servicios de prevención ajeno con implantación nacional.

Las entrevistas se realizaron entre el 12 de Junio de 2007 y el 22 de Diciembre de 2008. La duración media de las entrevistas fue de una hora y los principales temas desarrollados en las mismas fueron los siguientes²⁵:

- Regulación de la prevención en España. En este punto se trató de conocer la opinión de los entrevistados sobre la eficacia de la regulación preventiva en España.
- Conocimiento de los costes e intangibles del ámbito de la prevención. En este punto el objetivo variaba en función del perfil de los entrevistados.
 - En el caso de los técnicos en empresas de servicio de prevención ajeno, queríamos aprovechar su experiencia en la gestión preventiva de diferentes tipos de empresas, para conocer su opinión sobre el conocimiento y gestión que los empresarios tienen de los costes de los accidentes, en especial de los costes ocultos, y de los intangibles generados en la prevención.
 - En el caso de técnicos de prevención en servicio de prevención propio, el objetivo fue saber el tipo de gestión y el conocimiento, que de los costes e intangibles de la prevención tenían en las empresas en que desarrollaban su labor.
- Rentabilidad de la prevención. En este último punto, tratamos de la percepción que sobre la rentabilidad de la prevención tenían los entrevistados, así como su opinión sobre la percepción que sobre este tema, tienen los empresarios para los que desarrollan su labor preventiva.

²⁵ En el anexo se recoge una memoria de cada entrevista realizada.

6.2.3 CONCLUSIONES

Las principales conclusiones que hemos obtenido de las entrevistas personales realizadas son las siguientes:

- Para mejorar la regulación existente en materia preventiva, debe desarrollarse la misma buscando una mejor adaptación a las necesidades de las empresas en función de su tamaño, actividad y nivel de riesgo; al mismo tiempo que debe simplificarse para que en las empresas de menor tamaño no suponga una carga burocrática excesiva, que desmotive al empresario y por tanto termine delegando toda la gestión preventiva en los servicios de prevención ajenos, que no siempre cuentan con los medios necesarios para llevar a cabo un correcto seguimiento de la gestión preventiva en sus empresas clientes.
- El conocimiento y cuantificación de los costes ocultos, así como su imputación a los accidentes que los ocasionan es prácticamente nulo en la pequeña empresa, mejorando la gestión de los mismos cuanto mayor y de más alto riesgo es la organización. El desconocimiento de los costes mencionados, hace difícil establecer una relación entre prevención y rentabilidad empresarial.
- Todos los entrevistados se muestran de acuerdo en que un mejor conocimiento de los costes ocultos de la siniestralidad y de los intangibles generados por la labor preventiva, ayudaría a que los empresarios tuvieran una mayor implicación en la gestión de la prevención de sus empresas.
- Tanto los profesionales de la prevención propia como ajena entrevistados, reconocen la importancia que para mejorar la gestión preventiva tendría un conocimiento más exacto de los costes ocultos, pero coinciden en su casi nula contabilización e imputación como costes de los accidentes, lo que nos muestra una separación entre el ámbito preventivo y el de la gestión económica - contable de la empresa.

6.3 ANÁLISIS CUANTITATIVO: ENCUESTAS

6.3.1 OBJETIVOS

Como hemos comentado en la introducción de este capítulo, no hemos encontrado en nuestro estudio, trabajos que planteen directamente a las pequeñas empresas si se conocen, contabilizan e imputan a los accidentes de trabajo, los costes ocultos que estos ocasionan y en qué medida se gestionan los posibles intangibles generados por las inversiones en prevención. Por este motivo, como parte fundamental de nuestro análisis empírico, hemos realizado una encuesta a las empresas objeto de nuestro estudio, mediante la cual, poder conocer su opinión sobre los temas tratados y junto a los análisis de los capítulos anteriores y a las conclusiones de las entrevistas personales realizadas, obtener el conocimiento necesario que nos permita comprobar la validez de nuestras hipótesis.

6.3.2 METODOLOGÍA

De la información obtenida en el desarrollo de los capítulos anteriores y de las entrevistas personales realizadas y previas a la elaboración del cuestionario, deducimos la necesidad de centrar nuestro estudio en empresas de reducida dimensión, dado el gran número de empresas que componen el universo, hemos acotado nuestro estudio a empresas de reducida dimensión radicadas en la comunidad de Madrid y pertenecientes a los sectores de actividad de: otros servicios, construcción e industria o manufactureras, esta clasificación responde a la utilizada por el Instituto Nacional de Estadística y código I.A.E.. Entre los motivos que nos llevaron a tomar esta decisión destacamos los siguientes (los datos que aparecen en los siguientes puntos han sido obtenidos del Instituto Nacional de Estadística y están referidos al año 2006):

- En España existen 3 millones de empresas de las cuales más del 99% son PYMES (empresas entre 0 y 249 asalariados), que generan el 90% del empleo, en concreto las empresas con 50 trabajadores o menos suponen el 80% del total. Ante estas cifras no podemos negar el papel estratégico que las empresas

seleccionadas juegan en nuestra economía, y el impacto económico y social de sus actividades.

- Del total de accidentes con baja que se producen en España (1.003.440) un 55 % (547.130) se producen en empresas de menos de 50 trabajadores.
- Del total de accidentes graves (8.552) un 70% (5.968) se producen en empresas de menos de 50 trabajadores.
- Del número total de accidentes con baja (1.003.440) un 96% (967.741) se producen en los sectores de servicios, construcción e industria.
- En las empresas de reducida dimensión es donde más se contrata la externalización del servicio de prevención y es en las empresas donde la externalización es su única modalidad preventiva las que sufren mayor número de accidentes con un 55%.
- Del número total de accidentes con baja (1.003.440) un 15% (15.434) se producen en la Comunidad de Madrid, siendo ésta Comunidad la que sufre un mayor incremento en la siniestralidad laboral con un 25% de incremento en el último ejercicio.
- En las empresas de reducida dimensión suele ser el empresario el responsable de la prevención, siendo ellos quienes contestarían el cuestionario que le haría llegar el técnico de prevención en su visita rutinaria, de manera que podríamos obtener una opinión de primera mano de la percepción que los empresarios tienen de la relación entre prevención y rentabilidad.

Por las razones expuestas, consideramos que las conclusiones obtenidas en nuestro análisis estadístico, son válidas como un argumento más de nuestro estudio para contrastar las hipótesis planteadas.

En conclusión, el estudio estadístico se ha realizado sobre empresas de reducida dimensión de la Comunidad de Madrid, el tamaño de la población se ha determinado tomando como base de datos de referencia el SABI²⁶ (actualización de febrero de 2008), los criterios de muestra seleccionados son:

- Empresas Activas.
- Con forma jurídica de S.L. y S.A.
- Menos de 50 trabajadores (uno de los criterios contables para definir una PYME)
- Radicadas en la Comunidad de Madrid.
- Total de empresas que cumplen los criterios seleccionados = 53.872.
- Total de encuestas válidas analizadas = 133 empresas. Que se reparten como sigue:
 - ✓ 64 Servicios (48% del total)
 - ✓ 48 Industria (36% del total)
 - ✓ 21 Construcción (16% del total)

Los porcentajes de representatividad de cada sector están en relación con el peso de los mismos en la Comunidad de Madrid para los parámetros analizados según los datos publicados por el INE el uno de enero de 2007 y referidos al año 2006.

En la elaboración y validación de las preguntas del cuestionario hemos contado, en un primer momento, con la colaboración de Don Sergio Martín Villa, Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales de la empresa de prevención Previlabor (empresa que presta servicios de prevención ajeno), Grupo Sigetal, y licenciado en sociología y de Doña Gloria Urbán Suárez Técnico superior del servicio de prevención propio de la Universidad Europea de Madrid, quienes mediante entrevista, nos ayudaron a diseñar el guión básico sobre el cual elaboramos las preguntas del cuestionario.

Una vez redactadas las preguntas, fueron revisadas por las personas anteriormente mencionadas, y por Don Jose Luis Serna Notario, Director Territorial de Prevención de

²⁶ SABI – Sistema de Análisis de Balances Ibéricos. SABI es una base de datos de la empresa Informa que recoge las cuentas anuales de las principales empresas españolas.

la empresa NEXGRUP (empresa que presta servicios de prevención ajeno), todas ellas aportaron sus conocimientos técnicos y experiencia como prevencionistas, tanto en servicios de prevención ajena, como en el servicio de prevención propio. Por último el cuestionario fue validado por profesores de sociología del Departamento de Empresa de la Universidad Europea de Madrid.

Las preguntas son cerradas y las respuestas siguen el modelo de escala de Likert²⁷ que hemos considerado el más adecuado para medir actitudes respecto a los hechos objeto de nuestro estudio.

Las encuestas fueron puestas en circulación entre diciembre de 2007 y marzo de 2008., a través de los técnicos de prevención de las empresas: Previlabor y Nexgrup que las hicieron llegar a sus empresas clientes en sus visitas rutinarias, siendo éstas contestadas por los responsables de prevención de las mismas, generalmente el mismo empresario. También se recogieron encuestas circuladas por el personal del servicio de prevención propio de la Universidad Europea de Madrid.

Se recogieron 133 encuestas válidas, que han sido analizadas mediante tratamiento estadístico, utilizando como software el paquete estadístico SPSS/PC versión 15.0 para Windows.

²⁷ Método desarrollado por Rensis Likert. Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos eligiendo uno de los puntos de la escala.

6.3.3 ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Comenzamos nuestro análisis estadístico mostrando la encuesta²⁸ realizada con los porcentajes de respuesta obtenidos para cada pregunta y un primer análisis global de los mismos. Posteriormente analizaremos las respuestas teniendo en cuenta las siguientes relaciones:

1. El sector de actividad al que pertenece la empresa.
2. El tamaño de la empresa tomando como referencia el número total de trabajadores.
3. La relación entre trabajadores fijos y temporales.
4. El conocimiento que la empresa tiene sobre los costes ocultos de los accidentes

Acompañaremos nuestro análisis de gráficos, elaborados a partir de los datos estadísticos reflejados en las tablas que hemos obtenido mediante el programa SPSS y que incluimos en el anexo del capítulo.

En cada uno de los cuatro puntos en que hemos dividido nuestro análisis incluimos unas conclusiones que al final del estudio estadístico serán nuevamente analizadas y relacionadas en su conjunto.

Los resultados globales obtenidos se muestran a continuación en la tabla 6.1.

²⁸ La encuesta, junto con la carta de presentación del estudio que se presentó a los encuestados, se recoge en el anexo del capítulo.

Tabla 6.1 Encuesta y resultados globales en %

	Pregunta /valoración (1 nada, 2 poco, 3 bastante y 4 muy de acuerdo)	1	2	3	4
1	La regulación actual en España en materia de PRL* es eficaz para reducir la siniestralidad laboral	6,77	33,8	48,9	10,5
2	En mi empresa la dirección está muy implicada en la PRL	6,8	18	49,6	25,6
3	En mi empresa los trabajadores están muy implicados en la PRL	9,8	39,8	33,8	16,5
4	La principal responsabilidad de los accidentes laborales es de los empresario	17,3	51,1	28,6	3,01
5	La principal responsabilidad de los accidentes laborales es de los trabajadores	5,26	32,6	48,9	13,5
6	El esfuerzo económico destinado a la PRL mejora la rentabilidad de la empresa	18,8	32,3	36,8	12
7	En mi empresa se conocen todos los costes destinados a la PRL	23,3	26,3	27,1	23,3
8	En mi empresa se conocen y cuantifican todos los costes visibles ocasionados por los accidentes laborales o enfermedades profesionales (multas, sanciones, indemnizaciones etc.).	19,5	36,1	30,1	14,3
9	En mi empresa se conocen y cuantifican todos los “costes ocultos” generados por la siniestralidad laboral (pérdida de materiales, tiempos no productivos, ventas perdidas, conflictos laborales etc.).	29,3	36,8	28,6	5,3
10	En mi empresa las indemnizaciones y sanciones ocasionadas por la siniestralidad laboral se tienen en cuenta para calcular el coste de los accidentes.	37,6	29,3	24,1	9,02
11	En mi empresa los costes de abogados, procuradores y demás gastos judiciales ocasionados por la siniestralidad se tienen en cuenta para calcular el coste de los accidentes.	44,4	27,1	18,8	9,77
12	En mi empresa los costes de horas extras y consumos energéticos extras, necesarios para recuperar los tiempos perdidos a causa de la siniestralidad laboral, se tienen en cuenta para calcular el coste de los accidentes.	48,9	32,3	13,5	5,26
13	En mi empresa los costes salariales (contratación y formación) por sustitución de trabajadores accidentados se tienen en cuenta para calcular el coste de los accidentes.	40,6	25,6	25,6	8,3
14	En mi empresa los costes de las reparaciones de bienes y equipos siniestrados se tienen en cuenta para calcular el coste de los accidentes.	39,8	30,1	20,3	9,8
15	En mi empresa los gastos financieros ocasionados por la siniestralidad laboral (necesidades de tesorería por: pedidos anulados, pago de sanciones, reparaciones extraordinarias etc.), se tienen en cuenta para calcular el coste de los accidentes.	43,6	30,1	18,8	7,5
16	La PRL crea o mejora intangibles de la empresa como: prestigio, relación con clientes, trabajadores o administraciones públicas, mejora de procedimientos, e imagen general de la empresa.	8,3	21,1	48,9	21,8
17	En mi empresa se valoran y cuantifican los intangible generados por la PRL	24,8	25,6	36,8	12,8
18	Un mejor conocimiento de todos los costes de la siniestralidad laboral y de los intangibles generados por las inversiones en PRL ayudaría a conseguir una mayor implicación de la dirección en la PRL	7,5	16,5	45,9	30,1

* PRL: Prevención de Riesgos Laborales

6.3.3.1 ANÁLISIS GLOBAL DE LAS RESPUESTAS.

En este primer análisis de los datos obtenidos, pretendemos mostrar los porcentajes de respuesta sin establecer otras relaciones que analizaremos posteriormente, también buscaremos las primeras conclusiones de nuestro estudio estadístico.

Uno de los puntos analizados en esta tesis es la regulación en materia de prevención y en relación a este tema, observamos que un 59% de los encuestados opina que la regulación actual en materia de prevención es eficaz para reducir la siniestralidad.

La dirección está más implicada (75,8%) que los trabajadores (50,37%) en la PRL siendo de éstos últimos la principal responsabilidad en los accidentes de trabajo. En este punto cabe señalar que las encuestas han sido contestadas en su mayoría por pequeños empresarios.

En relación a la rentabilidad, sólo el 48,87% de los encuestados se muestra bastante o muy de acuerdo en que el esfuerzo económico destinado a la prevención mejora la rentabilidad de la empresa.

Respecto a uno de los puntos fundamentales de nuestro estudio como es el conocimiento de los costes de los accidentes, la mitad de los encuestados (50,38%) dicen que en su empresa se conocen y cuantifican todos los costes visibles ocasionados por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, sin embargo tan sólo el 33,83% de los encuestados afirma que se conocen y cuantifican los costes ocultos generados por la siniestralidad laboral.

Los costes que más se tienen en cuenta a la hora de calcular el coste de los accidentes son:

- Los costes salariales de contratación y formación por sustitución de trabajadores accidentados (33,83%).
- Las indemnizaciones y sanciones (33,08%)
- Los costes de las reparaciones de bienes y equipos siniestrados (30,07%)

Los costes que menos se tienen en cuenta a la hora de calcular el coste de los accidentes son:

- Los costes de abogados, procuradores y demás gastos judiciales ocasionados por la siniestralidad (28,57%)
- Los gastos financieros (26,3%)
- Los costes de las horas extras y consumos energéticos extras necesarios para recuperar los tiempos perdidos a causa de la siniestralidad laboral (18,79%).

En relación a nuestro estudio de los intangibles, un 70.06% de los encuestados se muestra bastante o muy de acuerdo en que la PRL crea o mejora intangibles como el prestigio, relación con los clientes, trabajadores o administraciones públicas, mejora de procedimientos e imagen general de la empresa, Sin embargo sólo el 49,62% dice que en su empresa se valoran y cuantifican estos intangibles.

El 75,94% de los encuestados opina que un mejor conocimiento de todos los costes de la siniestralidad laboral y de los intangibles generados por las inversiones ayudaría a conseguir una mayor implicación de la dirección en la PRL.

Conclusiones:

1. Los empresarios se consideran más implicados en la prevención que sus trabajadores a quienes achacan la responsabilidad en los accidentes de trabajo.
2. La opinión mayoritaria es que el esfuerzo económico en prevención de riesgos laborales no mejora la rentabilidad de la empresa.
3. Si bien la mitad de los encuestados conocen los costes visibles de la empresa, muy pocos afirman conocer los costes ocultos y por tanto no los imputan como coste de la siniestralidad laboral.
4. Sin conocer los costes ocultos y con un bajo conocimiento de los costes visibles de la siniestralidad, el empresario no dispone de los datos necesarios para poder realizar un correcto análisis de la rentabilidad de las inversiones en prevención.

5. La implicación de los empresarios en la PRL., aumentaría si en la empresa se llevara una correcta contabilización de los costes de los accidentes, así como una adecuada gestión de los intangibles generados en la actividad preventiva.

6.3.3.2 ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS EN FUNCIÓN DEL SECTOR DE ACTIVIDAD.

La elección de esta variable viene motivada porque de las opiniones que hemos recogido de los expertos, tanto en la lectura de publicaciones como de nuestras entrevistas personales, hemos observado que las obligaciones preventivas deberían estar más desarrolladas por sectores de actividad, teniendo en cuenta el riesgo como factor fundamental.

La mayor parte de las opiniones reflejadas en esta tesis, abogaban por una simplificación de las obligaciones burocráticas en las empresas de reducida dimensión de menor riesgo, para no desmotivar al empresario en el desempeño de la gestión preventiva.

En nuestro estudio, por el tipo de empresas encuestadas y en base a los datos del INE recogidos en el cuadro A2 del anexo del capítulo, hemos establecido las siguientes relaciones:

- Sector servicios – bajo riesgo.

La mayor parte de las empresas encuestadas que hemos incluido dentro de esta variable ofrecen los siguientes servicios: limpieza, salud dental, tasaciones, estética, jurídicos, de asesoría y consultoría, publicidad, formación, ocio, hostelería, informáticos, etc.

- Sector manufacturero – riesgo moderado

Las empresas que hemos incluido en este grupo de análisis tienen entre otras las siguientes actividades: industrias cárnicas, fabricantes y montadores de

mobiliario, talleres de reparaciones, carpintería y otras pequeñas empresas manufactureras.

- Sector de la construcción – alto riesgo

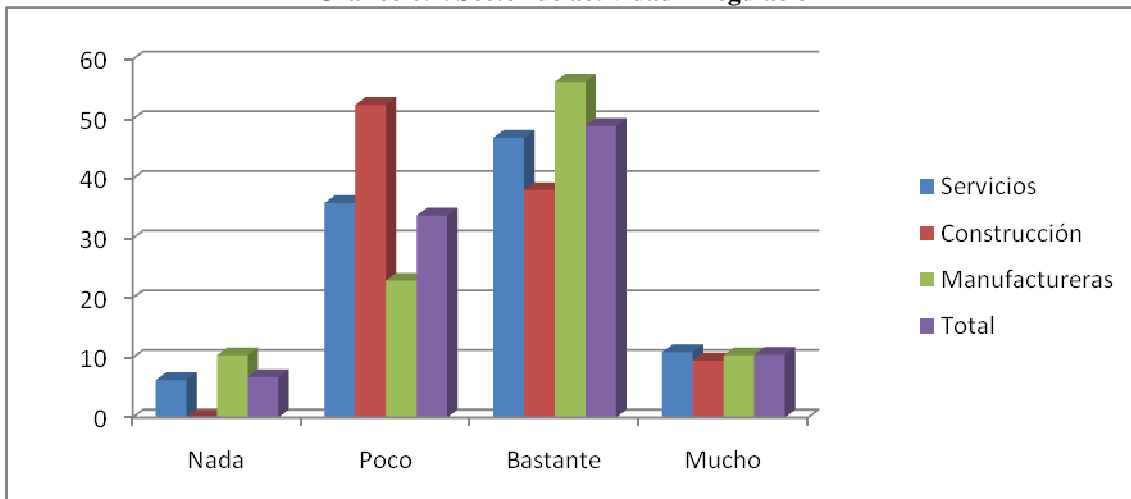
En general son pequeñas empresas constructoras de carácter familiar.

Analizamos a continuación cada una de las respuestas a las preguntas del cuestionario en función de las relaciones establecidas sector – riesgo.

Eficacia de la regulación actual en España en materia de PRL para reducir la siniestralidad laboral.

Como vemos en el gráfico 6.1., es en el sector de la construcción donde es más elevada la opinión (52,38%) de que la regulación en materia de prevención es poco eficaz para reducir la siniestralidad laboral, siendo en el sector servicio donde consideran más eficaz la regulación con un 57,82%. Observamos por tanto una relación entre el riesgo del sector y su percepción sobre la eficacia de la regulación, a más riesgo menos eficacia.

Gráfico 6.1. Sector de actividad - Regulación



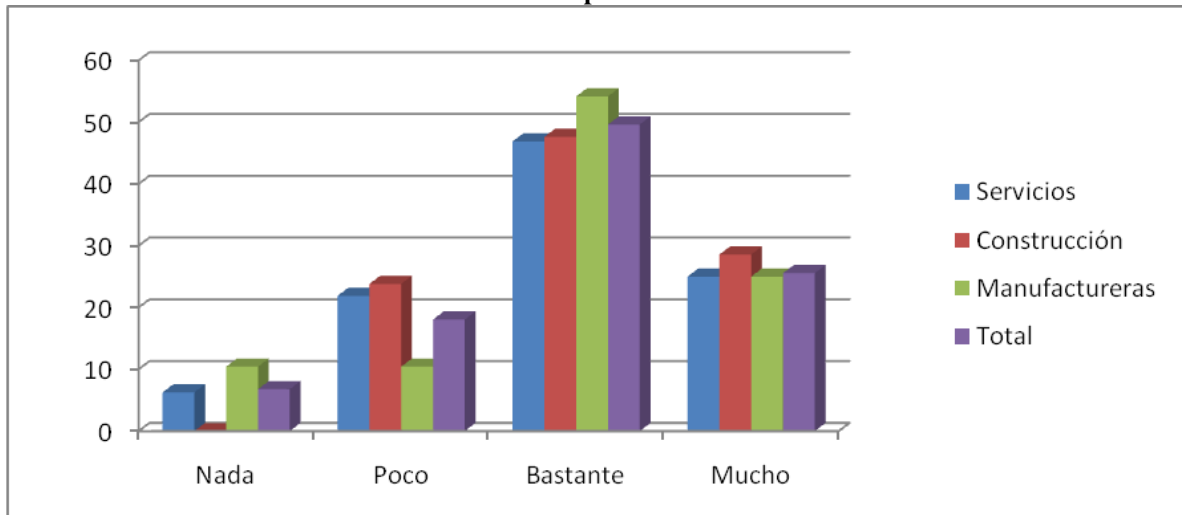
Fuente: elaboración propia

Implicación de la dirección en la PRL

No se aprecian diferencias significativas en las respuestas, y teniendo en cuenta que casi la totalidad de las empresas encuestadas tiene externalizado el servicio de prevención, en los tres sectores analizados se muestran bastante o muy de acuerdo en que la dirección está implicada en la PRL.

Como ya hemos comentado anteriormente, hay que tener presente para entender los porcentajes de respuesta, tanto ante esta pregunta como en el resto de las que componen el cuestionario, que las encuestas han sido complementadas por los propietarios de las empresas, al ser éstas de reducida dimensión.

Gráfico 6.2. Sector de actividad – Implicación de la dirección en la PRL

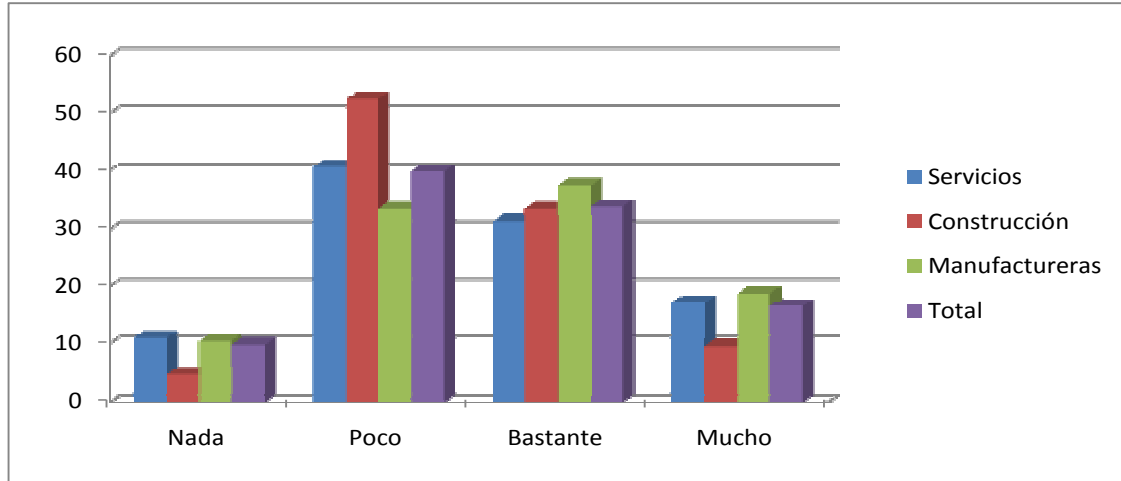


Fuente: elaboración propia

Implicación de los trabajadores en la PRL

El gráfico 6.3., nos muestra como en opinión de los encuestados es en el sector de la construcción donde la implicación de los trabajadores en la prevención es menor, más de la mitad opina que en este sector los trabajadores están poco implicados en la prevención.

Gráfico 6.3. Sector de actividad – Implicación de los trabajadores en la PRL

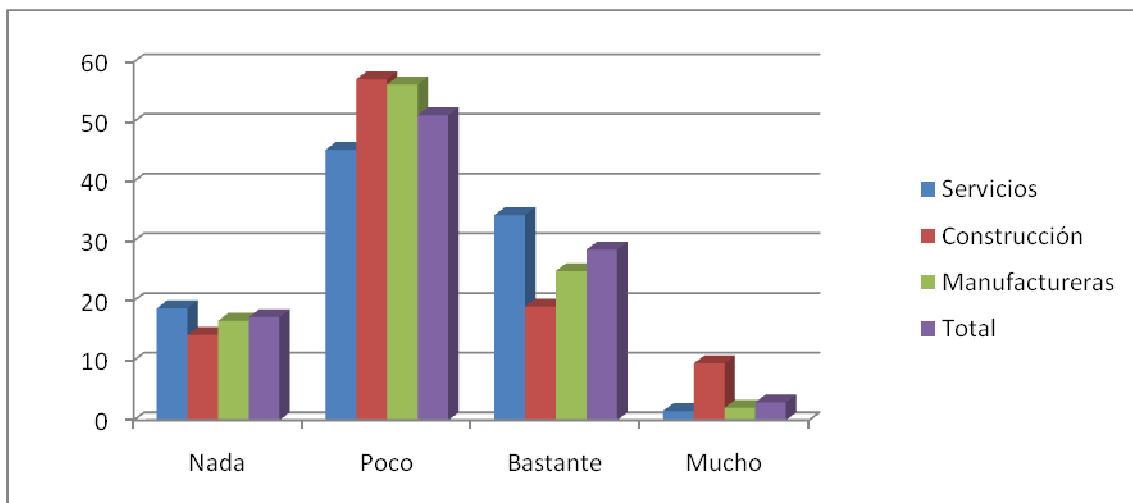


Fuente: elaboración propia

Responsabilidad de empresarios y trabajadores en los accidentes de trabajo.

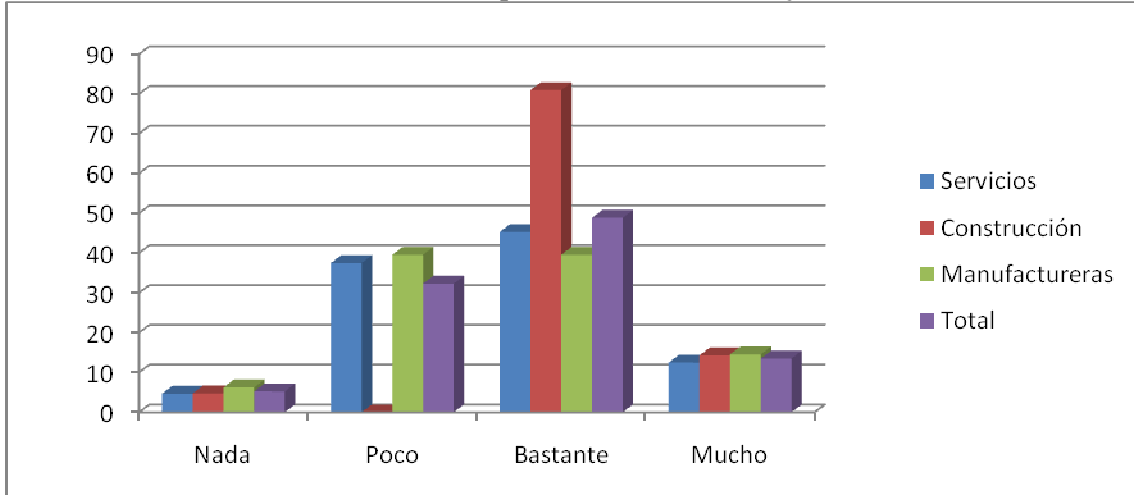
De los gráficos 6.4., (responsabilidad de los empresarios en los accidentes) y 6.5., (responsabilidad de los trabajadores en los accidentes), observamos que en la construcción la opinión mayoritaria (95%) es que los trabajadores tienen más responsabilidad que los empresarios en los accidentes de trabajo, no habiendo diferencias significativas en los otros dos sectores analizados.

Gráfico 6.4. Sector de actividad – Responsabilidad de los empresarios en los accidentes



Fuente: elaboración propia

Gráfico 6.5. Sector de actividad – Responsabilidad de los trabajadores en los accidentes

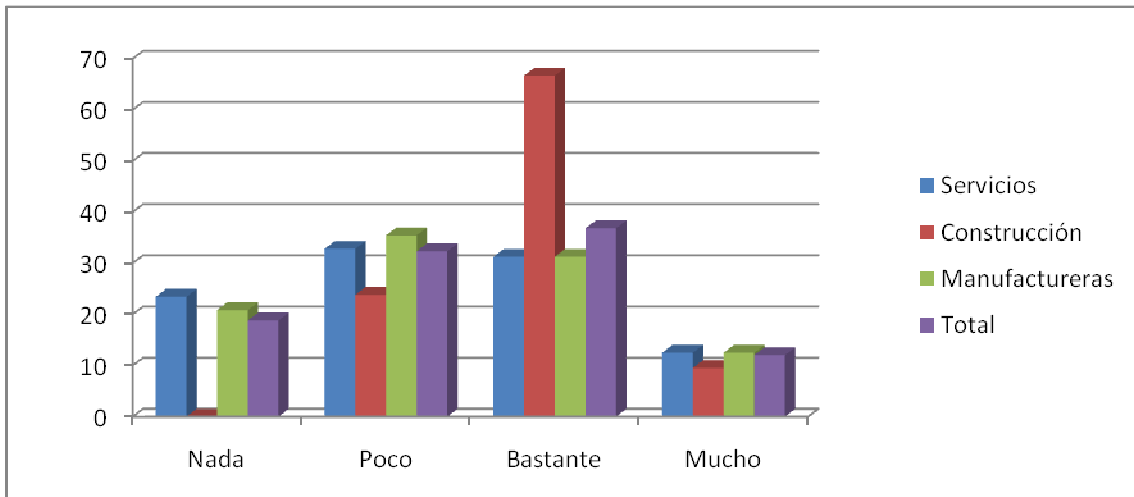


Fuente: elaboración propia

El esfuerzo económico en prevención de riesgos laborales mejora la rentabilidad de la empresa.

Si bien habíamos comentado anteriormente que tan sólo 48% de los encuestados consideran que la inversión en prevención mejora la rentabilidad, observamos en el gráfico 6.6., como en el sector de la construcción la opinión favorable a la rentabilidad de la inversión alcanza el 76%.

Gráfico 6.6. Sector de actividad - Rentabilidad

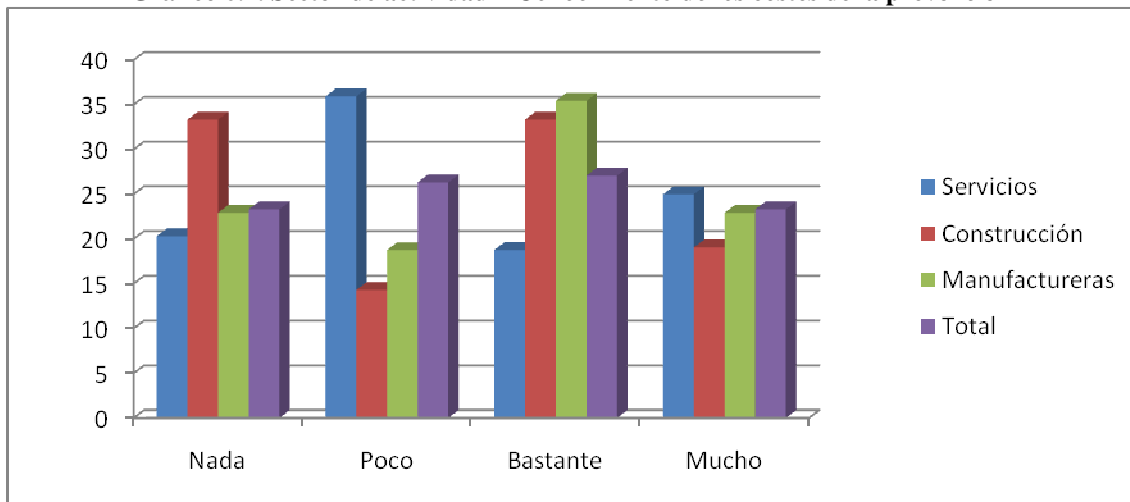


Fuente: elaboración propia

Conocimiento de los costes destinados a la prevención de riesgos laborales.

En el conocimiento de los costes destinados a la prevención no encontramos grandes diferencias entre los sectores estudiados (gráfico 6.7.), si bien nuevamente encontramos una relación entre el conocimiento de estos costes y el riesgo, de tal forma que en las empresas donde el riesgo de siniestralidad es mayor, su conocimiento de los costes destinados a la prevención es superior.

Gráfico 6.7. Sector de actividad – Conocimiento de los costes de la prevención

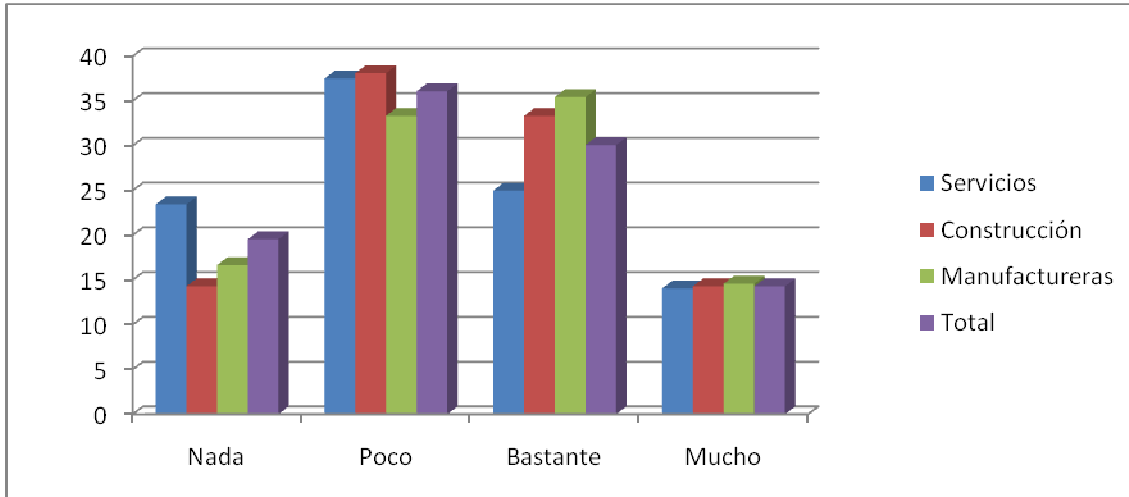


Fuente: elaboración propia

Conocimiento de los costes visibles ocasionados por los accidentes de trabajo.

Como en el punto anterior, el conocimiento de los costes visibles (gráfico 6.8.), no presenta grandes diferencias por sectores de actividad, siendo mayor este conocimiento en los dos sectores de mayor riesgo: construcción e industria, es decir que a mayor riesgo mayor conocimiento de los costes visibles ocasionados por los accidentes.

Recordemos que los ejemplos de costes visibles reflejados en el cuestionario son: multas, sanciones e indemnizaciones. Es lógico pensar, que en aquellos sectores con más siniestralidad tengan un mayor conocimiento de este tipo de costes.

Gráfico 6.8. Sector de actividad – Conocimiento de los costes visibles de los accidentes

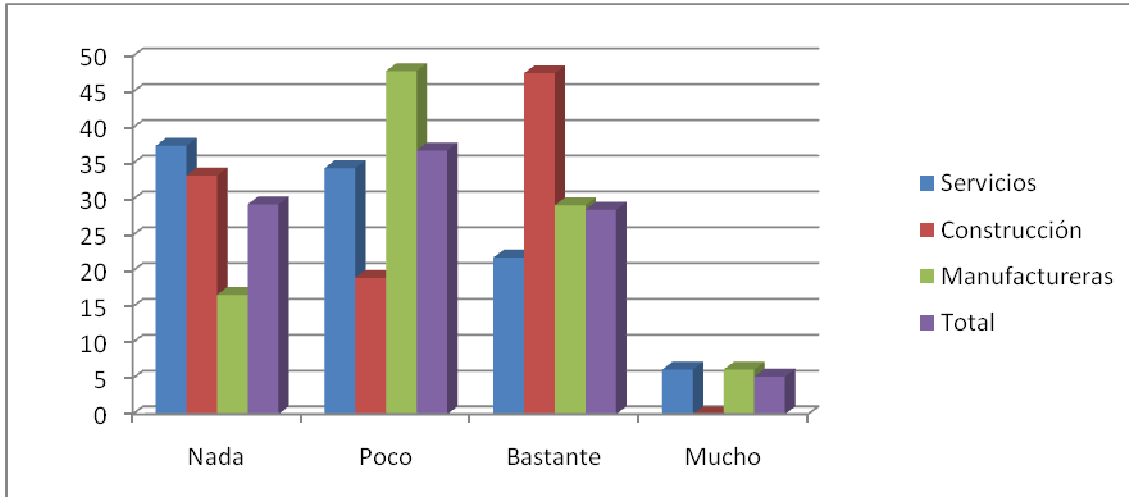
Fuente: elaboración propia

Conocimiento de los costes ocultos generados por los accidentes de trabajo.

Observamos en el gráfico 6.9., mostrado en la página siguiente, que si bien el conocimiento de los costes ocultos ocasionados por los accidentes de trabajo es en general bajo, encontramos una relación entre el riesgo y el conocimiento de estos costes, a más riesgo mayor es el conocimiento de los mismos, estando por tanto en primer lugar la construcción con un 47% seguido de manufacturas 35% y servicios 28%.

Por tanto según los resultados obtenidos en los sectores con mayor siniestralidad hacen un mayor esfuerzo por conocer el total de gastos de los accidentes, si bien como hemos comentado, es bajo el conocimiento que se tiene del importe total de estos gastos.

Los porcentajes de conocimiento global de los costes ocultos que hemos mostrado, como podemos observar en las tablas 11 a 16 del anexo de este capítulo, se mantienen para los grupos de costes ocultos que hemos analizado: judiciales, horas extras, salariales, reparaciones y financieros.

Gráfico 6.9. Sector de actividad – Conocimiento de los costes ocultos de los accidentes

Fuente: elaboración propia

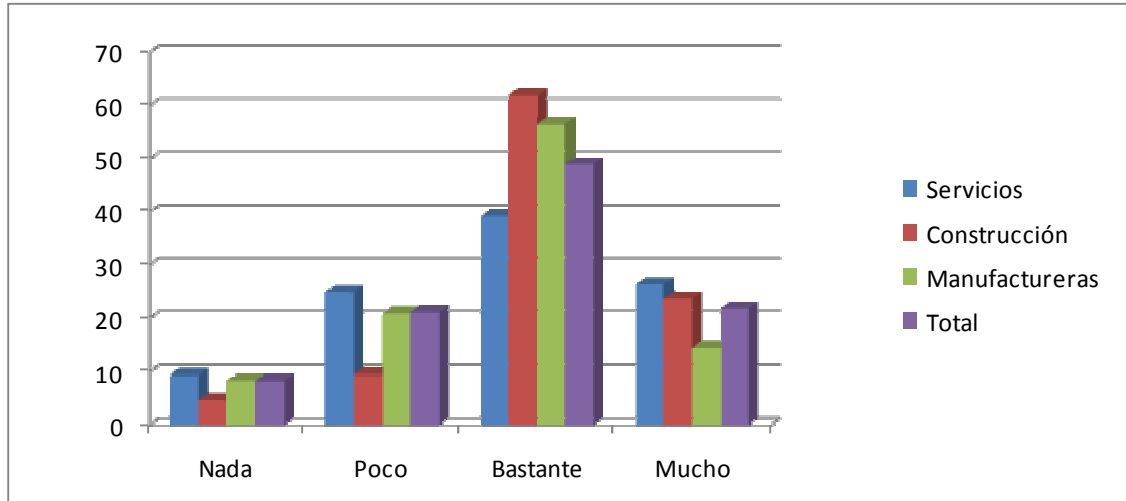
Las inversiones en prevención crean o mejoran intangibles de la empresa

El gráfico 6.10., nos muestra como en la construcción es en donde encontramos una opinión mayoritaria (84%) a favor de que las inversiones en prevención crean o mejoran los intangibles de la empresa, seguido de los sectores manufacturero (71%) y servicios (66%).

El gráfico 6.11., muestra como la cuantificación de estos intangibles no alcanza el 50% en general manteniéndose la relación anterior, a mayor riesgo mayor es el esfuerzo que realiza la empresa por conocer y valorar los intangibles generados en la prevención.

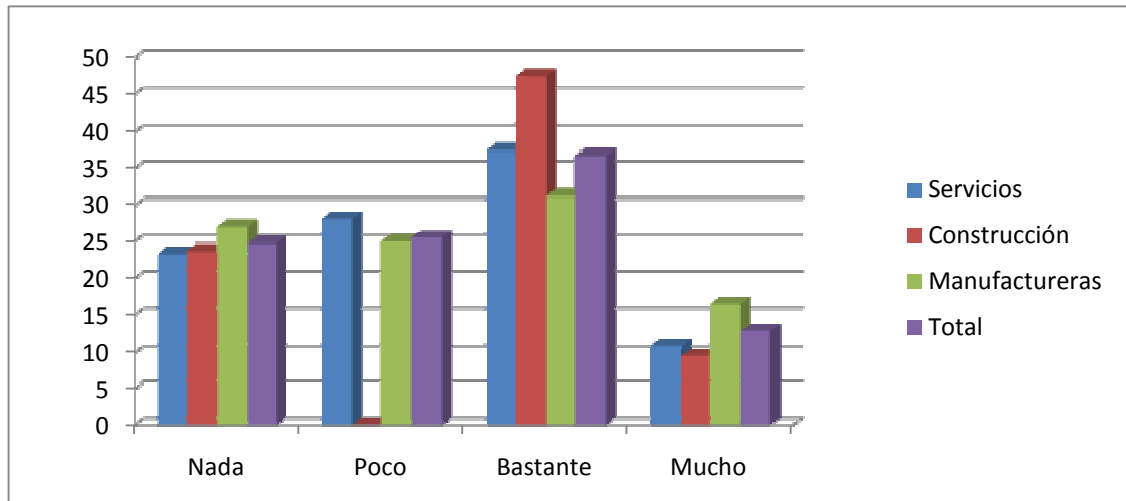
Aún no alcanzando el 50% nos parecía elevado el número de encuestados que decían cuantificar los intangibles generados por la prevención, en este sentido los comentarios de los profesionales entrevistados nos aclararon, que sobre todo en la construcción, es muy probable que consideren el número de subcontratas conseguidas, recordemos que como comentamos en el capítulo cinco, la regulación de la subcontratación de empresas, pone de manifiesto importantes intangibles generados por una gestión adecuada de la prevención.

Gráfico 6.10. Sector de actividad - Prevención y generación de intangibles



Fuente: elaboración propia

Gráfico 6.11. Sector de actividad – Cuantificación de los intangibles de la prevención



Fuente: elaboración propia

Un mejor conocimiento de los costes ocultos y de los intangibles generados por la prevención, ayudaría a conseguir una mayor implicación de la dirección en la PRL.

En todos los sectores analizados los porcentajes son elevados, concretamente los sectores con más riesgo: construcción (81%) y manufacturas (83%) se muestran bastante o muy de acuerdo en que un mejor conocimiento de los costes de los accidentes y de los intangibles generados por el esfuerzo económico en prevención, ayudaría a conseguir una mayor implicación de la dirección en la gestión preventiva.

Gráfico 6.12. Sector de actividad – Mejor conocimiento de costes e intangibles, mayor implicación

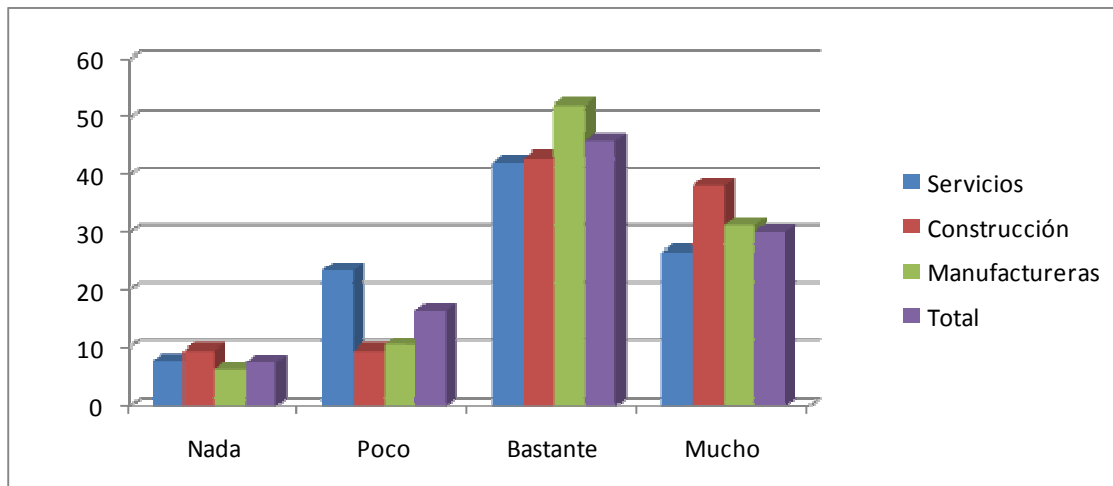


Figura 6.12. Fuente: elaboración propia

Conclusiones:

- 1) En la mayoría de las preguntas analizadas encontramos una relación entre el riesgo al que está sometido el sector y la respuesta seleccionada, de tal forma que en el sector con más riesgo, la construcción es donde los encuestados opinan que:
 - La regulación de la prevención es menos eficaz
 - Los trabajadores están menos implicados en la prevención
 - Los trabajadores tienen más responsabilidad en los accidentes de trabajo
 - Las inversiones en prevención mejoran la rentabilidad de la empresa.
 - Es mayor el conocimiento tanto de los costes visibles como ocultos de los accidentes de trabajo.
 - La prevención crea o mejora los intangibles de la empresa y donde mayor es el esfuerzo para su valoración.
 - Un mejor conocimiento de costes e intangibles ayudaría a implicar más a la dirección.

- 2) Por tanto podemos establecer que en los sectores de menor riesgo, es en donde más esfuerzo habría que realizar para que los empresarios conociesen los costes visibles y ocultos que genera la siniestralidad, para que pudiesen analizar con mayor fiabilidad la relación entre inversión en prevención y costes de la siniestralidad y por tanto de la rentabilidad de la prevención.

- 3) En todos los sectores podemos considerar bajo el conocimiento de los costes totales de los accidentes y de los intangibles generados por la prevención, si bien la figura de la subcontratación puede influir, sobre todo en la construcción, a alcanzar un porcentaje algo más elevado de encuestados que dicen hacer un esfuerzo en la cuantificación de dichos intangibles.

6.3.3.3 ANÁLISIS DE LAS REPUESTAS EN FUNCIÓN DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA

La elección de esta variable viene motivada porque de las opiniones que hemos recogido de los expertos, tanto en la lectura de publicaciones como de nuestras entrevistas personales, hemos observado que las obligaciones preventivas deberían tener en cuenta el tamaño de la empresa. La mayor parte de las opiniones consideran que en las empresas más pequeñas deberían reducirse las obligaciones burocráticas en materia preventiva, ya que este esfuerzo, conlleva que muchos empresarios deleguen en los servicios de prevención ajenos todo el esfuerzo preventivo de su empresa.

Como referencia para valorar el tamaño de la empresa hemos tenido en consideración el número total de trabajadores.

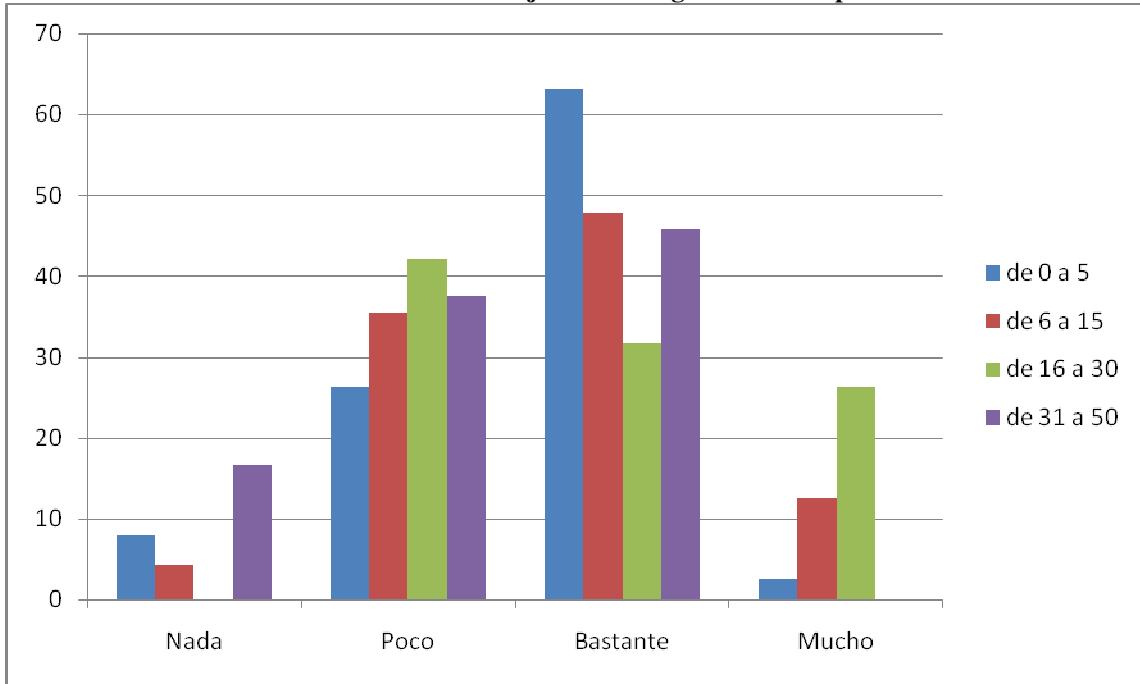
Eficacia de la regulación actual en España en materia de PRL para reducir la siniestralidad laboral.

Como nos muestra el gráfico 6.13., es en las empresas con menor número de trabajadores donde consideran, con un 66%., que la regulación actual en España en materia de prevención es eficaz para reducir la siniestralidad, este porcentaje baja al 46% en las empresas analizadas con mayor número de trabajadores.

Implicación de la dirección en la PRL

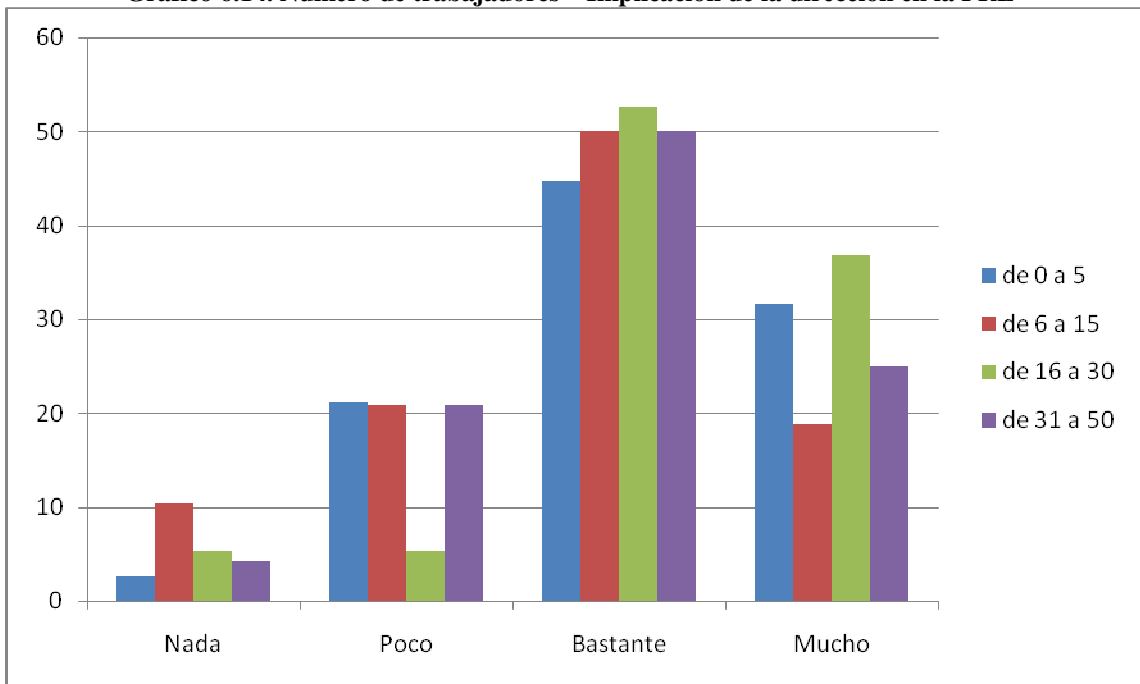
No se aprecian diferencias significativas en la opinión sobre la implicación de la dirección en la prevención, estando siempre por encima del 68% las opiniones que se muestran bastante o muy de acuerdo, en que la dirección se implica en la gestión de la prevención de los riesgos laborales (gráfico 6.14.).

Gráfico 6.13. Número de trabajadores – Regulación de la prevención



Fuente: elaboración propia

Gráfico 6.14. Número de trabajadores – Implicación de la dirección en la PRL

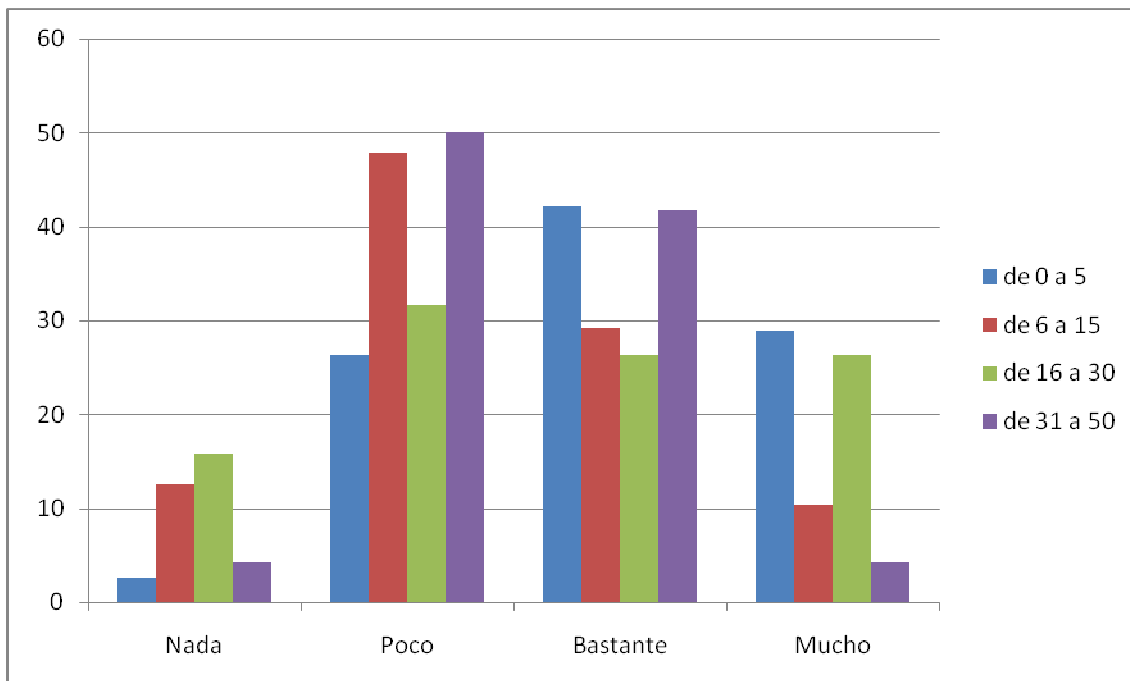


Fuente: elaboración propia

Implicación de los trabajadores en la PRL

Observamos en el gráfico 6.15., que las empresas con entre 0 y 6 trabajadores, es donde es mayoritaria la opinión 71% de que los trabajadores están muy implicados en la prevención, esta opinión cae al 46% en las empresas con entre 31 a 50 trabajadores. Podemos establecer que en las empresas que conforman nuestro campo de estudio, cuanto más pequeña es la empresa mayor es la percepción que tienen las personas que han contestado la encuesta, en general los empresarios, de que la implicación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales es mayor.

Gráfico 6.15. Número de trabajadores – Implicación de los trabajadores en la PRL

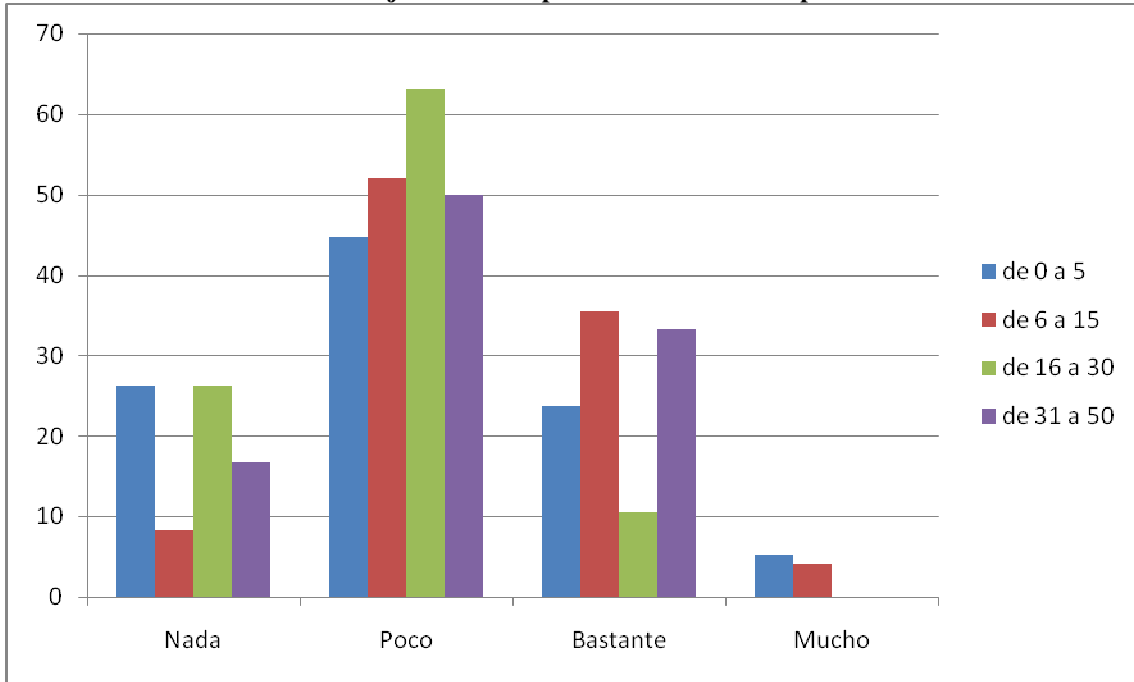


Fuente: elaboración propia

Responsabilidad de empresarios y trabajadores en los accidentes de trabajo.

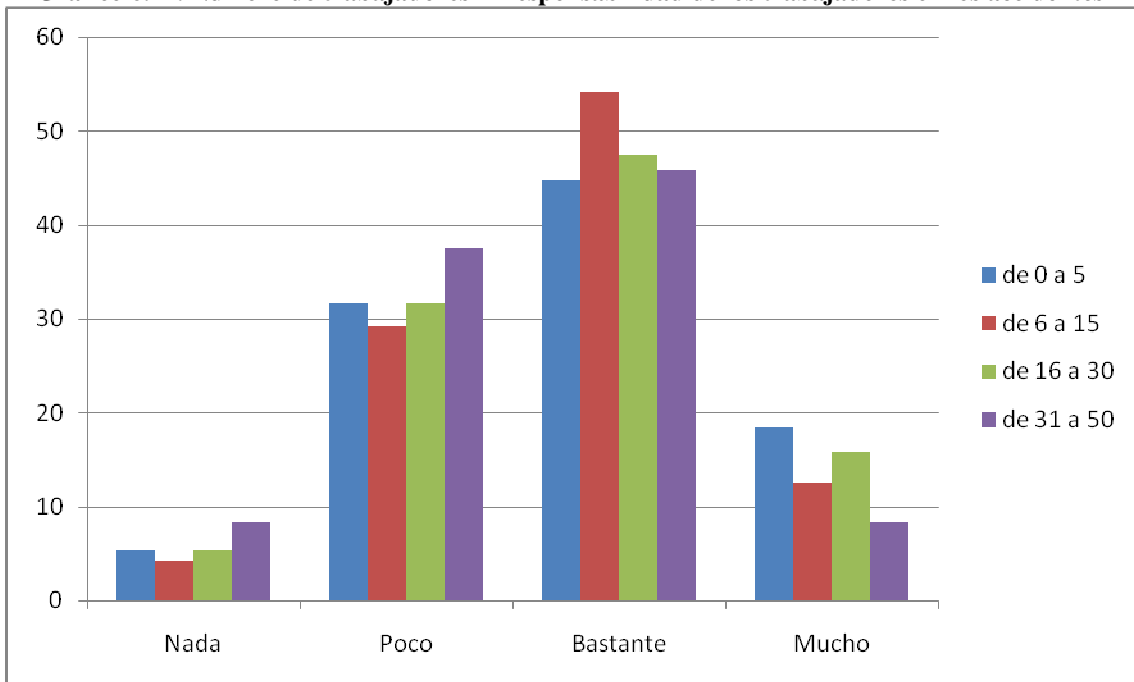
Sin diferencias apreciables por el número de trabajadores, tanto el gráfico 6.16., (responsabilidad de los empresarios), como el gráfico 6.17., (responsabilidad de los trabajadores), muestran una clara opinión a favor de que la responsabilidad en los accidentes sea mayor en los trabajadores (entre el 53% y el 66%) que entre los empresarios (entre el 11% y el 39%).

Gráfico 6.16. Número de trabajadores – Responsabilidad de los empresarios en los accidentes



Fuente: elaboración propia

Gráfico 6.17. Número de trabajadores – Responsabilidad de los trabajadores en los accidentes



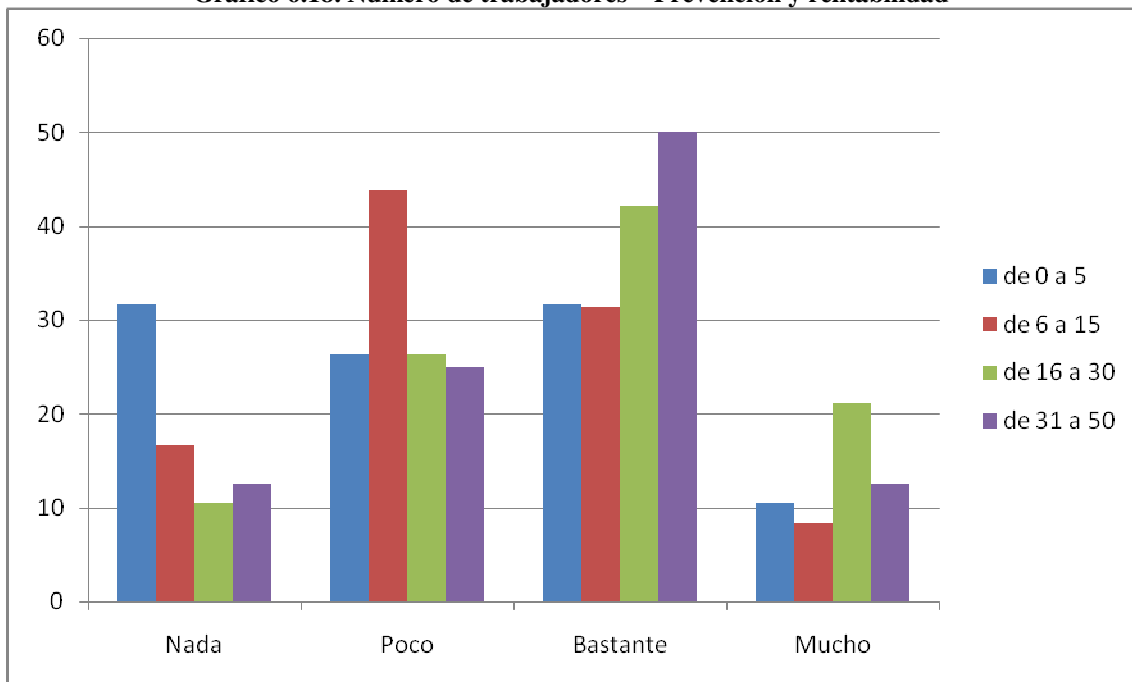
Fuente: elaboración propia

El esfuerzo económico en prevención de riesgos laborales mejora la rentabilidad de la empresa.

El gráfico 6.18., nos muestra como en las empresas con mayor número de trabajadores es mayor la opinión de que el esfuerzo económico en prevención mejora la rentabilidad de la empresa.

Mientras que sólo el 42% de los encuestados se muestra bastante o muy de acuerdo con la relación mencionada en el párrafo anterior, este porcentaje se eleva al 62,5% en las empresas con mayor número de trabajadores.

Gráfico 6.18. Número de trabajadores – Prevención y rentabilidad



Fuente: elaboración propia

Conocimiento de los costes destinados a la prevención de riesgos laborales.

No encontramos diferencias apreciables en el conocimiento que, de los costes destinados a la prevención, tienen las empresas en función de su número total de trabajadores, estando este conocimiento en torno al 50%, siendo en las empresas de

entre 16 a 30 trabajadores donde el porcentaje es algo más elevado con un 62% (gráfico 6.19.).

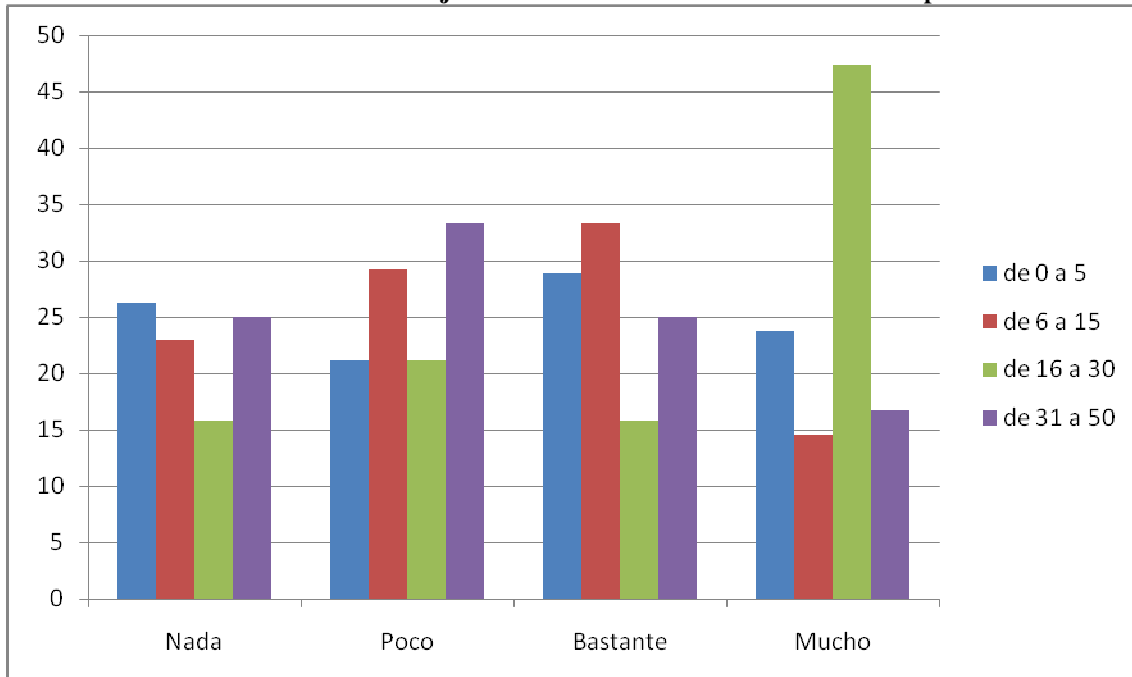
Conocimiento de los costes visibles ocasionados por los accidentes de trabajo.

Nuevamente las diferencias son pequeñas y no llega en ningún caso al 50% el conocimiento de los costes visibles ocasionados por los accidentes, mostrando bastante o mucho conocimiento de estos costes entre el 41% y el 49% de los encuestados, siendo en las empresas con entre 31 y 50 trabajadores donde el porcentaje es mayor con el 49% (gráfico 6.20.).

Conocimiento de los costes ocultos generados por los accidentes de trabajo.

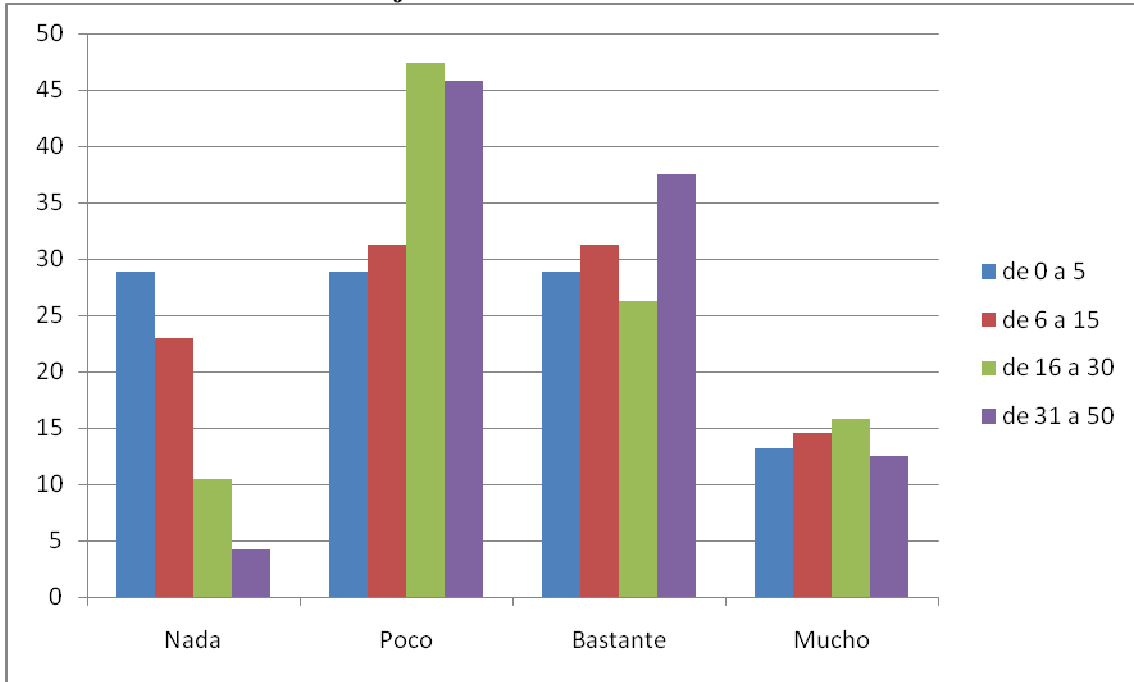
Dentro del escaso conocimiento que en general hay de los costes ocultos derivados de la siniestralidad laboral, el gráfico 6.21., muestra como en las empresas de menos trabajadores es en donde opinan que conocen algo más dichos costes, el 42% de las empresas de entre 0 y 5 trabajadores opinan que conocen bastante o mucho los mencionados costes.

Gráfico 6.19. Número de trabajadores – Conocimiento de los costes de la prevención



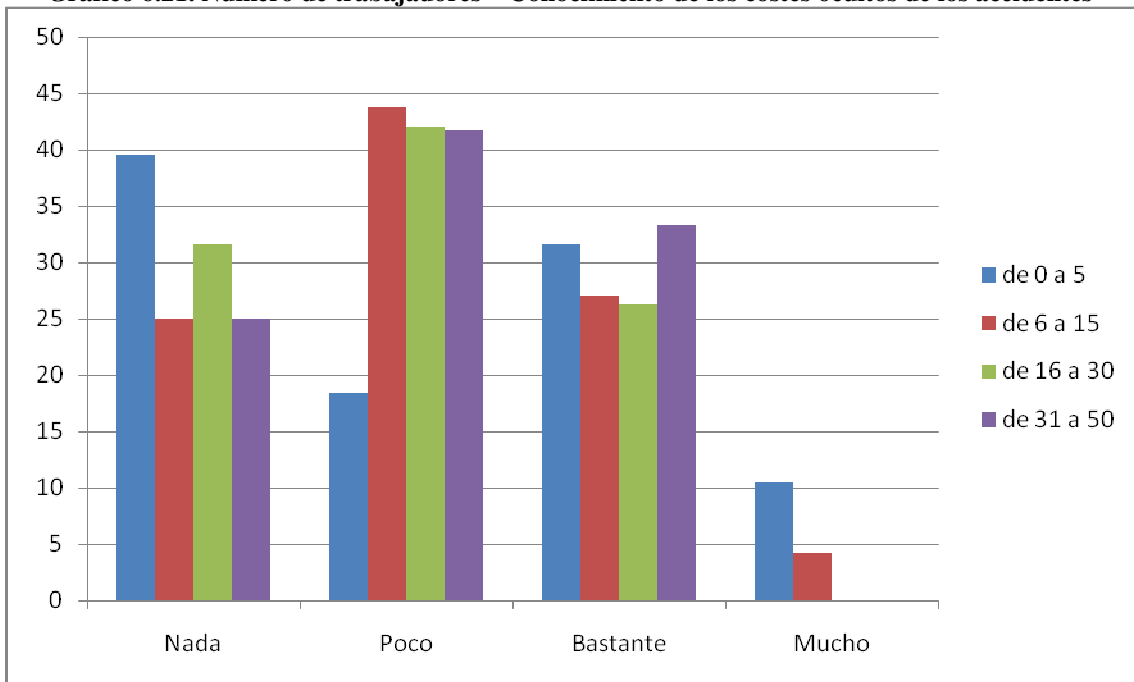
Fuente: elaboración propia

Gráfico 6.20. Número de trabajadores – Conocimiento de los costes visibles de los accidentes



Fuente: elaboración propia

Gráfico 6.21. Número de trabajadores – Conocimiento de los costes ocultos de los accidentes



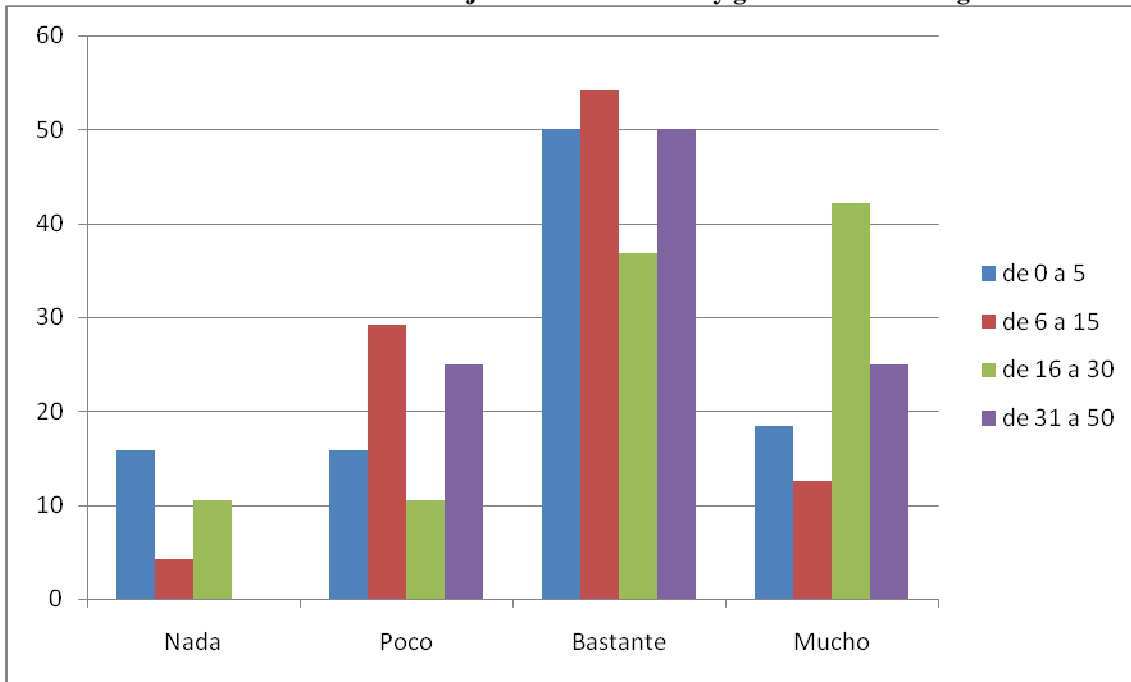
Fuente: elaboración propia

Las inversiones en prevención crean o mejoran intangibles de la empresa

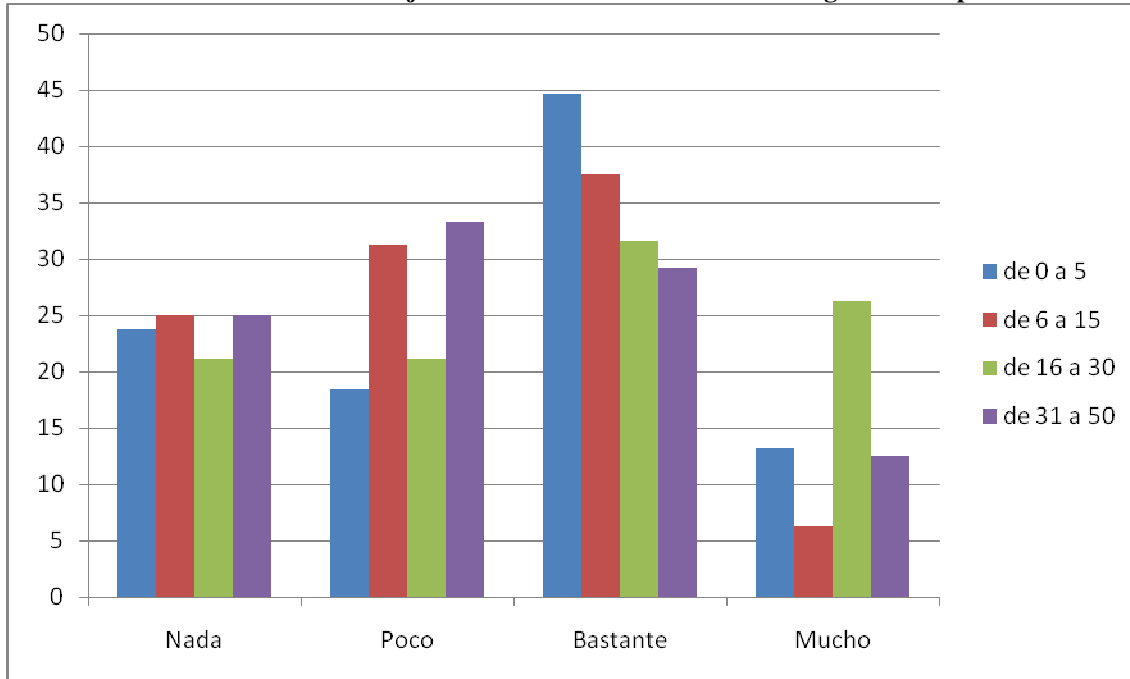
En todos los casos las opiniones son mayoritarias a favor de que las inversiones en prevención crean o mejoran los intangibles de la empresa, entre el 68% y el 78% de los encuestados se muestra bastante o muy de acuerdo, siendo en las empresas con mayor número de trabajadores donde hay una mayor percepción de que las inversiones en prevención crean o mejoran los intangibles de la empresa (gráfico 6.22.).

En cuanto al esfuerzo por valorar y cuantificar los intangibles, no hay diferencias apreciables en función del número total de trabajadores, siendo en cualquier caso bastante bajo (figura 6.23.).

Gráfico 6.22. Número de trabajadores – Prevención y generación de intangibles



Fuente: elaboración propia

Gráfico 6.23. Número de trabajadores – Cuantificación de los intangibles de la prevención

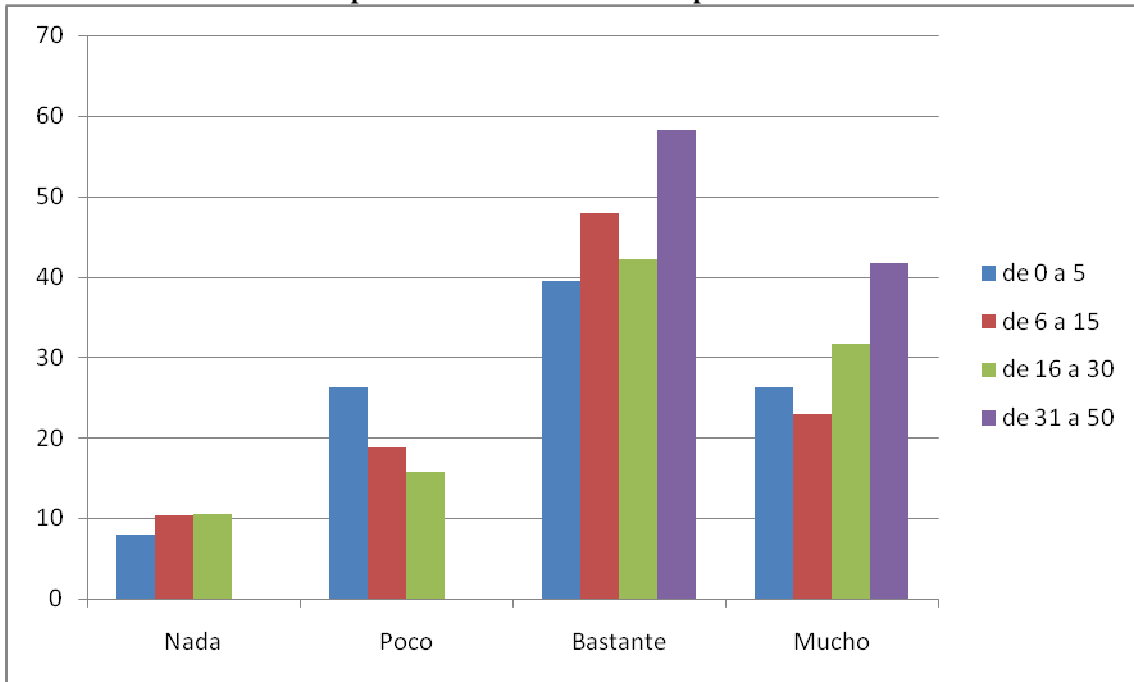
Fuente: elaboración propia

Un mejor conocimiento de los costes ocultos y de los intangibles generados por la prevención, ayudaría a conseguir una mayor implicación de la dirección en la PRL.

El gráfico 6.24., nos muestra como en las empresas con mayor número de trabajadores, es mayor la opinión de que mejorando la información sobre los costes de los accidentes de trabajo y de los intangibles generados por las inversiones en prevención, la percepción de la rentabilidad de la gestión preventiva sería mayor.

En este caso la evolución es clara a mayor número de trabajadores mayor es la percepción, mostrando una opinión de bastante o muy de acuerdo el 65%, 71%, 73%, y 100% de los encuestados respectivamente.

Gráfico 6.24. Número de trabajadores – Mejor conocimiento de costes e intangibles mayor implicación de la dirección en la prevención



Fuente: elaboración propia

Conclusiones:

Teniendo en cuenta el número de trabajadores de las empresas analizadas, en general no hemos encontrado grandes diferencias de opinión entre los encuestados, no obstante destacamos los siguientes puntos en los que aún siendo pequeñas estas diferencias, sí hemos observado algunas:

- En las empresas con menos trabajadores, se percibe una mayor eficacia de la normativa en prevención de riesgos laborales.
- Si bien el tamaño de la empresa no influye en la implicación que los empresarios tienen en la prevención, sí que hemos encontrado diferencias en cuanto a la implicación de los trabajadores, de tal forma que cuanto más pequeña es la empresa, mayor es la percepción de la implicación de los mismos en la prevención.
- Cuanto mayor es el número de trabajadores, mayor es la percepción de que las inversiones en prevención mejoran la rentabilidad.
- Cuanto mayor es el número de trabajadores, mayor es la percepción de que las inversiones en prevención crean o mejoran los intangibles de la empresa.
- Cuanto mayor es el número de trabajadores, mayor es la percepción de que un mayor conocimiento de costes e intangibles, ayudaría a que la dirección se implicase más en la prevención.

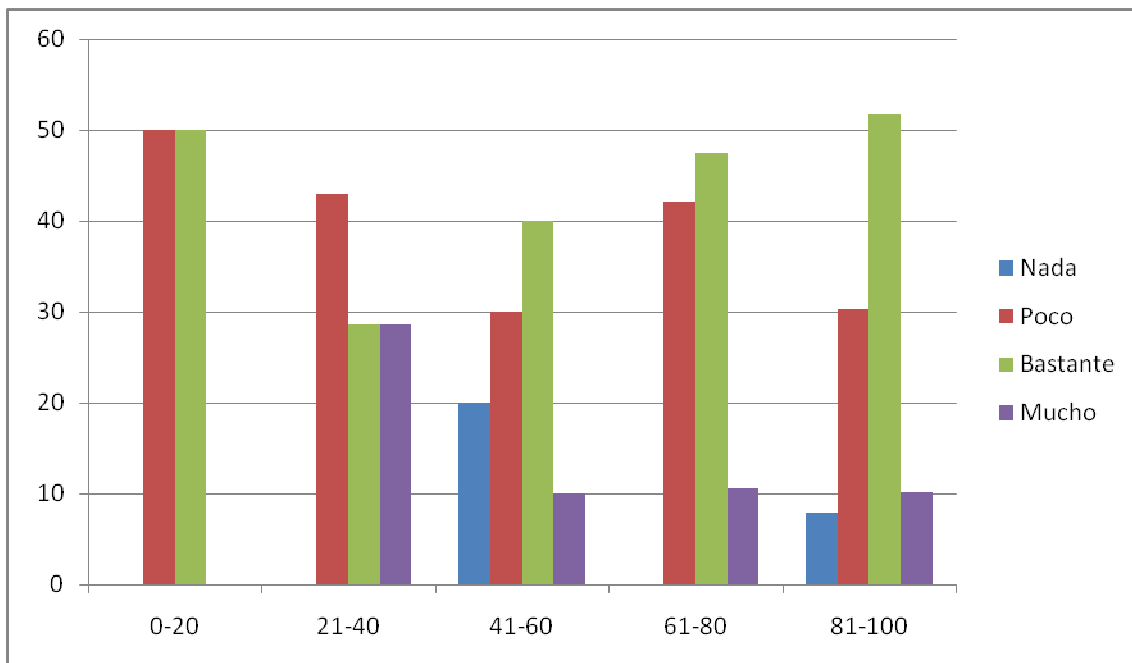
6.3.3.4 ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS EN FUNCIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE TRABAJADORES FIJOS Y TEMPORALES

En este 4º punto hemos analizado si existe alguna relación entre el porcentaje de trabajadores fijos respecto al total de trabajadores y las respuestas a nuestro cuestionario, este planteamiento obedece a las opiniones detectadas en nuestros estudios previos, en las que se afirmaba que cuanto mayor es el número de trabajadores temporales respecto a los fijos mayor es la probabilidad de ocurrencia de los accidentes.

Eficacia de la regulación actual en España en materia de PRL para reducir la siniestralidad laboral.

Cuanto mayor es el porcentaje de trabajadores fijos respecto al total, mayor es el número de encuestados que opina que la regulación en España en materia de prevención es eficaz (gráfico 6. 25.).

Gráfico 6.25. Porcentaje de trabajadores fijos – Regulación de la prevención



Fuente: elaboración propia

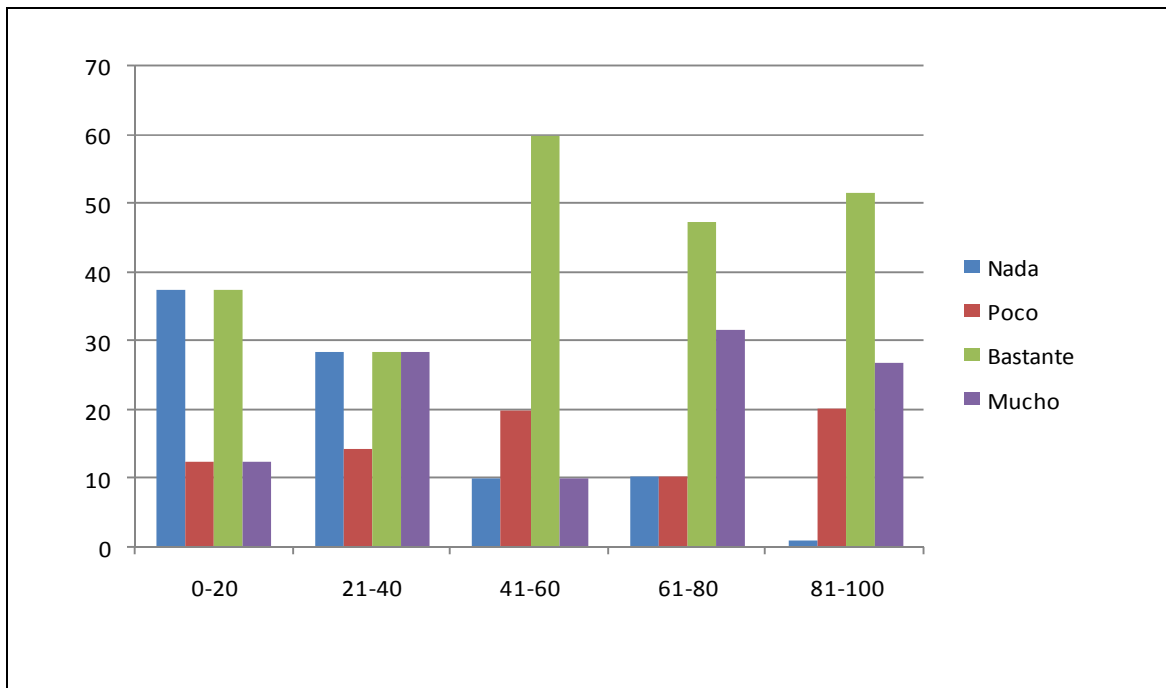
Implicación de la dirección y de los trabajadores en la PRL

En el gráfico 6.26., podemos observar como la implicación de la dirección en la prevención aumenta conforme es mayor el porcentaje de trabajadores fijo, de tal forma que los porcentajes de encuestados que se muestran bastante o muy de acuerdo evolucionan de la siguiente manera: 50%, 57%, 70%, 79% y 79% respectivamente.

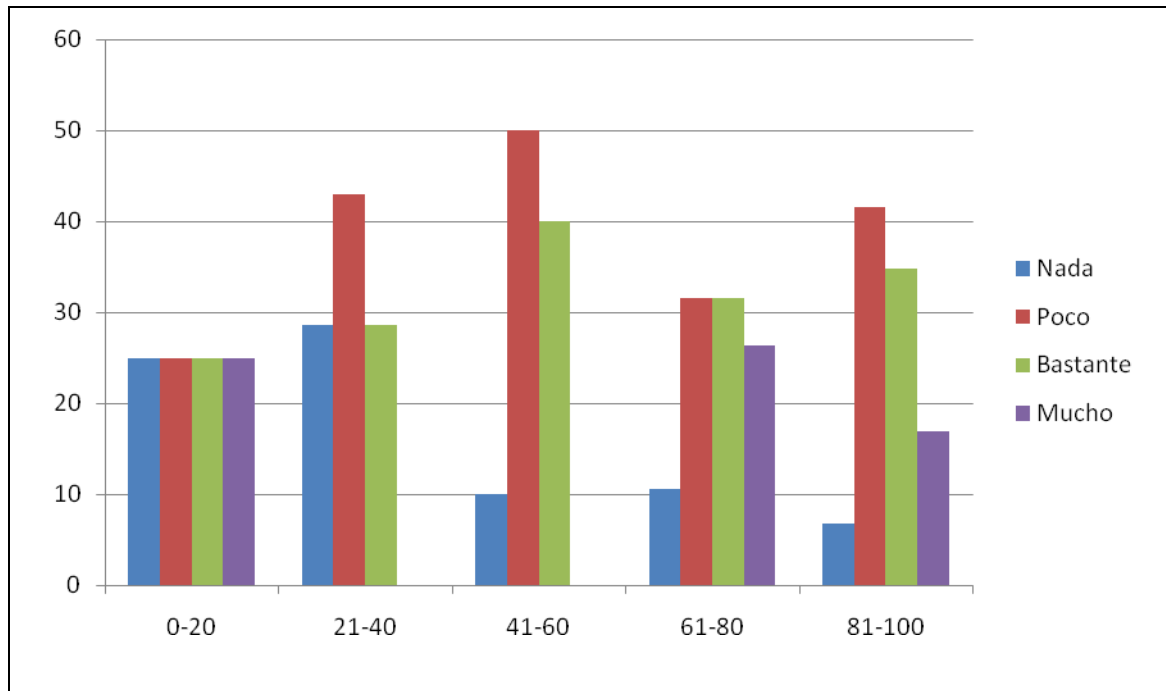
La implicación de los trabajadores apenas muestra variación entre el primer y último tramo analizado, 50% y 52% respectivamente (gráfico 6.27.).

Por tanto, la percepción que tienen los encuestados sobre la implicación de los trabajadores en la prevención es prácticamente la misma, con independencia de la relación entre trabajadores fijos y temporales que tenga la empresa.

Gráfico 6.26. Porcentaje de trabajadores fijos – Implicación de la dirección en la PRL



Fuente: elaboración propia

Gráfico 6.27. Porcentaje de trabajadores fijos – Implicación de los trabajadores en la PRL

Fuente: elaboración propia

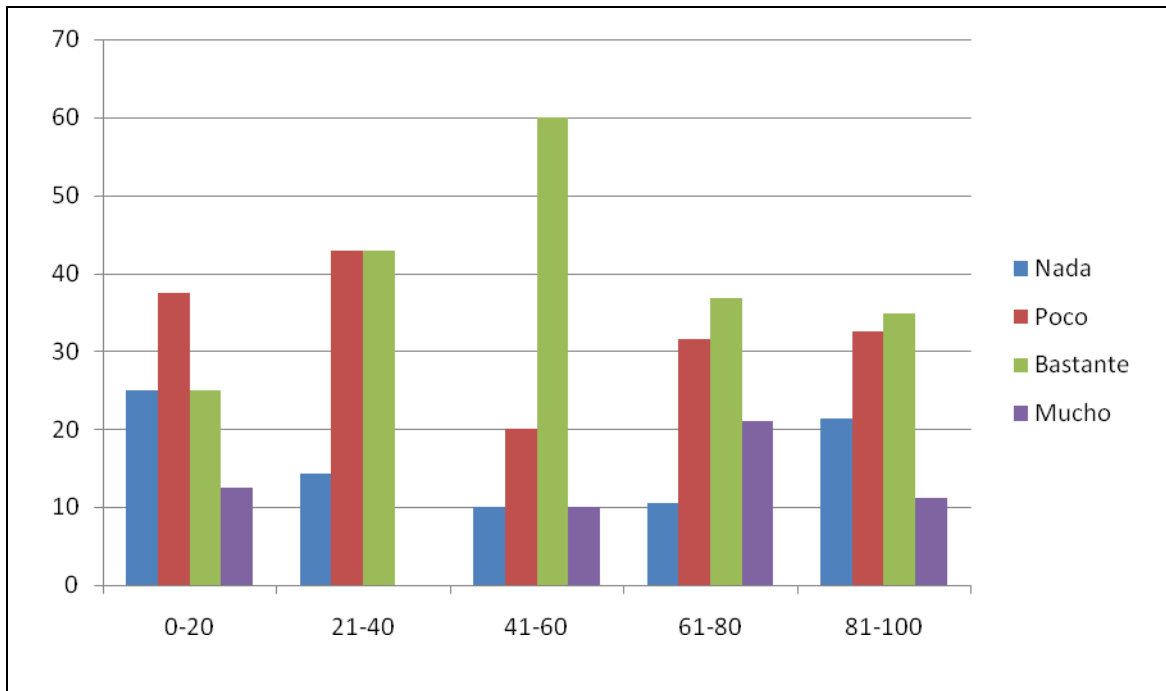
El esfuerzo económico en prevención de riesgos laborales mejora la rentabilidad de la empresa.

Si nos fijamos en el primer y último tramo del gráfico 6.28., observamos que con más porcentaje de trabajadores fijos es mayor la percepción de que el esfuerzo económico en prevención mejora la rentabilidad de la empresa, 37% frente al 46%, pero es en el tramo de entre 41% y 60% de trabajadores fijos donde es mayor esta opinión favorable con un 70% de los encuestados que se muestra bastante o muy de acuerdo.

Conocimiento de los costes destinados a la prevención de riesgos laborales.

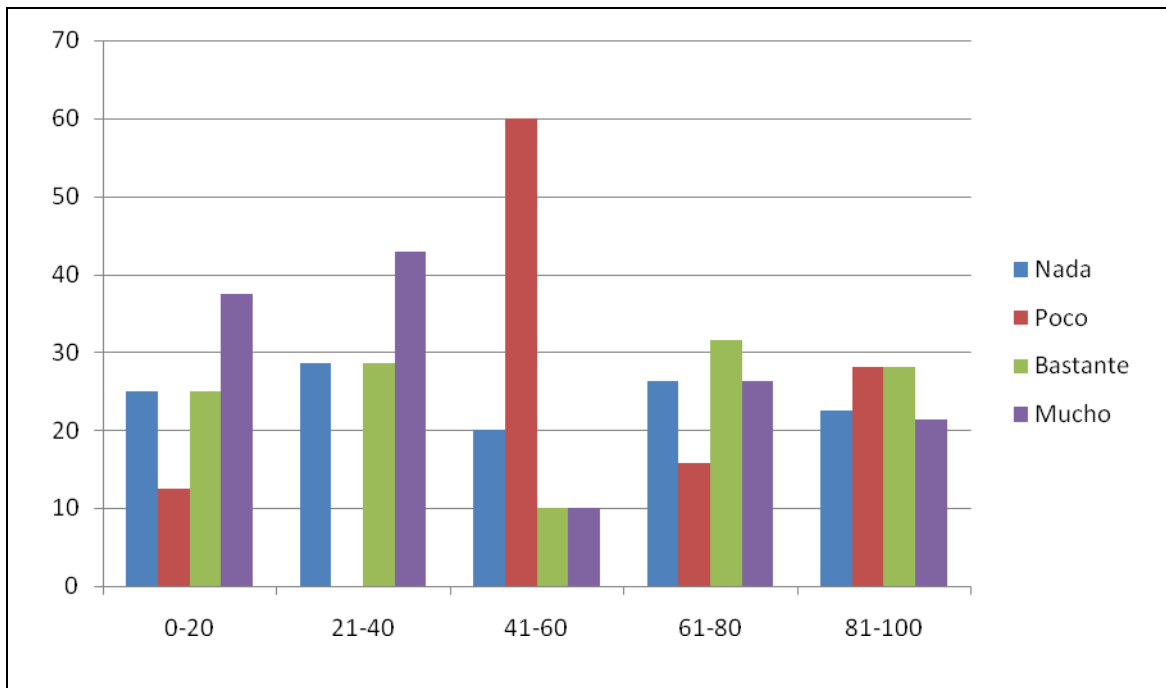
El gráfico 6.29., nos muestra como en los tramos primero y segundo, es decir con menos porcentaje de trabajadores fijos es donde los encuestados manifiestan tener más conocimiento de los costes destinados a la prevención de riesgos laborales.

Gráfico 6.28. Porcentaje de trabajadores fijos – Prevención y rentabilidad



Fuente: elaboración propia

Gráfico 6.29. Porcentaje de trabajadores fijos – Conocimiento de los costes de la prevención



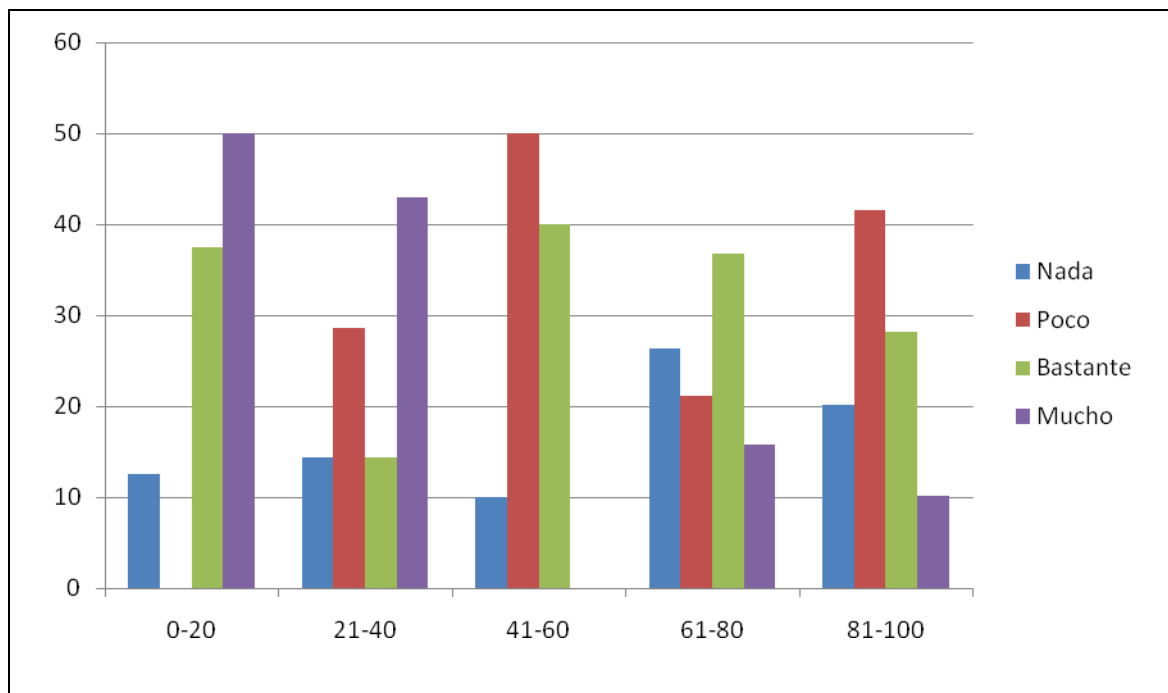
Fuente: elaboración propia

Conocimiento de los costes visibles ocasionados por los accidentes de trabajo.

En este caso encontramos grandes diferencias en el conocimiento de los costes visibles, de tal forma que en el primer tramo se muestran bastante o muy de acuerdo con este conocimiento un 87% de los encuestados, mientras que en el último de los tramos analizados baja al 38%.

Podemos establecer por tanto que cuando menor es el porcentaje de trabajadores fijos, mayor es el conocimiento de los costes visibles ocasionados por la siniestralidad (grafico 6.30.).

Gráfico 6.30. Relación trabajadores fijos y temporales – Conocimiento de los costes visibles

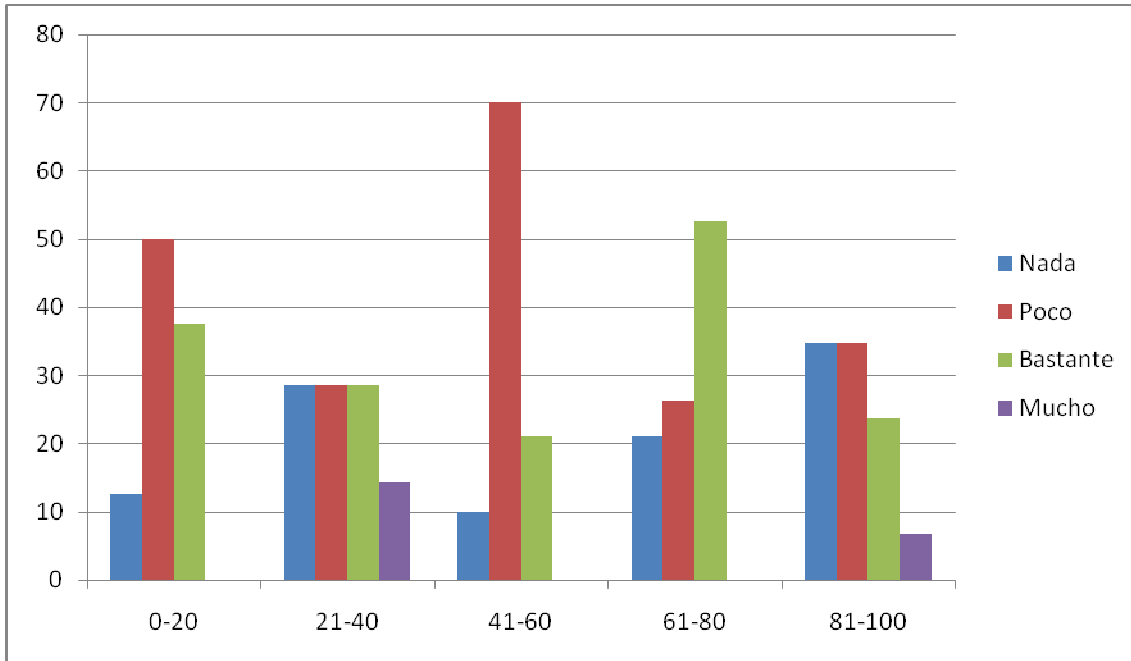


Fuente: elaboración propia

Conocimiento de los costes ocultos generados por los accidentes de trabajo.

Dentro del escaso conocimiento que de estos costes tienen las empresas encuestadas, encontramos en el tramo de entre 61% y 80% de trabajadores fijos un conocimiento mayor que alcanza el 52% que manifiesta estar bastante o muy de acuerdo, sin embargo no podemos establecer ninguna pauta clara, considerando esta variable neutra respecto al porcentaje de trabajadores fijos (gráfico 6.31.).

Gráfico 6.31. Porcentaje de trabajadores fijos – Conocimiento de los costes ocultos



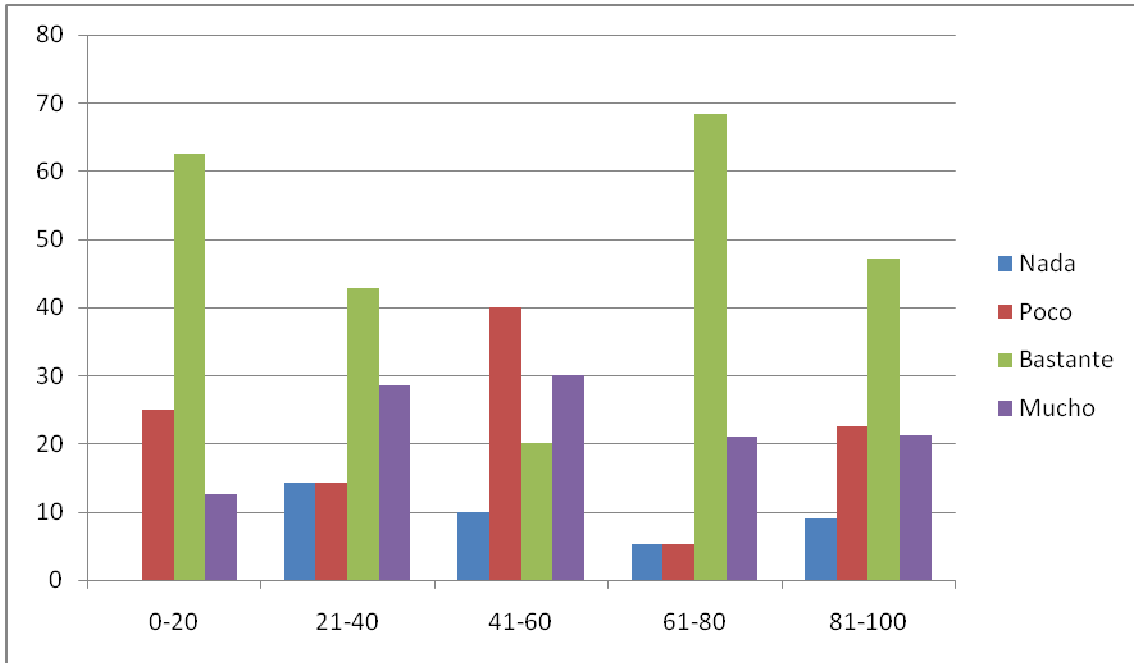
Fuente: elaboración propia

Las inversiones en prevención crean o mejoran intangibles de la empresa

El porcentaje de encuestados que consideran que las inversiones en prevención crean o mejoran los intangibles de la empresa es alto en todos los tramos, sin diferencias significativas que nos permitan detectar pautas reseñables (gráfico 6.32.).

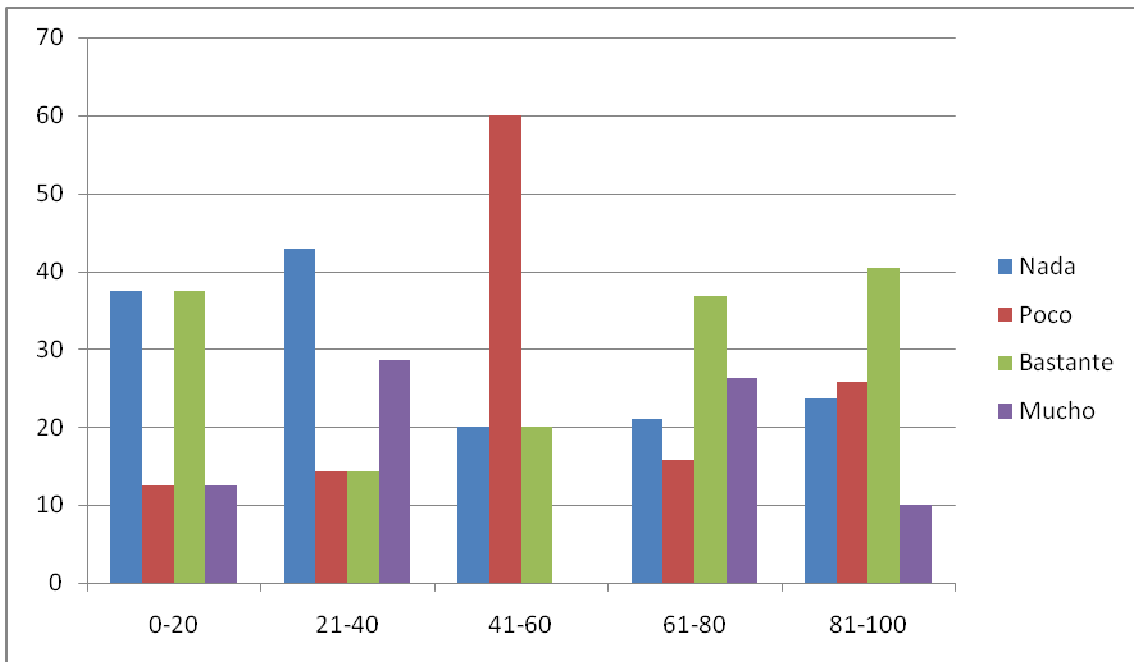
Tampoco encontramos diferencias destacables en el esfuerzo por la valoración y cuantificación de los mencionados intangibles (gráfico 6.33.).

Gráfico 6.32. Porcentaje de trabajadores fijos – Prevención y generación de intangibles



Fuente: elaboración propia

Gráfico 6.33. Porcentaje de trabajadores fijos – Cuantificación de intangibles

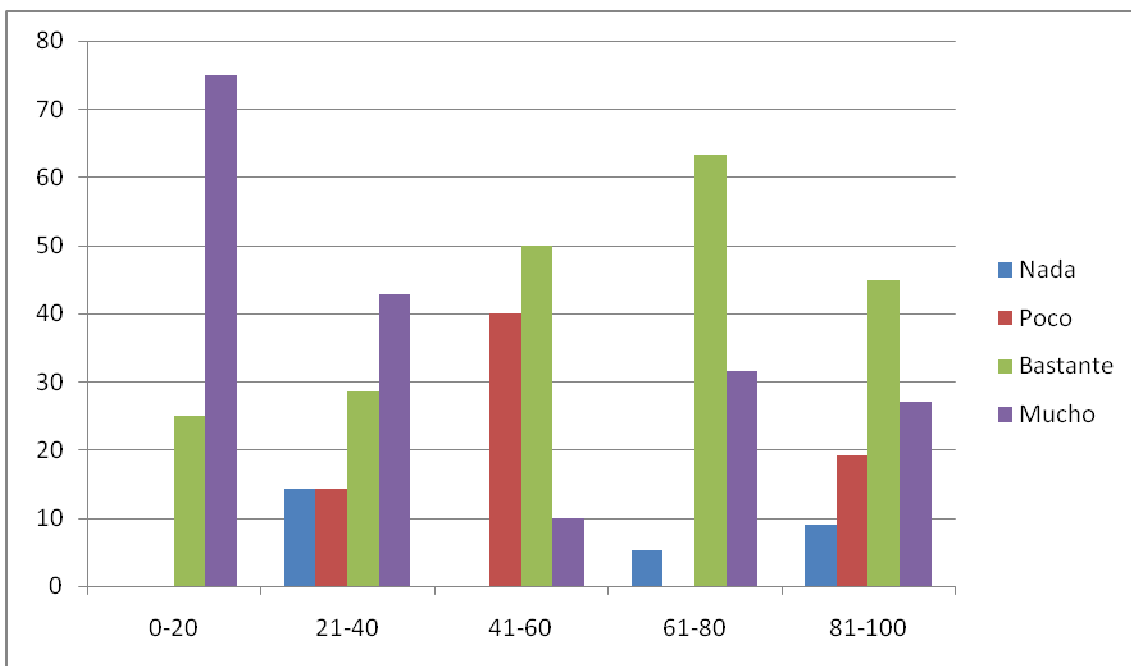


Fuente: elaboración propia

Un mejor conocimiento de los costes ocultos y de los intangibles generados por la prevención, ayudaría a conseguir una mayor implicación de la dirección en la PRL.

La opinión de que un mejor conocimiento de costes e intangibles ayudaría a conseguir una mayor implicación de la dirección en la prevención es muy alta en todos los tramos, llegando al 100% en el tramo de entre 0% a 20% de trabajadores fijos (gráfico 6.34.).

Gráfico 6.34. Porcentaje de trabajadores fijos – Mejor conocimiento de costes e intangibles, mayor implicación de la dirección en la PRL



Fuente: elaboración propia

Conclusiones:

En el análisis de esta variable, al igual que en la anterior, tampoco hemos encontrado grandes diferencias que permitan obtener resultados concluyentes, no obstante resaltamos los puntos más interesantes que hemos encontrado en el análisis de la relación entre el porcentaje de trabajadores fijos y las respuestas a nuestro cuestionario.

- Las empresas con mayor porcentaje de trabajadores fijos respecto al total de trabajadores :
 - ✓ Consideran más eficaz la regulación de la prevención.
 - ✓ Tienen una dirección más implicada en la prevención.
 - ✓ Se muestran más de acuerdo en que la inversión en prevención mejora la rentabilidad.

- Las empresas con menor porcentajes de trabajadores fijos respecto al total de trabajadores:
 - ✓ Tienen un mayor conocimiento de los costes de la prevención de riesgos laborales.
 - ✓ Tienen un mayor conocimiento de los costes visibles de la siniestralidad.

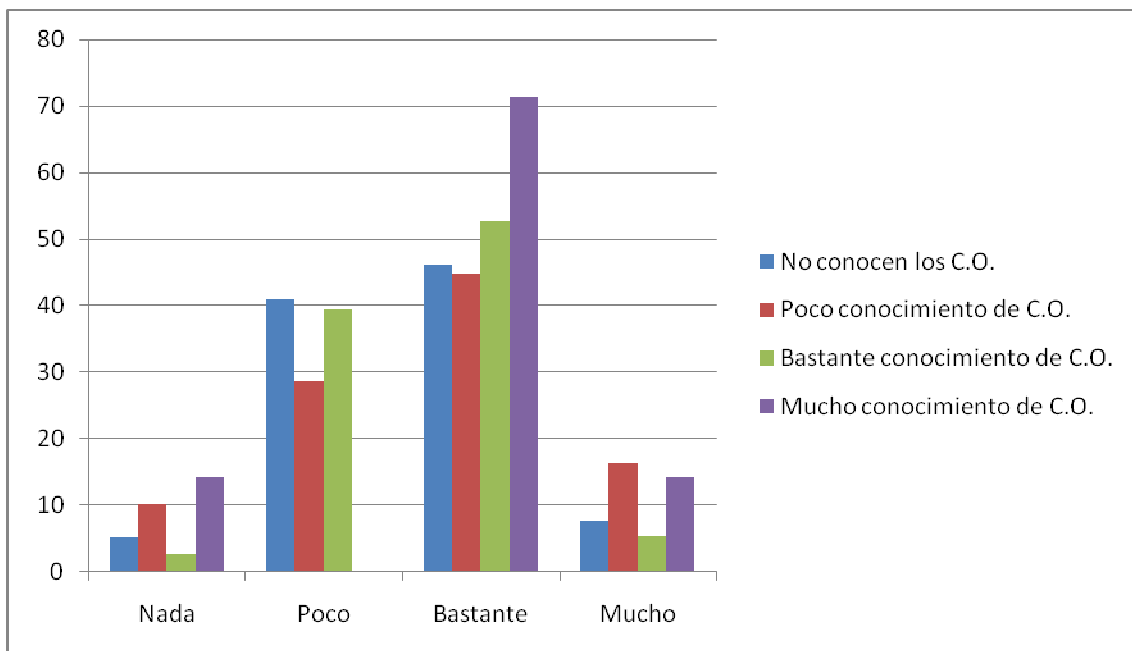
6.3.3.5 ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS EN FUNCIÓN DEL CONOCIMIENTO QUE LA EMPRESA TIENE DE LOS COSTES OCULTOS GENERADOS POR LA SINIESTRALIDAD LABORAL

La elección de esta variable, viene motivada porque consideramos que un mayor conocimiento de los costes ocultos de la siniestralidad, ofrece a los empresarios una visión más exacta de todos los factores que intervienen en el ámbito preventivo, y la percepción sobre las cuestiones planteadas en nuestro cuestionario puede ser diferente en función de dicho conocimiento.

Eficacia de la regulación actual en España en materia de PRL para reducir la siniestralidad laboral.

En el gráfico 6.35., podemos observar, que cuanto más conoce la empresa los costes ocultos de los accidentes de trabajo, mejor es su opinión sobre la regulación de la prevención.

Gráfico 6.35. Conocimiento de costes ocultos – Regulación de la prevención

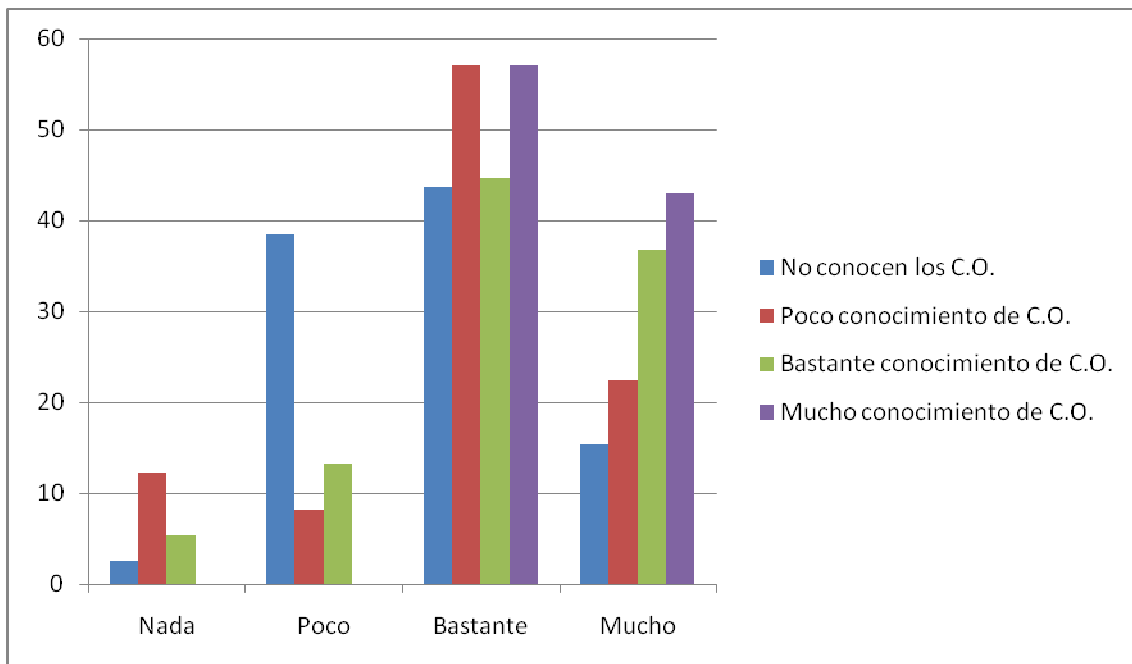


Fuente: elaboración propia

Implicación de la dirección en la PRL

Del gráfico 6.36., podemos deducir que en las empresas donde el conocimiento de los costes ocultos es mayor, la dirección está mucho más implicada en la prevención, pasando del 58% en el caso de no conocer los costes ocultos, al 100% de implicación cuando estos costes son conocidos por la empresa.

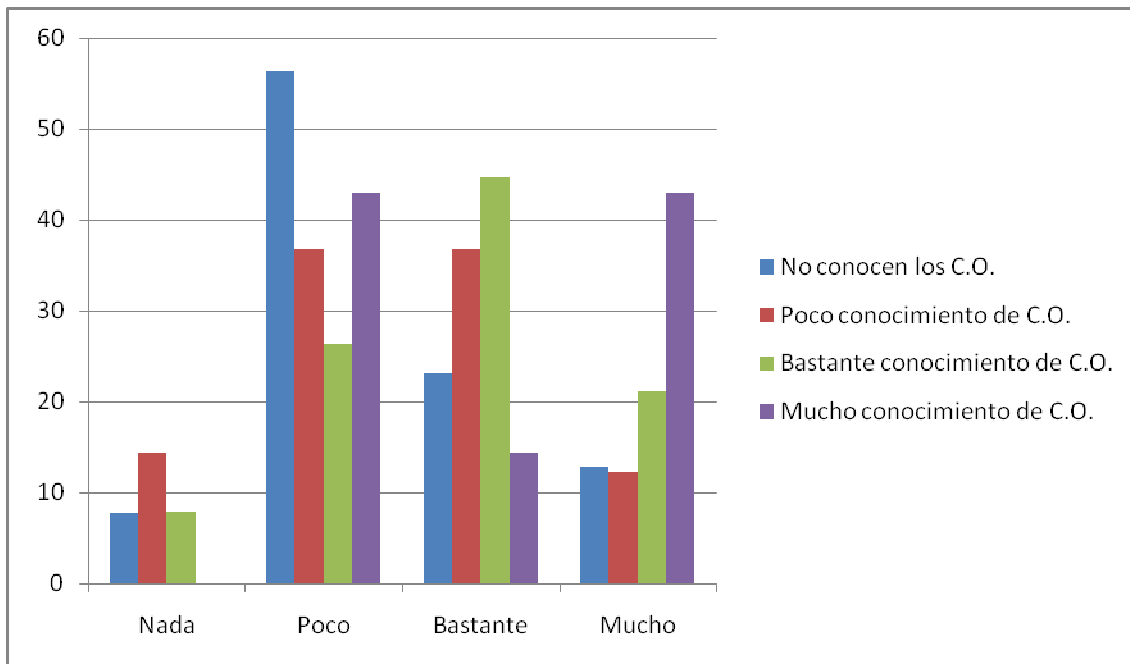
Gráfico 6.36. Conocimiento de costes ocultos – Implicación de la dirección en la PRL



Fuente: elaboración propia

Implicación de los trabajadores en la PRL

Al igual que en el caso anterior, también observamos (gráfico 6.37.) como cuanto más se conocen los costes ocultos más se implican los trabajadores en la prevención, en esta ocasión pasamos del 36% al 57%, lo que es síntoma de que la empresa realiza un mayor esfuerzo en información de las condiciones de trabajo y formación de sus trabajadores.

Gráfico 6.37. Conocimiento de costes ocultos – Implicación de los trabajadores en la PRL

Fuente: elaboración propia

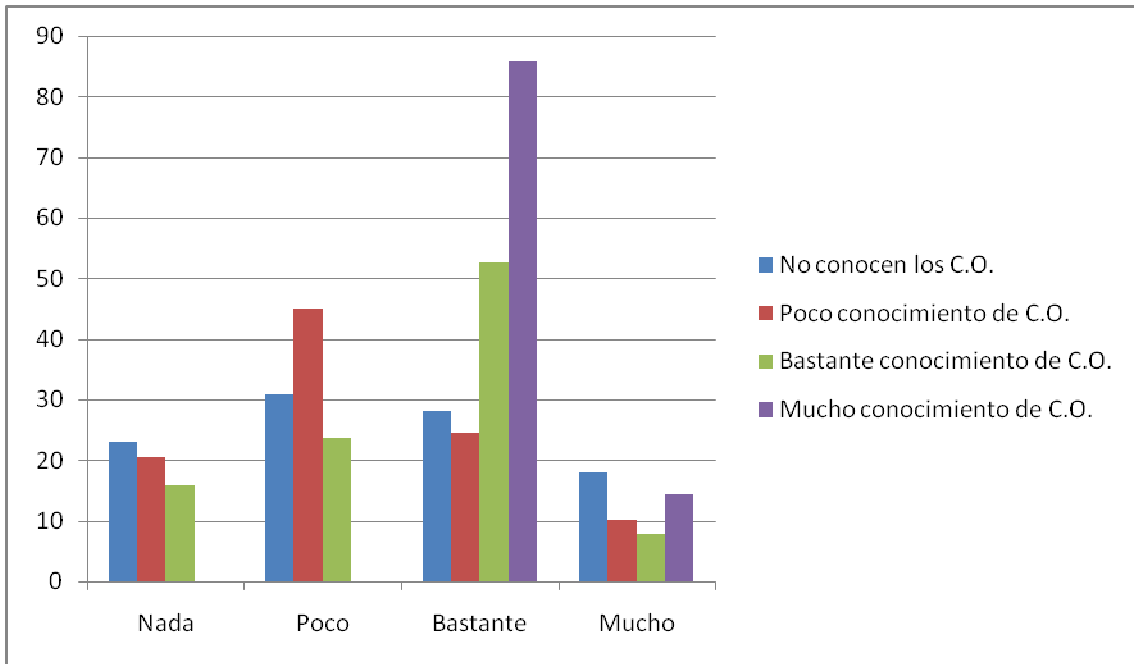
El esfuerzo económico en prevención de riesgos laborales mejora la rentabilidad de la empresa.

Nuevamente encontramos una relación entre conocimiento de costes ocultos y percepción de rentabilidad, a mayor conocimiento de estos costes mayor es la opinión de que la inversión en prevención mejora la rentabilidad, los datos son concluyentes ya que pasamos del 46% a un 100% de los encuestados que se muestran bastante o muy de acuerdo en que la prevención de riesgos laborales mejora la rentabilidad de la empresa (gráfico 6.38.).

Conocimiento de los costes destinados a la prevención de riesgos laborales.

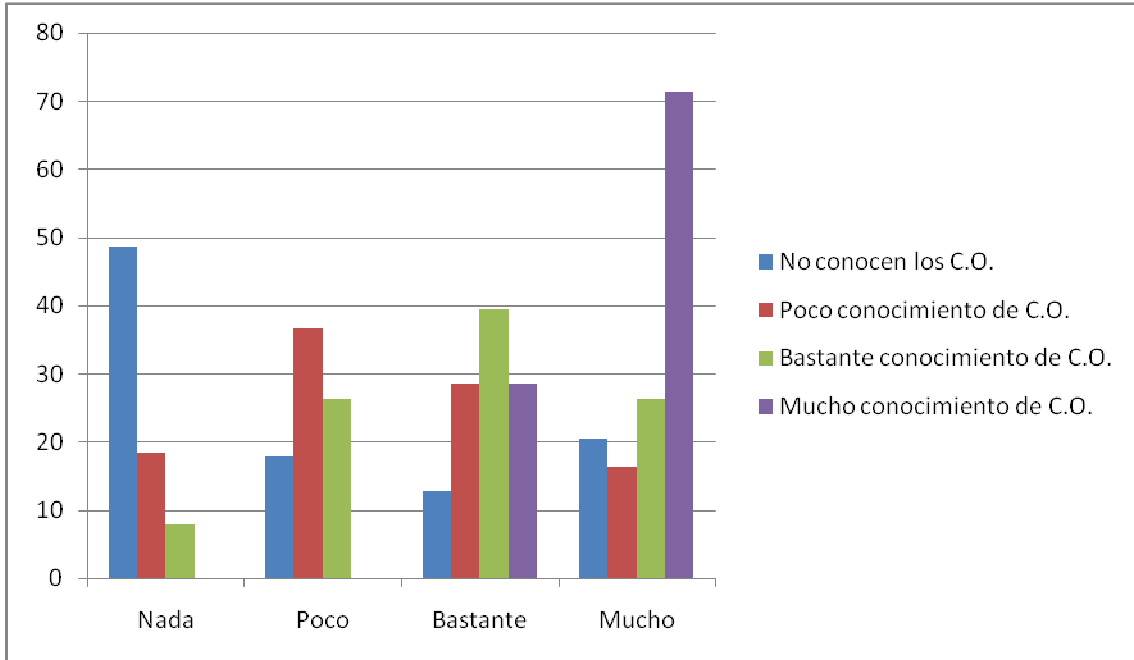
El gráfico 6.39., nos muestra como las empresas encuestadas, conocen mejor sus inversiones en prevención cuanto más conocen sus costes ocultos: 33% y 100% respectivamente, este dato es indicativo de que una gestión eficaz de la prevención aporta a la empresa una información más completa en este ámbito.

Gráfico 6.38. Conocimiento de costes ocultos – Prevención y rentabilidad



Fuente: elaboración propia

Gráfico 6.39. Conocimiento de costes ocultos – Conocimiento de los costes de la prevención



Fuente: elaboración propia

Conocimiento de los costes visibles ocasionados por los accidentes de trabajo.

Nuevamente observamos (gráfico 6.40.), que el conocimiento de los costes ocultos no es un hecho aislado sino estrechamente relacionado con toda la gestión de la prevención, en las empresas con un mayor conocimiento de los costes ocultos de los accidentes, también tienen un mayor conocimiento de los costes visibles y de los costes en prevención, las diferencias son muy importantes pasando de un 23% al 100%.

Gráfico 6.40. Conocimiento de costes ocultos – Conocimiento de los costes visibles

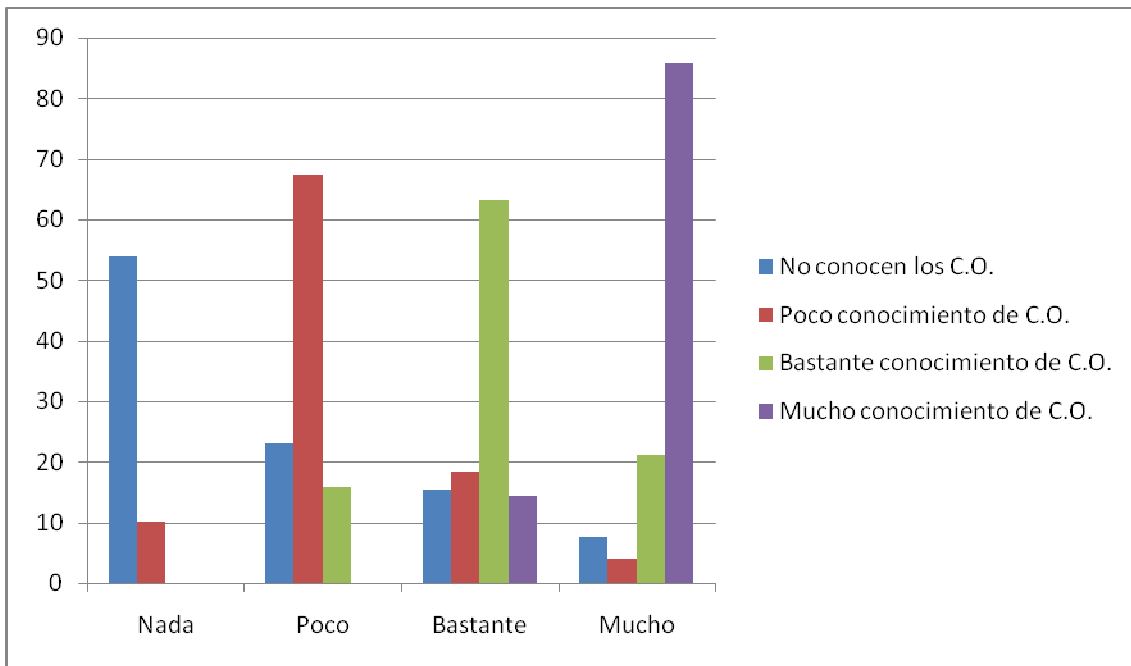
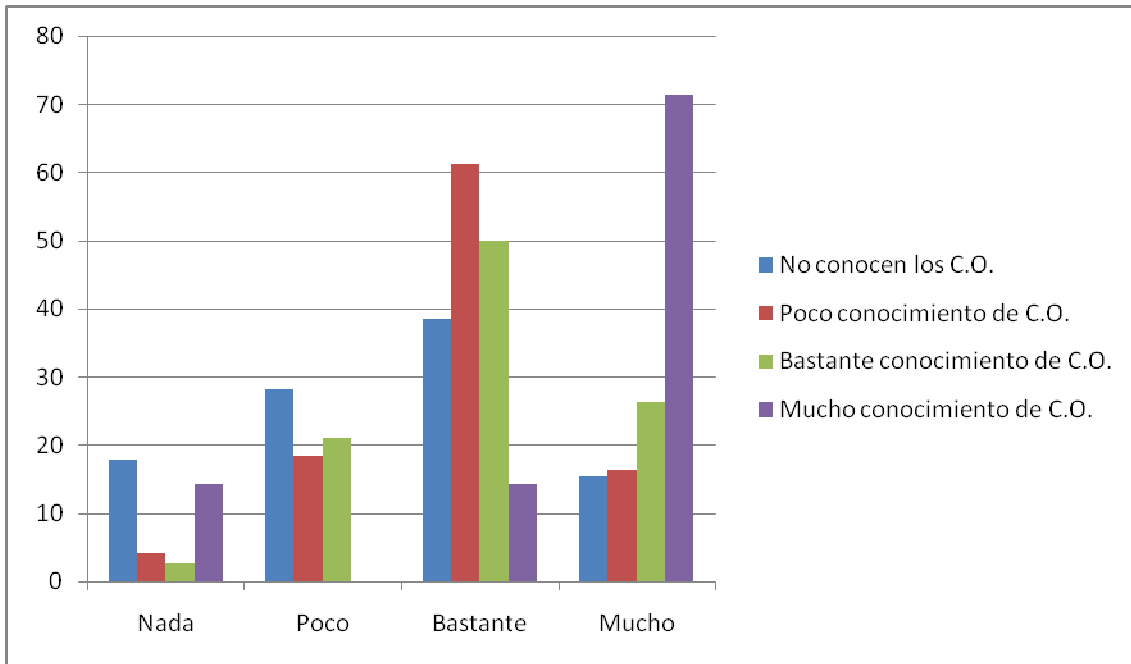


Figura 6.40. Fuente: elaboración propia

Las inversiones en prevención crean o mejoran intangibles de la empresa

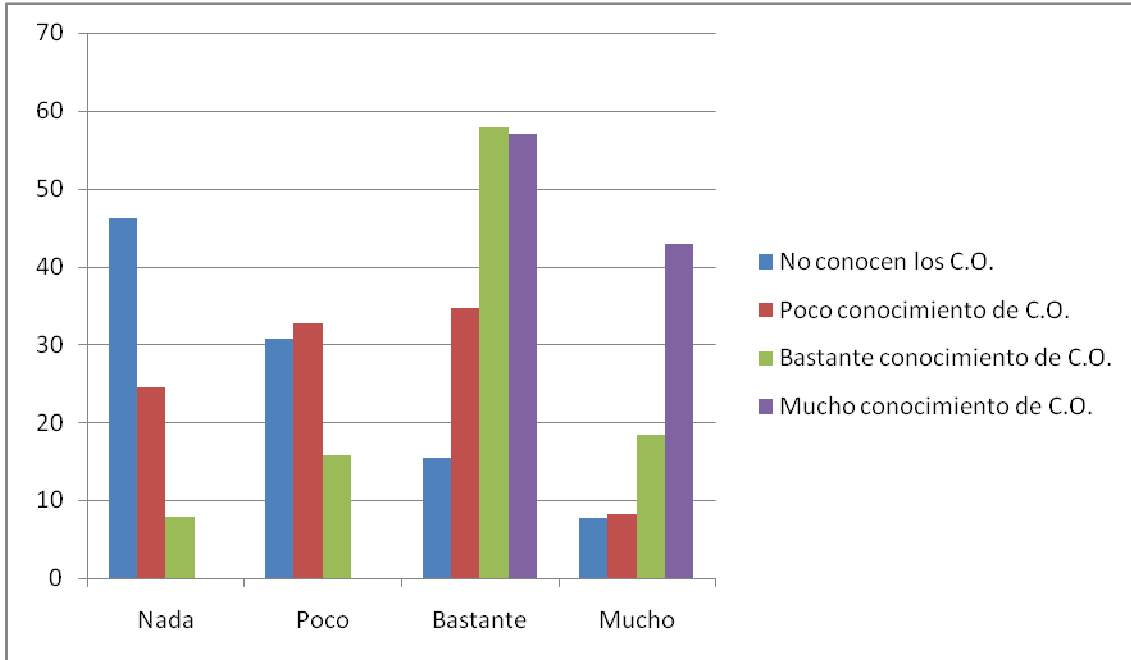
En las empresas donde más se conocen los costes ocultos es donde es mayoritaria la opinión de que las inversiones en prevención crean o mejoran los intangibles y también es en estas empresas donde es mayor el esfuerzo por su valoración y cuantificación, pasamos del 53% al 86% en el primer caso y del 23% al 100% en el esfuerzo por la valoración (gráficos 6.41 y 6.42).

Gráfico 6.41. Conocimiento de costes ocultos – Prevención y generación de intangibles



Fuente: elaboración propia

Gráfico 6.42. Conocimiento de costes ocultos – Cuantificación de intangibles

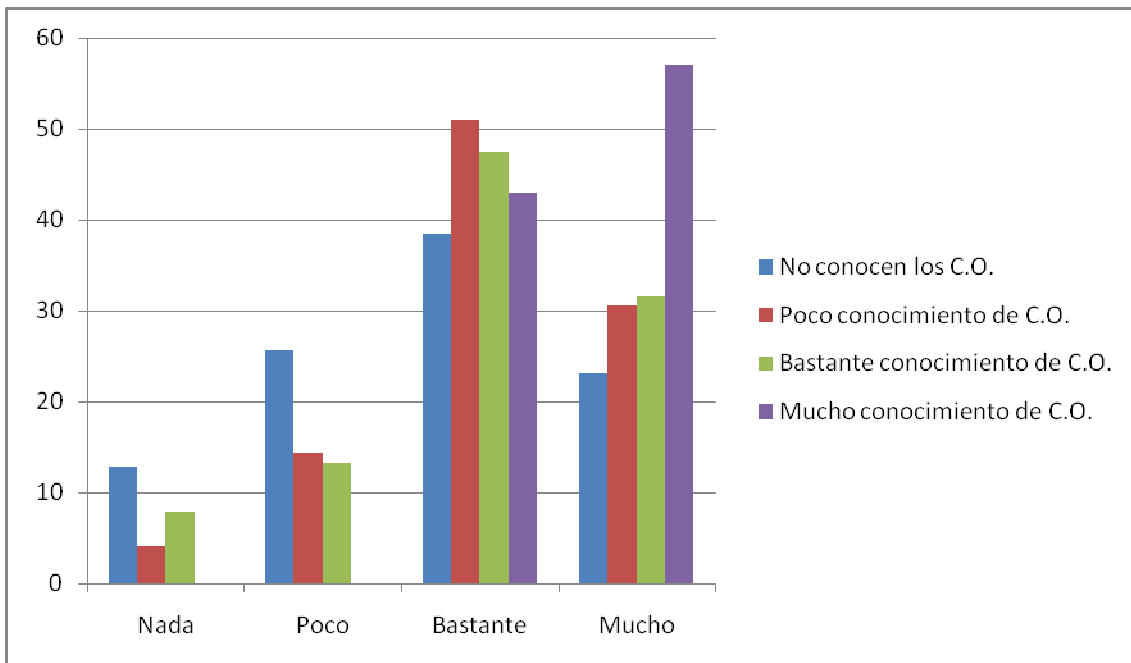


Fuente: elaboración propia

Un mejor conocimiento de los costes ocultos y de los intangibles generados por la prevención, ayudaría a conseguir una mayor implicación de la dirección en la PRL.

En este último punto observamos como en las empresas con un mayor conocimiento de los costes ocultos, el 100% de los encuestados se muestran bastante o muy de acuerdo en que conocer los costes ocultos y los intangibles generados por la prevención, ayudaría a conseguir una mayor implicación de la dirección en la prevención de riesgos laborales (gráfico 6.43.).

Gráfico 6.43. Conocimiento de costes ocultos – Mejor conocimiento de los costes e intangibles, mayor implicación de la dirección en la PRL



Fuente: elaboración propia

Conclusiones.

El estudio de esta variable nos aporta una relevante información a la hora de contrastar nuestras hipótesis, de tal forma que del análisis de la relación entre el conocimiento de los costes ocultos y las respuestas a nuestro cuestionario, podemos obtener las siguientes conclusiones:

1. Cuanto mayor es el conocimiento que la empresa tiene de los costes ocultos derivados de la siniestralidad laboral:
 - Mayor es la percepción de que la regulación es eficaz.
 - Mayor es la implicación de la dirección y de los trabajadores en la prevención.
 - Mayor es la percepción de que las inversiones en prevención de riesgos laborales mejora la rentabilidad.
 - Mejor se conocen los costes destinados a la prevención.
 - Mejor se conocen los costes visibles de la siniestralidad.
 - Mayor es la opinión de que la prevención crea o mejora los intangibles de la empresa y también es mayor el esfuerzo por su valoración.
 - Mayor es la opinión de que un mejor conocimiento de los coste e intangibles, contribuiría a incrementar la implicación de la dirección en la gestión de la prevención.
2. Teniendo en cuenta todo lo mostrado en el punto anterior, concluimos que el conocimiento de los costes ocultos de la siniestralidad es fundamental para mejorar todos los aspectos relacionados con la prevención y conseguir una gestión más eficaz de la misma.

6.4 CONCLUSIONES DEL CAPITULO.

Terminamos este capítulo, haciendo un resumen de las conclusiones más importantes a las que hemos llegado tras analizar los comentarios de los profesionales entrevistados y las respuestas que han dado a nuestro cuestionario las empresas encuestadas.

- En relación al planteamiento de nuestro capítulo dos en el que analizábamos la regulación en materia de prevención, y la percepción que de su eficacia tienen los actores que intervienen en la misma, observamos que un 59% de los encuestados opina que la regulación actual en materia de prevención es eficaz para reducir la siniestralidad. Esta percepción es más alta en aquellas empresas encuestadas de más alto riesgo, con mayor porcentaje de trabajadores fijos y un mejor conocimiento de los costes ocultos. Estos resultados están en consonancia con las opiniones de los profesionales entrevistados, que consideran que hay un exceso de papeleo que desmotiva al pequeño empresario, que termina por delegar el esfuerzo preventivo en los servicios de prevención ajeno, que en ocasiones por exceso de trabajo, se limitan a cumplir una serie de trámites legales pero no llevan un verdadero seguimiento de la gestión preventiva de la empresa. Por tanto abogan por reducir el esfuerzo burocrático en las empresas más pequeñas y de menor riesgo y que la regulación se diferencie en función del tamaño y nivel de riesgo de las empresas.
- La dirección percibe que está más implicada (75,8%) que los trabajadores (50,37%) en la PRL y opinan que es de éstos últimos la principal responsabilidad en los accidentes de trabajo. En este punto cabe señalar, como ya lo hemos hecho a lo largo del capítulo, que las encuestas han sido contestadas en su mayoría por los propios empresarios.
- En relación a la rentabilidad tratada en el capítulo tres de esta tesis, sólo el 48,87% de los encuestados se muestra bastante o muy de acuerdo en que el esfuerzo económico destinado a la prevención mejora la rentabilidad de la empresa. Siendo mayor este porcentaje en aquellas empresas de mayor riesgo, y número de trabajadores, sobre todo en aquellas que tienen un mejor conocimiento de los costes ocultos y donde el porcentaje de trabajadores fijos es

mayor. También la mayoría de los profesionales entrevistados, cuando se les planteaba una reflexión sobre este tema, exponían una primera opinión desfavorable, sin embargo después de tratar cuestiones como los costes ocultos y los intangibles, han mostrado unanimidad al considerar que una gestión eficaz de la prevención podía mejorar la rentabilidad de la empresa sobre todo a medio y largo plazo.

- Respecto a lo tratado en el capítulo cuatro, los costes de la prevención y de la siniestralidad, es unánime la opinión tanto entre los profesionales entrevistados como entre las empresas encuestadas, considerando unos y otros que si los primeros se conocen mejor, existe un profundo desconocimiento de los segundos. Así la mitad de los encuestados (50,38%) opinan que en su empresa se conocen y cuantifican todos los costes visibles ocasionados por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, sin embargo tan sólo el 33,83% de los encuestados afirma que se conocen y cuantifican los costes ocultos generados por la siniestralidad laboral. En general todos los costes son mejor conocidos en aquellas empresas con más riesgos de sufrir accidentes.

Los costes que más se tienen en cuenta a la hora de calcular el coste de los accidentes son:

- Los costes salariales de contratación y formación por sustitución de trabajadores accidentados (33,83%).
- Las indemnizaciones y sanciones (33,08%)
- Los costes de las reparaciones de bienes y equipos siniestrados (30,07%)

Los costes que menos se tienen en cuenta a la hora de calcular el coste de los accidentes son:

- Los costes de abogados, procuradores y demás gastos judiciales ocasionados por la siniestralidad (28,57%)
- Los gastos financieros (26,3%)
- Los costes de las horas extras y consumos energéticos extras necesarios para recuperar los tiempos perdidos a causa de la siniestralidad laboral (18,79%)

- En relación al capítulo seis en que tratamos la generación de intangibles, un 70.06% de los encuestados se muestra bastante o muy de acuerdo en que la PRL crea o mejora intangibles como el prestigio, relación con los clientes, trabajadores o administraciones públicas, mejora de procedimientos e imagen general de la empresa, sin embargo sólo el 49,62% dice que en su empresa se valoran y cuantifican estos intangibles, siendo mayor este esfuerzo en las empresas de mayor riesgo, mas trabajadores y con un mejor conocimiento de los costes ocultos. Las opiniones unánimes de los profesionales entrevistados van en la misma dirección, al considerar evidente la generación y mejora de intangibles que conlleva una buena política preventiva, pero coinciden al afirmar que hay un gran desconocimiento sobre estos elementos y una deficiente gestión de los mismos y sin esta información, afirman que no es posible un análisis fiable de la rentabilidad de la prevención.
- Tanto en las opiniones recogidas en nuestras entrevistas, como en los resultados obtenidos de las encuestas, llegamos a la conclusión de que un mejor conocimiento de todos los costes de la siniestralidad laboral, en especial de los costes ocultos y de los intangibles generados por las inversiones en prevención, ayudaría a conseguir una mayor implicación de la dirección en la PRL, pero los profesionales entrevistados consideran que alcanzar este conocimiento, sobre todo en la pequeña empresa, es complicado debido a la dificultad y esfuerzo que conlleva.
- A la vista de los resultados obtenidos en nuestro estudio de campo, en las empresas más pequeñas y de menor riesgo de sufrir accidentes graves, es más necesario el esfuerzo en información y motivación, para que los empresarios conozcan mejor todos los elementos relacionados con los factores económicos de la prevención y se involucren más en la gestión preventiva de sus empresas. Hay que tener presente que en este tipo de empresas se está produciendo un fuerte incremento de las bajas laborales ocasionadas por el estrés, hecho que puede estar relacionado con una mala gestión preventiva, sobre todo en materia de ergonomía y en materia psicosocial, sin que las empresas se percaten de esta relación causa - efecto, siendo ésta una de las causas de baja laboral que más daño está haciendo a la rentabilidad empresarial.

- En relación a las hipótesis planteadas en esta tesis doctoral, los resultados de nuestro estudio de campo, demuestran que la mayoría de las empresas no conocen ni valoran los costes ocultos de la siniestralidad y si bien se reconoce que las inversiones en prevención pueden originar valores intangibles para la empresa, estos no se valoran ni cuantifican, sin estos conocimientos resulta imposible que los empresarios puedan llevar a cabo un análisis de la rentabilidad. Es en aquellas empresas en donde mejor se conocen los costes ocultos, en donde más se percibe las ventajas económicas de una buena política preventiva y por tanto, donde los empresarios están más involucrados su gestión, consiguiendo que también los trabajadores se impliquen en la misma.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

7 CONCLUSIONES

7.1 INTRODUCCIÓN: REFLEXIONES PREVIAS

Antes de exponer las conclusiones principales de nuestro estudio y contrastar nuestras hipótesis, queremos aportar algunas reflexiones sobre los temas abordados en esta tesis doctoral, consideraciones que si bien se apoyan en la investigación realizada, muestran el sentir y opinión de su autor.

La prevención de riesgos laborales, la calidad de productos y procesos, el desarrollo sostenible y más ampliamente la responsabilidad social corporativa, entre otros, son conceptos que deberían integrarse en el proceso de gestión de toda organización que respete las crecientes demandas de la sociedad actual y, por tanto, de sus clientes y de los propios trabajadores. Todo ello, teniendo en cuenta que la clave de la eficiencia de una organización está en las personas, que constituyen hoy su capital más valioso para que el proceso de innovación y creatividad en un marco de calidad global pueda desarrollarse plenamente.

Actualmente, aunque la conciencia empresarial sobre la importancia del factor humano ha aumentado, la evaluación económica de la rentabilidad de las inversiones en todo lo relativo a mejoras de la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, no posee, en nuestra opinión, el rigor que merece.

No hay duda que a veces, demostrar la rentabilidad económica a corto plazo de cierto tipo de medidas preventivas, si se contemplan de manera aislada, y sin tener en cuenta el contexto socioeconómico en el que se implementan, puede resultar desesperanzador, lo que obliga a buscar justificaciones mediante el recurso de otras evaluaciones complementarias.

No hay que olvidar tampoco, que evaluar económicamente situaciones en las que se encuentran implicados daños personales y sufrimientos, presenta motivos evidentes de rechazo natural. La propia complejidad en muchas ocasiones, de la valoración de las indemnizaciones económicas por las invalideces producidas por lesiones derivadas de accidentes de trabajo, no facilita esta labor.

Sin embargo los accidentes de trabajo constituyen un coste totalmente improductivo, pues no sólo provocan un daño personal y familiar; sino también una falta de competitividad en las empresas y, en general, una pesada carga para toda la sociedad, a la postre la que soporta la disminución de sus factores productivos, así como fuertes gastos estériles traducidos en el alza de precios de los productos y en un menor nivel de vida del conjunto de la comunidad.

Para conseguir disminuir la siniestralidad laboral, se intenta concienciar a las empresas del perjuicio económico que suponen los accidentes, ya que ocasionan una reducción drástica de los beneficios a causa de: un incremento de los costes de producción, descenso en la productividad, impacto sobre las relaciones internas y la imagen pública, pérdida de posición en el mercado, y demás repercusiones negativas ocultas todavía a la visión de la mayoría de las empresas actuales.

Pese a lo expuesto, resulta paradójico ver cómo la empresa analiza y gestiona cualquier hecho que la desvíe de la maximización de su beneficio, y sin embargo, y a pesar de los altos costes que suponen los accidentes de trabajo, sean éstos tan poco tenidos en cuenta por gestores y administradores. Recordemos que no todos están de acuerdo en la generación de beneficios que puede suponer la prevención, y sigue habiendo empresarios, que consideran la prevención una especie de impuesto más a pagar sin utilidad alguna.

El aparente desinterés de los gestores y muchas de las opiniones desfavorables hacia la prevención, vienen motivadas, en gran parte, por la dificultad de valoración de todos los costes de la siniestralidad y de las ventajas intangibles que la prevención puede generar. Por estos motivos, lo que se necesita es un método para estimar el coste total de los accidentes, que dé resultados fiables para servir como base para las decisiones de la gerencia. La única manera de obtener un cálculo real de los costes de la siniestralidad,

sobre todo de los ocultos, y por ende, de las repercusiones económicas de los accidentes de trabajo específicos a cada empresa, es mediante el registro de los mismos en un Informe de Accidente y posterior Hoja de Control de Costes, pero para esto la empresa debe contar con los recursos técnicos y el personal capacitado para llevar a cabo esta gestión.

Por todo lo expuesto, creemos necesario seguir avanzando en las siguientes direcciones:

- En una formación que integre los conocimientos en prevención con los necesarios en la gestión empresarial, en especial en materia de análisis económico así como de contabilidad financiera y de costes.
- En la investigación y el desarrollo de productos que faciliten la gestión económica de los costes de la siniestralidad.
- En estudios que profundicen en el análisis de los motivos que llevan a los empresarios a tener una opinión desfavorable sobre la prevención de riesgos laborales y por tanto a una desmotivación que perjudica el desarrollo de una gestión preventiva eficaz.

Si por un lado, los empresario se convencen de que la prevención de riesgos laborales no es un lujo como a veces se piensa, si no un elemento clave para la reducción de los costes y además, detectan que tales mejoras tienen un notable valor añadido por su influencia sobre la motivación y el cambio de actitudes del personal; y si por otro lado, los trabajadores perciben la prevención como una garantía de protección social, y no como una expresión de explotación; conseguiremos que la prevención se convierta en un factor imprescindible para el progreso de cualquier objetivo empresarial, en el que se requiera la contribución de los trabajadores y el impulso de la dirección, y conseguiremos una verdadera cultura de la prevención que de verdad sea el motor que permita terminar con la siniestralidad laboral.

7.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Recordemos que nuestro principal objetivo, es comprender la diferencia de percepción que sobre la rentabilidad de las inversiones en prevención tienen los diferentes actores que intervienen en la misma. Por un lado las administraciones públicas y la gran mayoría de los profesionales y especialistas en el ámbito de la prevención, abogan por las ventajas económicas que la prevención puede generar en las empresas, por otro lado son todavía numerosos los empresarios que consideran la prevención como una carga sin resultado positivo alguno en sus cuentas de resultados. Esta disparidad de opiniones nos llevó a considerar la posibilidad de que la información sobre la cual basan sus análisis unos y otros es diferente, por lo que planteamos las siguientes hipótesis de partida:

1. Las empresas no conocen el coste total de los accidentes de trabajo por no conocer el importe de los costes ocultos que dichos accidentes generan y por no imputar estos costes al hecho que los ocasiona.
2. Las empresas no conocen ni valoran los posibles intangibles generados por las inversiones en prevención de riesgos laborales.
3. El hecho de que las empresas no conozcan los costes totales de los accidentes laborales ni el importe de los posibles intangibles generados por la prevención, impide que sus gestores puedan realizar un análisis exacto de la rentabilidad de la gestión preventiva y explicaría en muchos casos la percepción negativa que algunos empresarios tienen de dicha gestión, considerándola más una obligación y una carga, que una fuente de ventajas competitivas que ayuden a mejorar sus resultados.

Una vez concluido nuestro estudio y a la vista de las conclusiones obtenidas en cada capítulo y resumidas en el epígrafe siguiente, en relación a las hipótesis planteadas podemos afirmar lo siguiente:

En relación a la primera hipótesis.

“Las empresas no conocen el coste total de los accidentes de trabajo por no conocer el importe de los costes ocultos que dichos accidentes generan y por no imputar estos costes al hecho que los ocasiona.”

Tanto los trabajos empíricos de los distintos autores analizados en el capítulo tres cuando tratamos la posible rentabilidad de la prevención, como los estudios y opiniones que sobre los costes ocultos recogimos en el capítulo cuatro centrado en el estudio de los costes del ámbito preventivo, así como los resultados de nuestro propio estudio de campo, nos permiten afirmar que los costes ocultos de los accidentes laborales son muy poco conocidos por los gestores de las empresas españolas, en especial de la pequeña y mediana empresa y menos en aquellas empresas de menor riesgo.

Recordemos que en nuestro estudio de campo, se puso de manifiesto la total unanimidad de los expertos consultados sobre la deficiente gestión de los costes de la siniestralidad, en especial de los costes ocultos, opinión corroborada por los resultados de la encuesta llevada a cabo, en donde comprobamos que tan sólo el 33,83% de los encuestados afirma que conocen y cuantifican los costes ocultos generados por la siniestralidad laboral, porcentaje que resulta todavía más bajo cuando se trata de costes como: los de las reparaciones de bienes y equipos siniestrados, los costes de abogados, procuradores y demás gastos judiciales ocasionados por la siniestralidad, los gastos financieros y los costes de las horas extras y consumos energéticos extras necesarios para recuperar los tiempos perdidos a causa de la siniestralidad laboral.

Cuando hemos intentado averiguar las causas de este desconocimiento, nos hemos encontrado con una opinión generalizada que acepta el alto grado de complejidad que conlleva la gestión de los costes de los accidentes, que requiere de medios y conocimientos no siempre al alcance de los recursos de la pequeña y mediana empresa. En los formularios a rellenar tras los accidentes, en general se cuenta con apartados que permitan anotar todos los daños sufridos y su valoración, pero esta información no tiene posteriormente el tratamiento contable adecuado que nos permita optimizar dicha información.

En relación a la segunda hipótesis.

“Las empresas no conocen ni valoran los posibles intangibles generados por las inversiones en prevención de riesgos laborales.”

Como hemos mencionado en el capítulo cinco, no son muchos los estudios sobre los intangibles generados por las inversiones en prevención y menos los que se ocupan de su valoración. Al igual que sucede con los costes ocultos nos encontramos con un problema de complejidad en su gestión que muy pocas empresas son capaces de resolver por falta de medios y conocimientos adecuados. Sin embargo esto no significa que estos elementos no existan o carezcan de importancia, al contrario, todos los estudios y opiniones recogidos en el mencionado capítulo cinco, y los resultados de nuestro trabajo de campo, confirman sin lugar a dudas, que las inversiones en prevención pueden generar una serie de ventajas competitivas y otros activos intangibles susceptibles de generar valor para la empresa.

Dichas ventajas competitivas, se basan en el impulso que la acción preventiva desarrolla sobre elementos como: el capital humano (motivación, formación, integración etc., del personal de la empresa), el capital estructural (integrando la filosofía y los procesos de la prevención en los procesos de gestión de la empresa, en un marco de calidad global), el capital relacional (mejorando la imagen de la empresa, sus relaciones con clientes, administraciones públicas, proveedores, agentes sociales etc.).

Pero con la misma rotundidad, podemos afirmar el escaso conocimiento que de los intangibles de la prevención tienen los gestores de las empresas españolas, sobre todo en la pequeña y mediana empresa, afirmación que se justifica en los resultados de nuestro análisis.

En resumen, el desarrollo del capital humano, estructural y relacional que originan las inversiones en prevención, impulsan la integración de la misma en la empresa ayudándola a generar valor, influyendo en la eficacia y eficiencia de la organización y por tanto en sus beneficios. La prevención no sólo está dirigida al cliente interno sino que es un paso necesario para poder dar servicio al cliente externo. Determinados fallos en el proceso preventivo, pueden influir en la imagen de la empresa tanto como

determinados aspectos comerciales o de marketing, tal y como cualquier otra actividad que genere impacto de la empresa en la sociedad. Y a pesar de su dificultad de valoración, muchos de los indicadores que los distintos modelos de gestión del capital intelectual utilizan para medir y analizar, se podrían emplear de igual modo en la gestión de los intangibles de la prevención.

En relación a la tercera hipótesis.

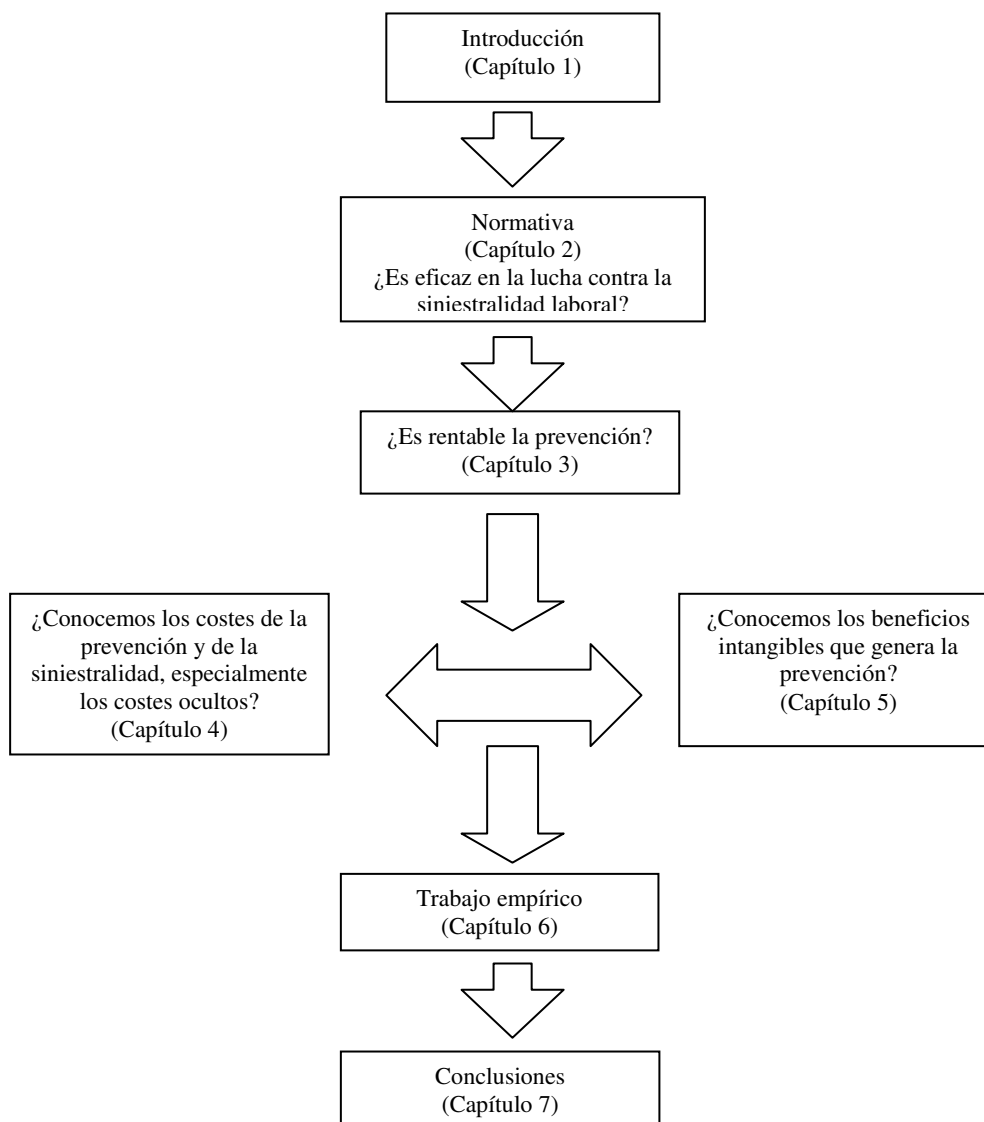
“El hecho de que las empresas no conozcan los costes totales de los accidentes laborales ni el importe de los posibles intangibles generados por la prevención, impide que sus gestores puedan realizar un análisis exacto de la rentabilidad de la gestión preventiva y explicaría en muchos casos la percepción negativa que algunos empresarios tienen de dicha gestión, considerándola más una obligación y una carga, que una fuente de ventajas competitivas que ayuden a mejorar sus resultados.”

Del análisis de los estudios y opiniones expuestos en esta tesis, así como de los resultados de nuestro estudio de campo, podemos deducir que la mayoría de las empresas no conocen ni valoran los costes ocultos de la siniestralidad y si bien se reconoce que las inversiones en prevención pueden originar valores intangibles para la empresa, estos no se valoran ni cuantifican, sin estos conocimientos resulta imposible que los empresarios puedan llevar a cabo un análisis de la rentabilidad.

Por tanto podemos afirmar que las diferentes opiniones en relación a la rentabilidad de la prevención, vienen motivadas por el desconocimiento, que en especial los pequeños y medianos empresarios, tienen tanto del verdadero importe del coste de la siniestralidad, como del valor de los intangibles derivados del esfuerzo preventivo, desconocimiento que se pone de manifiesto en la aplicación práctica del día a día de la gestión empresarial y que es menos evidente en el desarrollo de los estudios teóricos que realizan los analistas expertos en el campo de la prevención de riesgos laborales.

7.3 PRINCIPALES CONCLUSIONES

En nuestro primer capítulo explicábamos el desarrollo de nuestra investigación y cómo iba a estar organizada, siguiendo ahora esa estructura vamos a ir desgranando las principales conclusiones que hemos ido obteniendo de los diferentes capítulos de esta tesis doctoral, y que nos han permitido contrastar nuestras hipótesis de partida. Recuperamos como guía el esquema de trabajo expuesto al comienzo de nuestro estudio e iremos contestando las distintas cuestiones planteadas.



1ª CONCLUSIÓN

Del estudio realizado en nuestro segundo capítulo y de la investigación empírica llevada a cabo en el capítulo seis, obtuvimos una serie de datos que resumimos a continuación:

- A pesar de que existen pocos estudios concluyentes que contrasten empíricamente la influencia de la regulación sobre el riesgo laboral, los existentes muestran conclusiones diferentes y los más pesimistas se apoyan en un dato difícilmente rebatible: la siniestralidad en España no disminuye de forma significativa y se mantiene en niveles muy altos en relación a otros países de nuestro entorno.
- Hemos encontrado numerosas opiniones coincidentes en que una regulación tan detallista como la actual, a pesar de sus ventajas, cuenta con inconvenientes como es la complejidad y la utilización de conceptos jurídicos indeterminados, que dificultan su aplicación práctica sobre todo en la pequeña empresa.
- También son numerosas las opiniones que abogan por adaptar la legislación al tamaño y riesgo de la empresa, evitando papeleo innecesario que no hace más que desmotivar al empresario que opta por la externalización, lo que en opinión de la mayor parte de los expertos consultados no ayuda a promover la cultura preventiva y podemos caer en el error de cumplir con la Ley en lo que a documentación se refiere, pero no hacer una verdadera prevención.
- Otra opinión mayoritaria es que faltan medios para que las administraciones hagan cumplir la Ley. No hay inspectores suficientes para llevar un seguimiento efectivo del cumplimiento de la normativa por parte de las empresas. Esta falta de medios para realizar inspecciones y llevar a cabo su seguimiento, resta eficacia a las medidas sancionadoras que prevé la Ley y puede desmotivar al empresario en el esfuerzo para el cumplimiento de la misma.
- La regulación no ayuda a que exista un modelo unificado para la gestión económica de los costes de la siniestralidad, que permita la comparabilidad y un

mejor conocimiento del coste económico de los accidentes, y esto ocurre por existir un vacío normativo en este ámbito.

- Sólo un 59% de los encuestados en nuestro estudio empírico, opina que la regulación actual en materia de prevención es eficaz para reducir la siniestralidad. Esta percepción es más alta en aquellas empresas encuestadas de más alto riesgo, con mayor porcentaje de trabajadores fijos y un mejor conocimiento de los costes ocultos, sin embargo el 41% de los encuestados se muestra nada o poco de acuerdo con esta opinión.
- Tampoco entre los profesionales entrevistados hemos encontrado total unanimidad sobre la eficacia o no de la regulación.

En base a estos datos aportados, podemos concluir, en relación a la cuestión planteada sobre la eficacia de la regulación en la prevención de riesgos laborales en España lo siguiente:

- *No existe consenso sobre la eficacia de la regulación preventiva. Sin embargo, es mayoritaria la opinión sobre el exceso de obligaciones burocráticas que conlleva el cumplimiento de la misma y la percepción, de que dicha regulación, tiene todavía importantes deficiencias que merman su capacidad para prevenir la siniestralidad laboral. Una regulación que no convence de forma mayoritaria de su eficacia, influye en que ésta pierda fuerza a la hora de implicar a los actores de la prevención en la gestión de la misma, lo que ocasiona una importante falta de cultura preventiva, que impide que la prevención se integre en todos los niveles de la empresa.*

2º CONCLUSIÓN

Del estudio realizado en nuestro tercer capítulo y de la investigación empírica llevada a cabo en el capítulo seis, obtuvimos los siguientes datos que resumimos a continuación:

- La prevención evita el deterioro de maquinaria y equipos mejorando su mantenimiento, ayuda a conseguir un mayor ahorro energético y mejora el nivel tecnológico de la empresa.
- La prevención evita tiempos perdidos en la gestión de los accidentes, evita pérdidas de contratos y/o clientes, mejora la calidad de los productos y servicios, mejora la productividad y la competitividad y por tanto contribuye a mejorar la imagen externa de la empresa.
- La prevención mejora la comunicación y colaboración dentro de la empresa, evita pérdidas de recursos organizacionales, mejora el ambiente laboral consiguiendo trabajadores más motivados y formados y una reducción del absentismo.
- La prevención ayuda a conseguir subvenciones públicas y deducciones fiscales.
- La prevención reduce tanto las lesiones y los daños a la salud de los trabajadores como los daños materiales de la empresa.
- Sólo el 48,87% de los encuestados en nuestro estudio de campo, se muestran bastante o muy de acuerdo en que el esfuerzo económico destinado a la prevención mejora la rentabilidad empresarial, siendo mayor este porcentaje en aquellas empresas de mayor riesgo y número de trabajadores, sobre todo en aquellas que tienen un mejor conocimiento de los costes ocultos y donde el porcentaje de trabajadores fijos es mayor.
- La mayoría de los profesionales entrevistados, cuando se les ha pedido una reflexión sobre este tema han expuesto una primera opinión desfavorable, sin embargo después de tratar cuestiones como el conocimiento y gestión de los costes ocultos y los intangibles, han mostrado unanimidad al considerar que una

gestión eficaz de la prevención podía mejorar la rentabilidad de la empresa sobre todo a medio y largo plazo.

A la vista de los datos aportados, podemos concluir en relación a la cuestión planteada sobre la rentabilidad de la prevención lo siguiente:

- *Un buen sistema de gestión preventiva, tiene un efecto directo sobre los indicadores de siniestralidad, reduce los costes que ésta conlleva, aumenta los beneficios y por tanto la rentabilidad de la empresa. Sin embargo, el empresariado español, no percibe de forma mayoritaria esta mejora en los resultados de sus empresas derivada de las inversiones en prevención.*

3º CONCLUSIÓN

Del estudio realizado en nuestro cuarto capítulo y de la investigación empírica llevada a cabo en el capítulo seis, obtuvimos los datos que resumimos a continuación:

- La mitad de los encuestados (50,38%), opinan que en su empresa se conocen y cuantifican todos los costes visibles ocasionados por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- En general en las pequeñas empresas, los costes derivados de la siniestralidad son escasamente recogidos en sus sistemas contables e imputados como tales costes, de tal forma que según los datos de nuestro estudio de campo, tienen información sobre los costes salariales de contratación y formación por sustitución de trabajadores accidentados un 33,83% de los encuestados, sobre las indemnizaciones y sanciones el 33,08%, sobre los costes de las reparaciones de bienes y equipos siniestrados un 30,07%, sobre los costes de abogados, procuradores y demás gastos judiciales ocasionados por la siniestralidad un 28,57%, sobre los gastos financieros un 26,3% y sobre los costes de las horas extras y consumos energéticos extras necesarios para recuperar los tiempos perdidos a causa de la siniestralidad laboral un 18,79%.

- En todos los estudios analizados, se pone de manifiesto la dificultad que tiene la empresa para calcular el coste total de los accidentes de trabajo y su falta de medios para dicho fin. Existe sobre todo en la pequeña y mediana empresa una desconexión entre los gestores de la prevención y la información que estos recogen sobre los accidentes, y los gestores financieros de la empresa. Unos y otros son incapaces de presentar un informe que detalle y cuantifique el verdadero impacto económico que tiene la siniestralidad sobre la organización.
- El hecho de que algunos de los costes de la siniestralidad, sean asumidos fuera de la empresa (Mutuas, Seguridad Social, compañías de seguros etc.), provoca que el empresario no sea consciente del alto coste de los accidentes.

A la vista de estos datos, podemos concluir en relación a la cuestión planteada sobre el conocimiento de los costes de la prevención y de la siniestralidad lo siguiente:

- *La identificación, valoración y contabilización, en definitiva la gestión, tanto de los costes de la prevención, como de los costes de la siniestralidad que se lleva a cabo en la mayoría de las empresas españolas, no permite que los gestores de las mismas tengan un correcto conocimiento de dichos costes. Este desconocimiento afecta especialmente a los costes de la siniestralidad laboral, sobre todo a los llamados costes ocultos, y es debido a que en las empresas no se aplican modelos adecuados de gestión de los costes del ámbito preventivo, a diferencia de lo que ocurre con los ocasionados en otras áreas de la gestión empresarial.*

4º CONCLUSIÓN

Del estudio realizado en nuestro quinto capítulo y de la investigación empírica llevada a cabo en el capítulo seis, obtuvimos los siguientes datos que resumimos a continuación:

- Un 70.06% de los encuestados están bastante o muy de acuerdo en que la prevención crea o mejora intangibles como el prestigio, relación con los clientes,

trabajadores o administraciones públicas, mejora de procedimientos e imagen general de la empresa, sin embargo sólo el 49,62% dice que en su empresa se valoran y cuantifican estos intangibles, siendo mayor este esfuerzo en las empresas de mayor riesgo, con más trabajadores y con un mejor conocimiento de los costes ocultos. Las opiniones unánimes de los profesionales entrevistados van en la misma dirección, al considerar evidente la generación y mejora de intangibles que conlleva una buena política preventiva, pero coinciden al afirmar que hay un gran desconocimiento sobre estos elementos y una deficiente gestión de los mismos. Consideran que si dejamos aparte la valoración de las subcontratas y contratos con las administraciones públicas conseguidos gracias, entre otras cosas, a cumplir los requisitos marcados en materia de prevención, el porcentaje de encuestados que valoran los intangibles sería muy inferior.

- Un sistema eficaz de prevención de riesgos laborales, implica mejorar la comunicación, el entendimiento y la colaboración, lo que repercutirá en una mayor competitividad, productividad y una mejor imagen empresarial. Por el contrario, los accidentes deterioran las relaciones internas de la empresa y provocan una repercusión adversa sobre su imagen pública.
- Unas condiciones de trabajo inseguras incrementan la conflictividad, provocan disminución en la moral y desmotivación de los trabajadores, pérdida de identificación de los mismos con los propietarios y el mando, llevándoles incluso al abandono de la empresa y, así, la empresa puede incurrir en una dificultad de contratación de personal adecuado.
- La salud en los lugares de trabajo genera beneficios para las organizaciones, debido a las ventajas de mantener sanos y con capacidad para producir, a trabajadores que son difíciles de reemplazar porque poseen conocimientos o habilidades específicas.
- El accidente puede ser causa de retrasos en los plazos de entrega de los pedidos, ocasionando por un lado, pérdidas económicas derivadas del retraso y por otro, el deterioro de la figura de la empresa ante sus clientes, que puede traducirse en una disminución de su cartera de pedidos, afectando todo ello a la creación de valor de la organización.

- Los efectos de los accidentes de trabajo sobre el capital humano y el capital relacional son de especial relevancia para la gestión empresarial, puesto que se trata de recursos intangibles de la organización, difíciles de imitar o reproducir por otras empresas, que permiten alcanzar una ventaja competitiva sostenible a lo largo del tiempo y por tanto, son considerados factores claves para el éxito y supervivencia de la empresa en el mercado.
- En general los intangibles generados en la acción preventiva, no cumplen los requisitos de la normativa española e internacional para ser tratados contablemente como inmovilizado intangible. El hecho de que no puedan ser recogidos en las cuentas anuales, conduce a que nos encontremos con los mismos problemas de contabilización e información analizados para el Capital Intelectual, para el que como vimos en la primera parte de nuestro capítulo cinco, todos los trabajos y estudios acerca de estos elementos, mostraban tanto su importancia como el desconocimiento que se tiene sobre los mismos.
- En los últimos años la fuente de valor y de riqueza de las empresas, ha evolucionado de la producción de bienes materiales a la creación y manipulación de activos intangibles, que se constituyen hoy en día en elementos claves para obtener ventajas competitivas, por lo que su identificación y la inversión en ellos, se convierte en un objetivo principal debido a que en gran medida el valor de la empresa depende de estos activos.
- Todos los estudios que tratan el tema de los intangibles en la empresa, ponen de manifiesto la cada vez más necesaria información que sobre estos activos demandan los usuarios de la información financiera. Sin embargo, los posibles intangibles generados por las acciones preventivas o la pérdida o deterioro de los mismos a causa de la siniestralidad, se contempla en muy pocos trabajos y aún menos se menciona un esfuerzo por su valoración y cuantificación

Del análisis de los datos aportados, podemos concluir en relación a la cuestión planteada sobre el conocimiento de los beneficios intangibles generados por la prevención lo siguiente:

- *Si bien es cada vez mayor la importancia que se le da a los intangibles como fuente de valor para las empresas, lo expuesto pone de manifiesto una importante deficiencia en la información que sobre estos elementos tienen los gestores de las mismas. Esta falta de conocimiento afecta igualmente a los intangibles originados en la gestión preventiva, que son escasamente conocidos, valorados y gestionados, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas.*

CONCLUSIÓN Y ANÁLISIS FINAL

De todo lo expuesto anteriormente y como resultado de esta tesis doctoral, podemos concluir que las diferencias de opiniones en relación a la rentabilidad de la prevención, vienen motivada por el desconocimiento, que en especial los pequeños y medianos empresarios, tienen tanto del verdadero importe del coste de la siniestralidad, como del valor de los intangibles derivados del esfuerzo preventivo, desconocimiento que se pone de manifiesto en la aplicación práctica del día a día de la gestión empresarial y que es menos evidente en el desarrollo de los estudios teóricos que realizan los expertos en el ámbito preventivo.

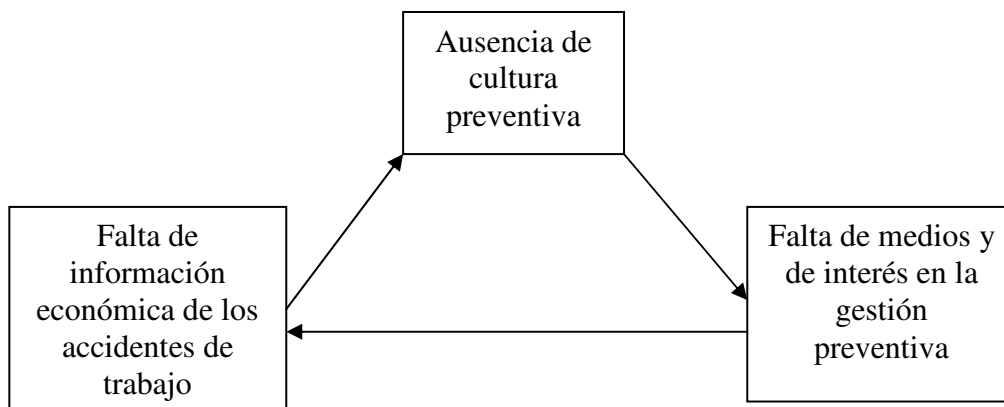
Las conclusiones obtenidas en nuestra investigación y la confirmación de nuestras hipótesis de partida, nos conduce a las consideraciones finales que exponemos a continuación.

Como vimos en el capítulo dos, donde repasamos la legislación aplicable a la prevención, no hay normativa específica que regule las obligaciones contables en este ámbito, lo que conduce a diferentes formas de contabilización e imputación de los costes de la siniestralidad laboral. Dependiendo de la capacidad de gestión y de la cultura preventiva de las empresas, un mismo concepto puede aparecer formando parte de los costes del accidente o dentro de otro concepto genérico, por este motivo creemos necesario que la normativa contemple una homogeneización de criterios a la hora de valorar, contabilizar e imputar los costes de los accidentes, y un control por parte las auditoras de su cumplimiento, lo que ayudaría a una mejor valoración de la siniestralidad en términos económicos y haría posible la comparabilidad entre empresas del mismo sector, dando una importante información a los empresarios de la

repercusión económica que genera una mala gestión preventiva, contribuyendo así a una mayor concienciación de los actores de la prevención sobre las ventajas de las inversiones en este campo.

En efecto, como consecuencia tanto de las opiniones recogidas en nuestras entrevistas, como de los resultados obtenidos de las encuestas, llegamos a la conclusión de que un mejor conocimiento de todos los costes de la siniestralidad laboral, en especial de los costes ocultos y de los intangibles generados por las inversiones en prevención, ayudaría a conseguir una mayor implicación de la dirección en la prevención de riesgos laborales, pero los profesionales entrevistados consideran que alcanzar este conocimiento, sobre todo en la pequeña empresa, es complicado debido a la dificultad y esfuerzo que conlleva.

El reto por tanto, como ya señalamos en las conclusiones del capítulo cuatro, es romper la relación que exponemos en la siguiente figura:



La falta de información está estrechamente relacionada con la falta de formación, por tanto creemos necesario que los técnicos superiores en prevención de riesgos laborales, tengan una formación universitaria que integre tanto los conocimientos en prevención como en las áreas económico financieras de la empresas, estos últimos en la actualidad están muy pocos desarrollados en los Másteres de Prevención. Esta medida sería más efectiva en las empresas con servicio de prevención propio, pero no tanto en la pequeña empresa, la que acude a los servicios de prevención ajenos, en donde a la vista de los

resultados obtenidos en nuestro estudio de campo, es más necesario el esfuerzo en información y motivación, para que los empresarios conozcan mejor todos los elementos relacionados con los factores económicos de la prevención y se involucren más en la gestión preventiva de sus empresas. Por este motivo nuestra propuesta de investigaciones futuras, como veremos en el siguiente epígrafe, se centra sobre todo en la pequeña empresa.

Teniendo en cuenta todo lo anterior y a pesar de las dificultades de contabilización y de evaluación de rentabilidad que se puedan presentar, un buen sistema de prevención, necesariamente acompañado de una buena gestión de los elementos intangibles generados, tanto de capital humano como estructural y relacional, aparte de reducir costes conlleva, a la vista de los resultados de nuestra investigación, la obtención de beneficios futuros, que cobrarán más importancia cuanto más avance la concienciación social en esta materia, y por tanto se tengan más en cuenta los siguientes aspectos derivados de una buena gestión preventiva:

- La formación e integración de los trabajadores, lo que conlleva confianza de estos en la dirección, atrae a los mejores profesionales, y ayuda a crear el ambiente adecuado para la mejora de la producción.
- Un entorno de trabajo adecuado y una atención a las personas dan lugar a un clima de confianza que favorece la motivación y satisfacción de los trabajadores, así como su identificación con la empresa y sus objetivos.
- Los trabajadores sanos son más productivos y pueden producir con mayor calidad.
- Menos accidentes y trastornos relacionados con el trabajo provocan menos bajas por enfermedad, y a su vez, dan lugar a costes más bajo y menos interrupciones de los procesos de producción.
- Un equipo y un entorno laboral optimizado de acuerdo a las necesidades del proceso de trabajo y con un buen mantenimiento dan lugar a una mayor productividad, una mejor calidad y menos riesgos para la salud y la seguridad.

- La reducción de lesiones y enfermedades que significa menos daños y menores riesgos en lo que atañe a responsabilidades.
- La prevención ayuda a la mejora de la gestión de procesos, creando nuevos sistemas de dirección, gestión y control.
- La prevención aumenta la confianza en la empresa de los clientes, instituciones públicas y de la sociedad en general.
- La prevención permite a la empresa optar en mejores condiciones, a la obtención de contratos con las Administraciones Públicas.
- La prevención permite a la empresa beneficiarse de incentivos como reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para empresas con baja siniestralidad.

En definitiva podemos afirmar que, a pesar de la falta de concienciación que todavía nos podemos encontrar por parte, tanto de empresarios como de trabajadores así como de la sociedad en general, las inversiones en prevención contribuyen a conseguir un mejor y más integrado equipo humano, que mediante el seguimiento de unos procesos de prevención claramente establecidos, pueden optimizar unas relaciones, que impulsen a la empresa a la consecución de sus objetivos y por tanto incrementen el valor de la misma. Es por ello que la seguridad y salud laboral en la empresa ha de convertirse en un elemento de afianzamiento de su prestigio y confianza con los agentes internos y externos con los que se interrelaciona y que están condicionando su futuro. De este modo, la gestión del riesgo laboral, lejos de constituir una carga para la empresa, constituye un factor de productividad y un ingrediente necesario para mejorar la competitividad empresarial.

7.4 PROPUESTA DE FUTURAS INVESTIGACIONES

Como se desprende de las consideraciones recogidas en el epígrafe anterior, es necesario que, sobre todo, en la pequeña empresa, se implante un modelo de gestión económica de la prevención que permita a los gestores de las mismas evaluar sus resultados, en este sentido nuestra propuesta de futuras investigaciones está encaminada a conseguir un modelo, sencillo y práctico que ayude a los empresarios en dicha evaluación, aportándole conocimientos sobre los costes de la prevención y de la siniestralidad, para ello nuestra propuesta se compone de los siguientes pasos.

- 1) Selección y firma de acuerdo con las empresas seleccionadas para colaborar con ellas en la implantación del modelo.
- 2) Estudio de la siniestralidad de los últimos ejercicios: siniestros ocurridos, investigación realizada, formularios, gestión contable llevada a cabo de los mismos, etc.
- 3) Estudio de las medidas preventivas adoptadas por la empresa en los últimos ejercicios y su gestión.
- 4) Apertura de subcuentas en el sistema contable de la empresa que recoja la información sobre los costes de la prevención y de la siniestralidad.
- 5) Apertura de un centro de costes en el modelo de gestión de costes de la empresa, que recoja todos los costes del ámbito de la prevención.
- 6) Establecer la conexión entre la información de los partes de accidentes e incidentes con el sistema contable de la empresa.
- 7) Elaboración de informe de evaluación económica de la prevención.

El seguimiento de la implantación del modelo requerirá de visitas periódicas a la empresa para corregir posibles errores y actualizar la información, la duración óptima para evaluar el resultado de la implantación del modelo, será de un ejercicio económico.

El principal objetivo de este modelo de gestión, como hemos comentado, es que los empresarios cuenten con una herramienta sencilla y práctica que recoja todos los costes posibles derivados de la acción preventiva así como de la siniestralidad, tanto de los accidentes de trabajo como cuando sea posible de las enfermedades profesionales, y sin excluir a ningún tipo de empresa y sector, estaría sobre todo dirigido a la pequeña empresa que como hemos visto, tiene mayores problemas a la hora de disponer de esta información.

Con la consecución de nuestro objetivo, pretendemos aportar conocimiento que contribuya a que los empresarios dispongan de una información económica fiable, que les permita reconsiderar su posición frente a la prevención. Nuestro trabajo puede representar tan sólo un pequeño grano de arena, pero si conseguimos que un solo empresario se implique más en la gestión preventiva de su empresa y gracias a su gestión se evita un accidente, habrá merecido la pena el esfuerzo.

BIBLIOGRAFÍA

8 BIBLIOGRAFÍA

Albesa, A., (2005) “las responsabilidades del personal de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales” en Full Audit, Auditoría de prevención de riesgos laborales, (coord.) *Gestión de la prevención en las PYMES*. Jornada de prevención celebrada en Barcelona en febrero de 2005., disponible en: <http://www.fullaudit.es> [Consulta 10/06/2005].

Archel, P., (2000) “Un análisis descriptivo sobre la divulgación de información acerca de las actividades de I+D”. Cuarto Congreso de Economía de Navarra. Julio de 2000.

Bajo, J.C., (2000) *Gestión de la prevención*. Edición de Centro de Estudios Financieros. Madrid, CEF 2000 (páginas 1 - 24).

Balcells, P., (2007) “La siniestralidad laboral un tema pendiente de solución” en *BDNTRAINING Prevención de Riesgos Laborales*. [En línea]. Madrid, disponible en: <http://www.bdntraining.com/web/noticias/reso52.asp> [Consulta 26/03/2007].

Benavides, A., (2007) “Actuaciones en prevención de riesgos laborales por la inspección de trabajo y Seguridad Social” en *BDNTRAINING Prevención de Riesgos Laborales* [En línea]. Madrid, disponible en: <http://www.bdmtraining.com/web/noticias/repo32.asp> [Consulta 21/03/2008].

Bestratén, M., (1996) “Criterios para el análisis de costes en prevención” en *Revista Salud y Trabajo*. nº 117, septiembre de 1996.

Bestraten, M; Gil, A. y T. Piqué, (2000) “La gestión integral de los accidentes de trabajo: costes de los accidentes” en *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*. [En línea]. Madrid, disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/s/501a600/ntp_594.pdf [Consulta 05/05/2006].

Bird, F., (2000) “Principios sobre control de pérdidas” en *ACMAT*. [En línea] disponible en: <http://www.acmat.org/campanya/05costes.htm> [Consulta 07/03/05].

Brinques, M., (2004) “Prevención de riesgos laborales. La auditoría: manual de uso” en *FULL AUDIT*. [En línea] disponible en: <http://www.fullaudit.es>; [Consulta 09/08/2004].

Camacho, A., (2003) Entrevista en *Prever, sección la entrevista*, BDNTRAINING Prevención de Riesgos Laborales. [En línea]. Madrid, 2003 Disponible en: <http://www.bdntraining.com/web/noticias/repo69.asp> [Consulta 03/03/2007].

Cano, D., (2007) “Siniestralidad cero: ¿una utopía?” en *Revista CIC Arquitectura y construcción*. Nº 443, Noviembre de 2007 (páginas 44 - 46).

Cañibano, L. y M. Sánchez, (1997) “La valoración de los intangibles: Estudios de innovación vs. Información contable financiera” *IX Congreso de AECA*. Tomo I. Salamanca 1997 (páginas 286 - 308).

Cañibano, L. y M. Sánchez, (2000) “Medición, gestión e información de intangibles: lo más nuevo” en *Medición Control y Gestión de los Intangibles*, ACCID, Deusto, Barcelona (páginas 102 - 103).

CareWork, (2005) “Informe Mind” en *CareWork Prevención de riesgos laborales*. [En línea]. Madrid, disponible en: <http://www.carework.es> [Consulta: 31/03/2006].

CareWork, (2005) “La Comunidad Valenciana pone en marcha un sello de calidad en prevención de riesgos laborales.” en *CareWork Prevención de riesgos laborales*. [En línea]. Madrid, disponible en: <http://www.carework.es> [12/05/2005] [Consulta: 31/03/2006].

CareWork, (2005) “Premio en prevención laboral por el diseño de un sistema antivuelco para tractores” en *CareWork Prevención de riesgos laborales*. [En línea]. Madrid, disponible en: <http://www.carework.es> [Consulta: 31/03/2006]

CareWork, (2006) “De los costes/beneficios de la prevención” en *CareWork Prevención de riesgos laborales*. [En línea]. Madrid, disponible en: http://www.carework.es/info_costes-benefic.asp [Consulta el día 08/03/2007].

Carrasco, C., (2000) *Ergonomía*. Edición de Centro de Estudios Financieros. Madrid, CEF. Madrid 2000 (página 2).

Castañares, J.M., (2005) “Contabilización y gestión de los costes de la siniestralidad laboral y de prevención de riesgos laborales”. Conferencia dictada durante el 1º *Congreso de economía de las Islas Baleares*. Palma de Mallorca, Mayo de 2005.

Castejón, E., (2001) “El informe Durán: un análisis global de la problemática de la seguridad y salud en el trabajo en España” en *Revista del INSHT*. [En línea] en el número 12-2001., disponible en: http://www.mtas.es/insht/revista/A_12_AF.htm [Consulta 08/03/2007].

Castejón, E., (2006) “Prevención de riesgos laborales: ¿gasto, inversión o simplemente un impuesto?” en *Revista del INSHT*. [En línea] número 38-2006., disponible en: http://www.mtas.es/insht/revista/A_12_AF.htm [Consulta 08/03/2007].

Castelló, E. y J. Lizcano, (1994) *El sistema de gestión y de costes basado en las actividades*. Edición de Instituto de Estudios Económicos, Madrid 1994 (página 267).

Castells, J., (2005) “Tipos de costes de los accidentes de trabajo. Optimización de la gestión de la seguridad y salud a través del análisis de los costes empresariales”. Comunicación oral presentada en el *XVII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo* (18 al 22 de septiembre de 2005 Orlando Florida, EEUU).

Castells, J., (2005) “Optimización de la gestión de la seguridad y salud a través del análisis de los costes empresariales”. Comunicación oral presentada en el *XVII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo* (18 al 22 de septiembre de 2005 Orlando Florida, EEUU).

Castilla, F., (2003) “La dimensión inmaterial como apuesta competitiva de PYMES” en *Revista de Contabilidad y Tributación*, número 248. CEF. Noviembre 2003 (páginas 248 - 249).

Coscubiela, J., (2007) “El primer elemento clave de cualquier política preventiva es que cualquier riesgo es evitable” en *BDNTRAINING Prevención de Riesgos Laborales*. [En línea]. Madrid, disponible en: <http://www.bdntraining.com/web/noticias/reso.asp> [Consulta 26/03/2008].

Crespán, X., (2007) “Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, un coste intolerable, pero tolerado” en *BDNTRAINING Prevención de riesgos laborales específicos*. [En línea]. Madrid, disponible en: <http://www.bdntraining.com/web/noticias/repo14.asp>. [Consulta el día 26/03/2007].

Curington, W. P. (1986) “Safety and Workplace Injuries” *Southern Economic Journal*, Julio 51-72.

De la Peña, M. y M. Fernández, (2006) “Estudio de costes de accidentes” en *OSALAN Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral Revista* [En línea] disponible en: <http://www.osalan.com/datos/estudio%20costes%20accidentes.pdf> [Consulta 10/11/2007].

De Pablo, C., (2007) “Los accidentes laborales: prevención” en *Revista PWMAGAZINE*; [En línea] disponible en: http://www.prevention-world.com/articulos_de_preencion/articulo.asp?ID=521 [Consulta 07/03/2007].

De Poza, F., (2002) “Rentabilidad de la prevención” conferencia dictada durante la *I Jornada de prevención de riesgos laborales de Alcobendas*, AICA (Asociación de Empresarios de Alcobendas, 22 de abril de 2002.

Del Pino A., (2000) *Psicosociología en el trabajo* Edición de Centro de Estudios Financieros. Madrid CEF 2000 (páginas 5 y 6).

Dirección General de Tráfico (2003) “Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales” en *Dirección general de Tráfico*. [En línea]. Madrid, 2003., Disponible en: http://www.educacionvial.dgt.es/servicios/rrhh/pdf/EVAL_SATISF_CLIEN_TES_INTE RNOS.pdf.

Durán, F., (2002) “Promover la prevención” en *El País*. 15 de septiembre de 2002.

Edvinsson, L., y M. Malone, (2000) *El capital intelectual. Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*. Editorial Gestión 2000; Barcelona 1999.

Elliot, B., (1999) “Financial Accounting and Reporting” en Hervás, J.L., (comp.) *Problemas y soluciones ante la variación de precios: de las revalorizaciones españolas al valor razonable en el ámbito internacional*. En *Revista de contabilidad y tributación*, número 110. Julio de 2003.

Fernández, B; Montes, J.M. y C. Vázquez, (2006) “La gestión de la seguridad laboral: incidencia sobre los resultados de la organización” en *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa* vol. 16, núm.1. 2007 (páginas 115 – 136).

Fernández, R., (2008) “Productividad y prevención: dos caras de una misma moneda” En *PW Magazine* [En línea] nº 20. 02/09/2008., disponible en: <http://www.pwmagazine.com/> [Consulta el 10/10/2008].

Fernández, V., (2005) “Se pierde más de un millón de jornadas por los accidentes laborales en Galicia” en *Revista El correo Gallego*. 10/03/05 [En línea] disponible en: <http://www.Prevencción-laboral.info>. [Consulta 31/03/2006].

FREMAP., (2007); “Siniestralidad”; en *FREMAP Magazine*; número 35, tercer trimestre de 2007 (páginas 28 - 29).

Foray, D., (2002) “La sociedad de conocimiento” en *Revista Internacional de Ciencias Sociales*. Número 171. Marzo de 2002.

Gabinete de Prevención de Riesgos Laborales, (2006) “Organización del trabajo para la prevención de la fatiga mental” en *CAEB- Confederación de asociaciones empresariales de baleares*.

García, E., (2004) “La información sobre intangibles en el mercado de capitales español., similitudes, divergencias, y factores explicativos en su oferta y demanda” en *Revista de Contabilidad y tributación*, número 260, Centro de Estudios Financieros. Noviembre 2004 (página 163).

García, M. y M. Castro, (2001) “Hacia una visión integradora del capital intelectual de las organizaciones. Concepto y componentes” en *AECA*, 2001. Pág. 2 en su cita a Edvinsson y Malone (1997), Roos (1997), y Bueno (1998).

Gil, A., (1999) “Aspectos económicos de la prevención de riesgos laborales: Caso práctico” en *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. [En línea] Madrid. (1999), disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP_472.pdf [Consulta 05/05/2006].

Gil, A., (1999) “Costes de los accidentes de trabajo: procedimiento de evaluación” en *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. [En línea] Madrid. (1999), disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP_540.pdf [Consulta 05/05/2006].

Gil A. y L. Pujol, (2000) “Metodología para la evaluación económica de los accidentes de trabajo” *En Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. [En línea]. N°7-2000. Páginas 27 a38. Disponible en: http://www.mtas.es/insht/revista/A_07_AF.htm. [Consulta el día 08/03/2007].

Gonzalez de Lena, F., (2000) “Las técnicas de regulación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y sus efectos en la aplicación del deber de prevención”,

en *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. Númeroº1. 2000 (páginas 727-774).

González, L., (2000) *Introducción a la higiene en el trabajo*. Edición de Centro de Estudios Financieros. Madrid CEF 2000 (página 5).

Heras, C., (2005) “Objetivo cero accidentes de trabajo” en *La Mutua*, nº12, 2005, número extraordinario. Editado por Fraternidad Muprespa, Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, España 2005.

Hoyle, D., (1998) “Manual de valoración de sistemas de calidad” en *ISO 9000*. Madrid, Paraninfo, 1998, (página 16).

Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, (2002). *Informe sobre la situación actual de la contabilidad en España y líneas básicas para abordar su reforma*. (Libro blanco para la reforma de la contabilidad en España). Madrid 2002. (Páginas 163 a 165).

Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud, (2008) “Impacto económico de los accidentes de trabajo” en *ISTAS* (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud) disponible en: <http://www.istas.net> [Consulta el día 11/10/2008].

Jiménez, M.A., (2000) "El coste del Equipo productivo: Amortización y Gastos Generales de Fabricación". [En línea] *5campus.com*, *Contabilidad de Costes* disponible en: <http://www.5campus.com/leccion/costprod> [Consulta 15/07/2003].

Lev, B., (2.000) “Intangibles: management, measurement and reporting”. [En línea] disponible en: <http://www.barauch-lev.com> [consulta 20-06-2004].

LEY 26/2003, de 17 de julio, por la que se modifican la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, y el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, con el fin de reforzar la transparencia de las sociedades anónimas cotizadas (BOE nº 171).

Mantilla, S., (2000) “Ejemplos de informes de activos intangibles o capital intelectual” en *5Campus.com*. [En línea] disponible en: <http://www.5campus.com/leccion/capint3> [Consulta 20-09-2003].

Martínez, H., (2000) *La Medicina del Trabajo*. Edición de Centro de Estudios Financieros. Madrid CEF 2000 (página 1).

Martínez L. y J.G. Cegarra, (2002) “Gestión dinámica del capital intelectual desde la perspectiva de los indicadores externos”. Conferencia dictada durante el *XIII Congreso Nacional de ACEDE* (Asociación Científica de Economía y Dirección de Empresas) Disponible en: <http://www.acede.org/index-archivos> [consulta 21-11-03].

Mendeloff, J.M. (1988) *The dilemma of toxic substance regulation: How Overregulation causes Underregulation at OSHA*. Cambridge: MIT Press.

Meritum, (2001) “El proceso de identificación y medición de los intangibles” en *Meritum 2001*. [En línea] disponible en: <http://www.meritum.es/CI/CI.html> [Consulta 17-06-2004].

Meritum, (2001) “Gestión del Capital Intelectual” en *Meritum 2001*. [En línea] disponible en: <http://www.meritum.es/CI/CI.html>; [Consulta 17-06-2004].

Narocki, C., (1999) “Si la prevención es rentable ¿porqué no lo han descubierto los empresarios? Una revisión de propuestas para políticas en salud laboral” en *Cuadernos de Relaciones Laborales* nº 14 Serv. Publ. UCM. Madrid. 1999.

Nevado, N. y V. López, (2002) “Un modelo e informe contable para la medición del capital intelectual: desarrollo y aplicaciones” en *Revista de Contabilidad y Tributación*, número 229. Abril de 2002, (páginas 161 – 202).

Núñez, I. y P. Arocena, (2004) “El impacto de la regulación sobre prevención de riesgos laborales en la siniestralidad de la economía española” en *Instituto Navarro de Salud Laboral*, disponible en [http://www.ugr.es/~xxjei/JEI\(74\).pdf](http://www.ugr.es/~xxjei/JEI(74).pdf); [consulta 10/08/2008]

Oña, J.M., (2007) “Siniestralidad cero ¿una utopía” en *Centro Informativo de la Construcción (CIC)* nº 443, noviembre de 2007, (página 48).

Peña, N., (2005) “Modelos contables y financieros sobre capital intelectual y gestión del conocimiento” en *Revista de Contabilidad y Tributación*, Nº 268, Julio de 2005. CEF, Madrid, (Páginas 191 - 227)

Pujol, L y V. Maroto, (2004) “Indicadores para la valoración de intangibles en prevención” en *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2004.

Quesada, A. et. Al., (2007) “Análisis de los costes de los accidentes laborales en el sector agrario” en *FECOAN Servicio mancomunado de prevención de riesgos laborales*; Subvencionado por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la región de Murcia., disponible en <http://www.fecoam.es/privado/documentos/2007121281239.pdf> [Consulta 16/08/2008].

Ramón, J. y M. Santos, (2002) “Gestión de la Prevención” en *revista Seforem*. Madrid 2002 (páginas 11 - 75).

Real Decreto 1643/1990, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 1990)

Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad (BOE núm. 278, de 20 de noviembre de 2007).

Reglamento CE9 nº 1725/2003 de la Comisión, de 29 de septiembre de 2003, por el que se adoptan determinadas Normas Internacionales de Contabilidad. *Normas Internacionales de Contabilidad*. CISS, Valencia 2005.

Reynolds, C., (2008) “Costes ocultos superiores a los costes asegurables” conferencia dictada durante la *Octava jornada técnica sobre prevención de riesgos laborales*. FEDA (Confederación de empresarios de Albacete). CECAM y Consejería de Trabajo y Empleo. Disponible en: http://www.FEDA_es.mht.

Sagardoy, J.A., (2004) “Marginar la salud laboral no sale gratis” en *Revista Expansión y empleo*. [En línea] 07/05/2004. Madrid, disponible en: <http://www.expansionyempleo.com> [Consulta 31/03/2006].

Sagardoy, J. A., (2004) “Qué hacemos con los riesgos laborales” en *Revista Expansión y Empleo*. [En línea] Madrid, disponible en: <http://www.expansionyempleo.com> [Consulta el 31/03/2006].

Salud, (2008) “La OSHA lanza una campaña para reducir los accidentes y enfermedades laborales” en *Salud* el 13 de junio de 2008., disponible en: <http://euroalert.net/news.aspx?idn=7380>. [Consulta 18/08/2008].

Sanguino, R., (2003) “La Gestión del conocimiento. Su importancia como recurso estratégico para la organización” en *5campus.org, Marketing*. [En línea] Madrid, disponible en: <http://www.5campus.org/lección/Km> [consulta10-09-2003].

Sierra, G. y I. Moreno, “La información contable sobre el capital humano” en *Revista Partida Doble*, número 116. Noviembre 2000 (páginas 60 – 70).

Tejada, A; Pérez, R. y J. Rojas, (2000) “Costes de la prevención de riesgos laborales” en *Revista Partida Doble*, número 115. Octubre de 2000, (página 33 - 41).

UNESA, (2003) “Informes de Actualidad, capital intelectual” en *UNESA*. [En línea] disponible en: http://www.unesa.es/informes_actualidad/capital_intelectual.htm [Consulta 17-06-2004].

ANEXOS

9 ANEXOS

9.1 ANEXO CAPITULO 1. INTRODUCCIÓN

Cuadro A1. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Características generales.

TOTAL NACIONAL		AVANCE ENERO – ABRIL 2008						
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE EL MISMO PERÍODO DEL AÑO ANTERIOR						
		VALORES ABSOLUTOS			PORCENTAJES			
2007		2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
TOTAL ACCIDENTES	587.452	583.977	28.490	11.511	-3.475	5,2	2,0	-0,6
ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO	346.950	341.013	17.494	1.963	-5.937	5,3	0,6	-1,7
	313.858	306.954	14.462	2.255	-6.904	4,9	0,7	-2,2
LEVES.....	310.646	304.017	15.008	2.227	-6.629	5,1	0,7	-2,1
GRAVES.....	2.935	2.644	-534	57	-291	-15,7	2,0	-9,9
MORTALES.....	277	293	-12	-29	16	-3,8	-9,5	5,8
IN ITINERE	33.092	34.059	3.032	-292	967	10,0	-0,9	2,9
LEVES.....	32.338	33.365	3.127	-211	1.027	10,6	-0,6	3,2
GRAVES.....	646	601	-95	-60	-45	-11,9	-8,5	-7,0
MORTALES.....	108	93	0	-21	-15	0,0	-16,3	-13,9
ACCIDENTES SIN BAJA ENFERMEDADES PROFESIONALES	240.502	242.964	10.996	9.548	2.462	5,0	4,1	1,0
CON BAJA	3.869	4.730	-676	-4.444	861	-7,5	-53,5	22,3
SIN BAJA	1.681	2.453	-36	275	772	-2,5	19,6	45,9

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

9.2 ANEXO CAPÍTULO 2. MARCO NORMATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA.

El Informe Durán. Resumen de los puntos claves de mejora en la regulación de la prevención de riesgos laborales:

- Estudiar las medidas de protección adecuadas del trabajador, en aquellos supuestos en que la pérdida del puesto de trabajo, sin posibilidad de recurrir a la movilidad, funcional, derive de la imposibilidad de conciliar prestación laboral y protección de la salud.
- Aclarar el régimen legal del derecho a la paralización de las actividades en caso de riesgo grave e inminente, ya que la regulación de los artículos 19.5 Ley del Estatuto de los Trabajadores y 21.3 Ley de Prevención de Riesgos Laborales resulta contradictoria en algunos extremos.
- Establecer en caso de prestación de actividad de varias empresas en un mismo centro, un deber general de prevención del titular del centro de trabajo, y homogeneizar el régimen de exigencia de responsabilidad en todos los supuestos en que la ley exige coordinación de actividades empresariales, de modo que las empresas usuarias que tienen trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal (en adelante ETT) no sólo respondan por sus obligaciones directas respecto de los trabajadores en misión, sino que resulten responsables solidarias, como se establece legalmente en el caso de contratas y subcontratas, del incumplimiento de los deberes propios de la ETT.
- Extender el régimen de deberes de coordinación entre ETT y empresa usuaria, contenido en el RD 216/1999, a contratas y subcontratas y empresa principal.
- Desarrollar reglamentariamente la previsión legal que establece la publicidad, a través de los medios que se determinen, de las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes. A la vista de los resultados obtenidos tras el desarrollo reglamentario que se propone, podría contemplarse la posibilidad de ampliar la medida a las sanciones de carácter grave.

- Acelerar la puesta en marcha de manera inmediata y la implantación completa del nuevo modelo organizativo del Sistema de Inspección de Trabajo, dotándolo de los suficientes recursos humanos, técnicos y presupuestarios.
- Dotar de entidad propia a la función de planificación, asesoramiento y promoción de la actuación preventiva respecto de las funciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa sobre salud laboral, incrementando las partidas presupuestarias dirigidas a aquélla.
- Potenciar la especialización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incrementando de manera sustantiva los recursos destinados a la formación continua de los Inspectores de Trabajo, fundamentalmente de tipo técnico, así como la colaboración de otros organismos competentes en el control de la seguridad de los procesos productivos; y modificar el sistema retributivo y de incentivos, de manera que prime en él la prevención y no la recaudación.
- Establecer la modalidad procesal de impugnación de resoluciones administrativas relativas a la imposición de cualesquiera sanciones por todo tipo de infracciones de orden social, incluidas las de prevención de riesgos laborales, atribuyendo la competencia de su conocimiento al orden social.
- Modificar la LPRL. para atribuir expresamente a la jurisdicción social el conocimiento de las reclamaciones de responsabilidad civil (contractual, extracontractual y la derivada de delito) cuando se originen en el ámbito de la relación de trabajo, concentrando en un único orden jurisdiccional la totalidad de las pretensiones y el conocimiento global de cuantas responsabilidades se deriven de la eventual infracción de las normas preventivas.
- Despenalizar las faltas por imprudencia cuando ésta implique infracción de normas de seguridad y salud laboral ya tipificada administrativamente, manteniendo exclusivamente los actuales tipos de delito.
- Modificar el actual plazo de presentación de 30 días, desde el inicio de la nueva actividad, de la comunicación de apertura del centro de trabajo a la autoridad laboral, en actividades de alto riesgo y corta duración (colocación y montaje de estructuras metálicas, andamios, trabajos de alto riesgo en altura, etc.), incorporando algunos datos adicionales tales como el modelo organizativo de prevención o las previsiones sobre la realización de la evaluación de riesgos.

- Constituir un grupo de expertos que defina los contenidos preventivos en la Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como las materias en donde se podrían incluir dichos contenidos.
- Establecer un presupuesto específico para poner en marcha el plan de formación básico dirigido a los trabajadores y empresarios.
- Establecer, a través del procedimiento oportuno, un título oficial de formación profesional en prevención de riesgos laborales.
- Establecer, a través del Consejo de Universidades, las directrices de un título universitario superior, oficial y con validez en todo el territorio nacional, en prevención de riesgos laborales, que incluya las cuatro especialidades de higiene, seguridad, ergonomía y psicología.
- Aclarar que, una vez que la autoridad educativa haya aprobado un título oficial de formación profesional y un título universitario superior en prevención de riesgos laborales, las competencias que en materia formativa de nivel intermedio y superior en prevención de riesgos laborales tiene la administración laboral quedan suprimidas, tal como prevé la Disposición Transitoria 3ª del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Introducir contenidos preventivos en los estudios de arquitectura e ingeniería, superiores y técnicos, que capaciten a los correspondientes titulados para realizar de forma adecuada las funciones de coordinación de seguridad y salud en las obras de edificación.
- Mejorar la calidad de la formación de los especialistas en medicina del trabajo y enfermería de empresa.
- Impulsar programas de formación continua en patología laboral dirigidos, principalmente, a los sanitarios de la atención primaria.
- Establecer, tal como ya sugiere el Plan Nacional I+D+I (2000-2003), una línea de apoyo a la investigación en el campo de la prevención de riesgos laborales.
- Transformar el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) en un Instituto de investigación en seguridad y salud en el trabajo, que actúe como organismo público de investigación con carácter autónomo, y cuya misión sería la de realizar investigación de calidad propia y fomentar la investigación competitiva en universidades y otros centros de investigación.

- Convocar regularmente becas para la formación de personal investigador en seguridad y salud en el trabajo.
- Iniciar un proceso de amplia participación cuyo objetivo sea identificar las necesidades de investigación en seguridad y salud en el trabajo y definir los problemas que se han de investigar de forma prioritaria.
- Deslindar nítidamente en la actuación de las Mutuas su vertiente gestora de prestaciones y su actuación como entidades implicadas en el modelo de gestión de la prevención.
- Aprobar cuanto antes la normativa correspondiente que regule la prohibición de que las Mutuas financien su actividad como servicios de prevención ajenos con cargo a los recursos públicos a los que acceden en su calidad de colaboradoras de la Seguridad Social.
- Autorizar que la evaluación y la planificación iniciales puedan ser contratadas con un profesional de competencia acreditada para que, conocidos ya los problemas y apuntadas las soluciones, el empresario pueda adoptar la decisión sobre el modelo de gestión de la prevención más adecuado para su empresa: trabajadores designados, servicio propio o servicio ajeno.
- Permitir que tanto los servicios de prevención propios como los trabajadores designados puedan recurrir a la contratación de especialistas externos, para la realización de actividades específicas que simplemente requieren medios costosos pero de uso poco frecuente, como una medición, un reconocimiento médico, etc., sin tener que acudir necesariamente a un servicio de prevención.
- Modificar el reglamento de los servicios de prevención para que, en el caso de las empresas que recurran a la modalidad de servicio de prevención ajeno, exista al menos un trabajador de la empresa con la formación, ocupación y dedicación apropiadas que lo capaciten para propiciar la aplicación práctica de las medidas derivadas de los procesos previos de evaluación.
- Armonizar los criterios de autorización de entidades que vayan a actuar como servicios de prevención.
- Abrir la posibilidad, para las pequeñas empresas, de contratar especialistas externos con la debida formación para que se ocupen de la gestión de la prevención de riesgos. Con ello se resolverían las dificultades prácticas que en las pequeñas empresas tiene el ejercicio de la actividad preventiva por el propio

empresario y a través de la designación de trabajadores, en los casos en que está autorizado el uso de dichas modalidades.

- Modificar la normativa vigente, a fin de evitar el fraccionamiento del sistema preventivo de la empresa, para introducir la exigencia de que la prevención se lleve a cabo bien con medios propios, bien acudiendo a servicios de prevención ajeno, pero no con una mezcla de ambos.
- Aprobar una normativa que regule de forma completa y homogénea la actividad de auditoría, comprendiendo de manera singular:
 - la definición del plazo de realización de la auditoría inicial, que deberá ser razonablemente breve a partir de la constitución del servicio de prevención, por ejemplo tres meses, así como la revisión de la periodicidad con que han de efectuarse las auditorías para que tengan virtualidad, pues el período actualmente previsto de cinco años parece excesivo,
 - la especificación de cuáles han de ser el ámbito, metodología y contenidos de la auditoría, incluida la definición de las características de su informe final,
 - la concreción de la formación o titulación requerida para ejercer como auditor en prevención de riesgos laborales.
- Armonizar los criterios de acreditación de las entidades auditoras que actúan en el campo de la prevención de riesgos laborales.
- Procurar una mayor intervención pública sobre las entidades privadas autorizadas para actuar como auditoras y Establecer los mecanismos de garantía apropiados para asegurar que las deficiencias detectadas por los auditores serán corregidas.
- Introducir medidas de estímulo para las políticas preventivas en las empresas, en el terreno de la comercialización de sus productos de la contratación con las Administraciones Públicas, de las bonificaciones fiscales para las innovaciones productivas o tecnológicas, etc. Y Potenciar el funcionamiento de la Fundación prevista en la Disposición Adicional 5ª de la LPRL, y garantizar su adecuada financiación con la finalidad de lograr más eficazmente el objetivo previsto de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas.

9.3 ANEXO CAPITULO 3. RENTABILIDAD DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Figura 3.1. Formulario de parte de accidente.

DEPENDENCIA PARTE DE ACCIDENTE NÚM. AÑO ACCIDENTE INCIDENTE CIRCUITO DEL INFORME: Trabajador Mando directo Responsable Unidad/Servicio/Departamento Dirección/Administración Coordinador/Servicio de Prevención
1. DATOS DEL SUCESO Trabajador accidentado o involucrado en el incidente: _____ Fecha: _____ Hora: _____ Descripción: _____ _____ _____ Lugar del accidente: (téngalo en cuenta al valorar el tiempo perdido por el accidentado y por otros trabajadores) Propio centro de trabajo Centro de trabajo de otra empresa Domicilio privado Exterior ámbito urbano Exterior ámbito no urbano Tiempo perdido por el trabajador accidentado: _____ horas Lesiones Baja laboral Días de baja: _____ Forma del acc.: _____ Agente material: _____ Se trata de un suceso espectacular (téngalo en cuenta al valorar el tiempo perdido por otros trabajadores) Tipo de producción: Trabajo en cadena (téngalo en cuenta al valorar el tiempo perdido por otros trabajadores) Otro tipo Número de trabajadores en el área afectada por el accidente: _____ Tiempo perdido por otros trabajadores: _____ horas Daños materiales Equipo: _____ Daños: _____ Pérdida de productos Producto: _____ Cantidad: _____ Tipo: Materias primas Productos semitransformados Productos acabados Otros Repercusión significativa en el proceso productivo Descripción: _____
2. RELACIÓN DE GRUPOS SALARIALES, COSTE HORARIO MEDIO Y COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Grupo salarial Coste horario Cotización Seguridad Social €/día)
1 2 3 4 5 6 7
3. VALORACIÓN ECONÓMICA DE LOS COSTES SALARIALES DIRECTOS A) Tiempo perdido por el trabajador accidentado _____ + tiempo perdido por otros trabajadores _____ = _____ B) Coste medio trabajadores implicados = _____ C) Costes salariales directos (A x B) = _____
4. VALORACIÓN ECONÓMICA DE LOS COSTES DE SEGURIDAD SOCIAL Durante el periodo de baja, el trabajador cobra el salario integro A) Días de baja _____ x 25% salario trab. _____ = _____ B) Días de baja _____ x cotización día _____ = _____ C) Costes Seguridad Social (A + B) = _____
5. VALORACIÓN ECONÓMICA DE LOS DAÑOS MATERIALES A) Equipos, estructuras, vehículos, máquinas, instalaciones, herramientas, etc. Reparación interna _____ (valor piezas repuesto) Reparación externa _____ (importe factura) Reposición _____ (tener en cuenta amortización) Valor residual _____ (si lo hubiera)

B) Productos Cantidad _____ Coste unitario _____ = _____
C) Total costes por daños materiales (A + B) = _____
Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales
6. VALORACIÓN DE LOS COSTES SALARIALES INDIRECTOS
Identificación Tiempo perdido Coste horario Total coste
Total costes salariales indirectos (6Total coste) = _____
7. VALORACIÓN ECONÓMICA DE LA PÉRDIDA DE NEGOCIO O DEL INCREMENTO DEL COSTE DE PRODUCCIÓN
Repercusión significativa en el proceso productivo Parada de la producción Horas extras
Contratación de sustitutos Subcontratación de la tarea Repercusión económica: _____
8. VALORACIÓN DE LOS COSTES INTANGIBLES
CUALITATIVA CUANTITATIVA
Alta Media Baja
Deterioro de la imagen _____
Pérdida de mercado _____
Conflictos laborales _____
Disminución de la moral _____
Valoración económica (6Cuantitativa) = _____
9. COSTES GENERALES
Material primeros auxilios _____
Traslado accidentado _____
Honorarios profesionales _____
Sanciones, multas, procesos judiciales _____
Alquiler de materia _____
Gastos administrativos de contratación de sustitutos _____
Daños a terceros (no asegurados o franquicias) _____
Otros _____
Total costes generales = _____
10. TOTAL COSTE DEL ACCIDENTE

Fuente: Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales

9.4 ANEXO CAPITULO 4. LOS COSTES DE LA PREVENCIÓN Y DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL

En los cuadros A1, A2 y A3 que se presentan a continuación, se recogen modelos utilizados como formulario para la evaluación económica de los accidentes e incidentes, en el primero de ellos se indica en el mismo el circuito que debería seguir dicho impreso y los responsables de cumplimentar cada uno de los apartados.

Cuadro A.1. Modelo de evaluación de los costes de accidentes e incidentes.

<p>DEPENDENCIA <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>PARTE DE ACCIDENTE NÚM. <input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/></p> <p>AÑO <input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/></p> <p><input type="checkbox"/> ACCIDENTE <input type="checkbox"/> INCIDENTE</p>	<p>CIRCUITO DEL INFORME:</p> <p><input type="checkbox"/> Trabajador</p> <p><input type="checkbox"/> Mando directo</p> <p><input type="checkbox"/> Responsable</p> <p><input type="checkbox"/> Unidad/Servicio/Departamento</p> <p><input type="checkbox"/> Dirección/Administración</p> <p><input type="checkbox"/> Coordinador/Servicio de Prevención</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">A cumplimentar por el trabajador o por el mando directo</p>	<p>1. DATOS DEL SUCESO</p> <p>Trabajador accidentado o involucrado en el incidente: _____</p> <p>Fecha: _____ Hora: _____</p> <p>Descripción: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Lugar del accidente: <i>(téngalo en cuenta al valorar el tiempo perdido por el accidentado y por otros trabajadores)</i></p> <p><input type="checkbox"/> Propio centro de trabajo <input type="checkbox"/> Centro de trabajo de otra empresa <input type="checkbox"/> Domicilio privado</p> <p><input type="checkbox"/> Exterior ámbito urbano <input type="checkbox"/> Exterior ámbito no urbano</p>

A cumplir por el mando directo	<p>Tiempo perdido por el trabajador accidentado: _____ horas</p> <p><input type="checkbox"/> Lesiones <input type="checkbox"/> Baja laboral Días de baja: _____</p> <p>Forma del acc.: _____</p> <p>Agente material: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Se trata de un suceso espectacular (<i>téngalo en cuenta al valorar el tiempo perdido por otros trabajadores</i>)</p> <p>Tipo de producción:</p> <p><input type="checkbox"/> Trabajo en cadena (<i>téngalo en cuenta al valorar el tiempo perdido por otros trabajadores</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Otro tipo</p> <p>Número de trabajadores en el área afectada por el accidente: _____</p> <p>Tiempo perdido por otros trabajadores: _____ horas</p> <p><input type="checkbox"/> Daños materiales Equipo: _____ Daños: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Pérdida de productos Producto: _____ Cantidad: _____</p> <p>Tipo:</p> <p><input type="checkbox"/> Materias primas <input type="checkbox"/> Productos semitransformados <input type="checkbox"/> Productos acabados <input type="checkbox"/> Otros</p> <p><input type="checkbox"/> Repercusión significativa en el proceso productivo Descripción: _____</p>																																
A cumplir por Dirección / Administración	<p>2. RELACIÓN DE GRUPOS SALARIALES, COSTE HORARIO MEDIO Y COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 20%;">Grupo salarial</th> <th style="width: 20%;">Coste horario</th> <th style="width: 20%;">Cotización Seguridad Social (€/día)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>6</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>7</td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>		Grupo salarial	Coste horario	Cotización Seguridad Social (€/día)	1				2				3				4				5				6				7			
	Grupo salarial	Coste horario	Cotización Seguridad Social (€/día)																														
1																																	
2																																	
3																																	
4																																	
5																																	
6																																	
7																																	
A cumplim. por el Coordin. / Servicio de Prevención	<p>3. VALORACIÓN ECONÓMICA DE LOS COSTES SALARIALES DIRECTOS</p> <p>A) Tiempo perdido por el trabajador accidentado _____ + tiempo perdido por otros trabajadores _____ = _____</p> <p>B) Coste medio trabajadores implicados = _____</p> <p>C) Costes salariales directos (A x B) = _____</p>																																

A cumplimentar por Dirección / Administración	<p>4. VALORACIÓN ECONÓMICA DE LOS COSTES DE SEGURIDAD SOCIAL</p> <p><input type="checkbox"/> Durante el periodo de baja, el trabajador cobra el salario integro</p> <p>A) Días de baja _____ x 25% salario trab. _____ = _____</p> <p>B) Días de baja _____ x cotización día _____ = _____</p> <p>C) Costes Seguridad Social (A + B) = _____</p>																												
A cumplimentar por el Coordinador / Servicio de Prevención y Mando Directo	<p>5. VALORACIÓN ECONÓMICA DE LOS DAÑOS MATERIALES</p> <p>A) Equipos, estructuras, vehículos, máquinas, instalaciones, herramientas, etc.</p> <p>Reparación interna _____ (valor piezas repuesto)</p> <p>Reparación externa _____ (importe factura)</p> <p>Reposición _____ (tener en cuenta amortización)</p> <p>Valor residual _____ (si lo hubiera)</p> <p>B) Productos Cantidad _____ Coste unitario _____ = _____</p> <p>C) Total costes por daños materiales (A + B) = _____</p>																												
A cumplimentar por el Coordinador / Servicio de Prevención	<p>6. VALORACIÓN DE LOS COSTES SALARIALES INDIRECTOS</p> <table border="1" data-bbox="638 1008 1093 1332"> <thead> <tr> <th>Identificación</th> <th>Tiempo perdido</th> <th>Coste horario</th> <th>Total coste</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table> <p>Total costes salariales indirectos (ΣTotal coste) = _____</p>	Identificación	Tiempo perdido	Coste horario	Total coste																								
Identificación	Tiempo perdido	Coste horario	Total coste																										
A cumpl. por Resp. Uni./ Serv./Dpto.	<p>7. VALORACIÓN ECONÓMICA DE LA PÉRDIDA DE NEGOCIO O DEL INCREMENTO DEL COSTE DE PRODUCCIÓN</p> <p><input type="checkbox"/> Repercusión significativa en el proceso productivo <input type="checkbox"/> Parada de la producción Horas extras</p> <p><input type="checkbox"/> Contratación de sustitutos <input type="checkbox"/> Subcontratación de la tarea Repercusión económica:</p> <p>_____</p>																												
A cumplimentar por Dirección / Administración	<p>8. VALORACIÓN DE LOS COSTES INTANGIBLES</p> <table border="0" data-bbox="430 1668 1308 2016"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="3">CUALITATIVA</th> <th rowspan="2">CUANTITATIVA</th> </tr> <tr> <th>Alta</th> <th>Media</th> <th>Baja</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/> Deterioro de la imagen</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Pérdida de mercado</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Conflictos laborales</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Disminución de la moral</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>_____</td> </tr> </tbody> </table>		CUALITATIVA			CUANTITATIVA	Alta	Media	Baja	<input type="checkbox"/> Deterioro de la imagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/> Pérdida de mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/> Conflictos laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/> Disminución de la moral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	CUALITATIVA			CUANTITATIVA																									
	Alta	Media	Baja																										
<input type="checkbox"/> Deterioro de la imagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____																									
<input type="checkbox"/> Pérdida de mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____																									
<input type="checkbox"/> Conflictos laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____																									
<input type="checkbox"/> Disminución de la moral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____																									

	<p>.....</p> <p>Valoración económica (ΣCuantitativa) = _____</p>
<p>A cumplir por el Coordinador / Servicio de Prevención</p>	<p>9. COSTES GENERALES</p> <p><input type="checkbox"/> Material primeros auxilios _____</p> <p>.....</p> <p><input type="checkbox"/> Traslado accidentado _____</p> <p>.....</p> <p><input type="checkbox"/> Honorarios profesionales _____</p> <p>.....</p> <p><input type="checkbox"/> Sanciones, multas, procesos judiciales _____</p> <p>.....</p> <p><input type="checkbox"/> Alquiler de materia _____</p> <p>.....</p> <p><input type="checkbox"/> Gastos administrativos de contratación de sustitutos _____</p> <p>.....</p> <p><input type="checkbox"/> Daños a terceros (no asegurados o franquicias) _____</p> <p>.....</p> <p><input type="checkbox"/> Otros _____</p> <p>.....</p> <p style="text-align: right;">Total costes generales =</p> <hr style="border: 1px solid black;"/>
	<p>10. TOTAL COSTE DEL ACCIDENTE</p> <p>.....</p>

Fuente: Gil. A NTP 540

Cuadro A.2. Modelo de evaluación de los costes de accidentes e incidentes.

Datos de identificación del accidente

Identificación del accidente: _____ / _____ (n° orden/año)	
Fecha del accidente	
Hora del accidente	
<u>Relación de trabajadores accidentados:</u>	
Nombre	Departamento
<u>Descripción del accidente:</u>	
<u>Consecuencias del accidente:</u>	
<input type="checkbox"/> Con lesiones	<input type="checkbox"/> Tipo de lesiones: _____
<input type="checkbox"/> Con baja	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Sin baja	<input type="checkbox"/> Días de baja: <input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/>
<input type="checkbox"/> Sin lesiones	<input type="checkbox"/>

Valoración del tiempo perdido (VTP)

Determinación del tiempo perdido por los accidentados/as	
1 Número de trabajadores accidentados	C = trabajo.
2 ¿Conoce el tiempo perdido por los accidentados a causa del accidente?	SI Pase a 3 NO Pase a 4
3 Indique el tiempo total perdido por los trabajadores accidentados no cubierto por el seguro y pase a 9.	A = horas
4 ¿El accidente se ha resuelto con una cura en el botiquín del propio centro de trabajo?	SI Pase a 5 NO Pase a 6
5 Tome $A = 2 \times C$ y pase a 9	A = horas
6 ¿Uno o más accidentados han sido trasladados a un centro asistencial?	SI Pase a 7 NO Pase a 8
7 Tome $A = 4 \times C$ y pase a 9	A = horas
8 Estime usted el tiempo perdido	A = horas
Determinación del tiempo perdido por quienes han ayudado a los accidentados.	
9 ¿Conoce el tiempo perdido por quienes han ayudado a los accidentados?	SI Pase a 10 NO Pase a 11
10 Indique ese tiempo y pase a 21	B = horas
11 ¿Sabe cuántos trabajadores han ayudado?	SI Pase a 12 NO Pase a 13
12 Indique el número de trabajadores que han ayudado y pase a 14	D = trabajo.
13 Lea el valor de D en la Tabla 1	D = trabajo.
14 ¿El accidente se ha resuelto con una cura en el botiquín del propio centro de trabajo?	SI Pase a 15 NO Pase a 16
15 Tome $B = D$ y pase a 19	B = horas
16 ¿Uno o más accidentados han sido trasladados a un centro asistencial?	SI Pase a 17 NO Pase a 18
17 Tome $B = 4 \times D$ y pase a 19	B = horas
18 Estime usted el tiempo perdido por quienes han ayudado a los accidentados	B = horas
Correcciones al tiempo perdido	
19 Lea el valor de E en la Tabla 2	E = horas
20 Lea el valor de F en la Tabla 3	F = horas
21 Lea los valores de G1, G2 o ambos en la Tabla 4	G1 = horas G2 = horas
Costes horarios,	
22 Indique el coste horario medio de los trabajadores accidentados.	H = €/h
23 Si B ≠ 0, indique el coste horario medio de los trabajadores que han ayudado.	I = €/h
24 Si E ≠ 0, indique el coste horario medio de los trabajadores que han parado.	J = €/h
25 Si G1 ó G2 ≠ 0, indique el coste horario medio de los trabajadores de la empresa.	K = €/h
$VTP = (A + F) \times H + B \times I + E \times J + (G1 + G2) \times K$ $VTP = \frac{\quad}{\quad} \text{Ptas.}$	
Traslade el valor de VTP a la casilla correspondiente de la tabla del cuadro 7.	

Valoración de los costes materiales (VCM)

Maquinaria, equipos o herramientas				
26	¿A raíz del accidente se han producido daños a la maquinaria, equipos o herramientas?	SI NO	Pase a 36	a 27
27	¿Estos daños han supuesto la reposición del material dañado?	SI NO	Pase a 29	a 28
28	Indique el valor estimado de dicha reposición y pase a 36	L = €.		
29	¿Los daños causados han supuesto la reparación del material dañado?	SI NO	Pase a 38	a 30
30	¿Durante el periodo que ha durado la reparación del material dañado, se ha precisado del alquiler de alguna maquinaria o equipo de repuesto?	SI NO	Pase a 32	a 31
31	Indique el coste que ha supuesto-	M = €.		
32	¿Esta reparación se ha efectuado por medios propios de la empresa?	SI NO	Pase a 34	a 33
33	Indique el coste de las piezas de repuesto utilizadas	L = €		
34	¿La reparación se ha efectuado por un servicio ajeno a la empresa?	SI NO	Pase a 38	a 35
35	Indique el importe de la factura de la reparación.	L = €.		
Materias primas y Productos semitransformados a acabados				
36	¿Como consecuencia del accidente se han producido daños a materias primas, productos semitransformados o acabados?	SI NO	Pase a 38	a 37
37	Indique el valor estimado de los productos perdidos	N = €.		
38	Nota: Si su maquinaria, equipos o herramientas ha sufrido algún daño y no lo ha reparado o repuesto, o bien su producción estaba por debajo de sus posibilidades, o bien su producción será inferior a la de antes del accidente. En este último caso deberá tener en cuenta este dato en el apartado 3 (Pérdidas)			
<p>VCM=L+M+N VCM = _____ Ptas. Traslade el valor de VCM a la casilla correspondiente de la tabla del cuadro 7.</p>				

Valoración de las pérdidas (VP)

Perdidas de producción		
39	¿Ha disminuido la producción, o la calidad del servicio?	SI Pase a 40 NO Pase a 43
40	¿Conoce el valor de la pérdida de beneficios?	SI Pase a 41 NO Pase a 42
41	Indique el valor de la pérdida de beneficios y pase a 43	P = €.
42	Rellene los datos de los Cuadros A y B del final del apartado, efectúe los cálculos indicados y consigne el valor que obtiene para P como valor estimado.	P = €.
43	¿Han sido sustituidos los trabajadores accidentados?	SI Pase a 44 NO Pase a 47
44	¿Esta sustitución ha representado menor producción debido a menor productividad de los sustitutos?	SI Pase a 45 NO Pase a 46
45	Estime la pérdida de beneficios debida a esta menor producción	R = €.
46	Indique los gastos de contratación de los/as sustitutos/as	S = €.
47	¿Ha recuperado la producción mediante horas extraordinarias?	SI Pase a 48
48	Indique la diferencia entre el salario extraordinario y el normal	T = €.
48-1	¿Ha recibido beneficio alguno, tanto fiscal como de otro tipo, por contratar reemplazantes temporales de los trabajadores accidentados?	SI Pase a 48-2 NO Pase a 49
48-2	Indique el montante de tales beneficios	T1 = €.
Penalizaciones por retraso en entrega.		
49	¿Ha sufrido alguna penalización por retrasos en la entrega?	SI Pase a 50 NO Pase a 51
50	Indique el valor de la penalización que debe figurar en el contrato con el cliente.	U = €.
Pérdidas intangibles		
51	En algunos casos un accidente puede representar unos costes intangibles, difíciles de valorar, pero que pueden ser muy importantes. Son, por ejemplo, la pérdida de mercado, la aparición de conflictos laborales, la mala imagen en el sector, etc. Si éste es su caso, debe tratar de estimarlos e indicarlos en esta casilla.	V = €.
$VP = P+R+S+T-T1+U+V$ $VP = \underline{\hspace{2cm}} \text{ Ptas.}$		
Traslade el valor de VP a la casilla correspondiente de la tabla del cuadro 7.		

Valoración gastos generales (VGG)

Sanciones, multas o costes de procesos judiciales a causa del accidente.	
Traslado del accidentado (ambulancia, taxi, coche particular,...)	
Honorarios profesionales (servicios de prevención externos, abogados, servicios de ingeniería, mantenimiento,...)	
Compensación al trabajador de la cantidad no retornada por la Seguridad Social para que siga cobrando el 100% de su salario durante el periodo de baja.	
Cotización a la Seguridad Social por el trabajador accidentado durante el periodo de baja	
Daños a terceros (si no están asegurados o franquicias)	
Otros gastos generales (especificarlos)	
TOTAL V.G.G.	
Traslade este total a la casilla correspondiente de la tabla del cuadro 7	

Valoración del tiempo dedicado por personal no vinculado directamente al proceso productivo (VTDO)

		Estimación horas dedicadas	Coste hora (€.hora)	TOTAL
59	Directivos			
60	Mando directo			
61	Personal mantenimiento			
62	Servicio prevención			
63	Delegados/Prevención			
64	Personal Administración			
65	Otros			
	TOTAL VTDO	-----	-----	

NOTA: El tiempo dedicado al accidente por el personal que se relaciona a continuación, no supone un gasto adicional para la empresa, pero sí un tiempo dedicado a una labor que no es, en principio, el objeto de trabajo de este personal, lo que supone un coste de oportunidad de no haberse dedicado a otras labores más rentables para la empresa. Para evaluar su coste salarial rellene el siguiente cuadro:

Traslade este total a la casilla correspondiente de la tabla del cuadro 7.

Evaluación del coste total del accidente

1	Valoración del tiempo perdido [VTP]	
2	Valoración de los costes materiales [VCM]	
3	Valoración de las pérdidas [VP]	
4	Valoración de los gastos generales [VGG]	
5	Valoración del tiempo dedicado por el personal no vinculado directamente al proceso productivo [VTDO]	
	TOTAL	

Fuente: Gil A. y Pujol L. INSHT

Cuadro A.3. Modelo de evaluación de los costes de accidentes e incidentes (ficha1).

FICHA DE ANALISIS DE COSTES				
DATOS DE FACTORES DE COSTE	ALMACEN		PRODUCCION	
	CONFIRMACION (marcar una cruz)	CUANTIFICACION (horas/pts)	CONFIRMACION (marcar una cruz)	CUANTIFICACION (horas/pts)
1.- Tasa horaria media de los trabajadores <i>Costes reales de personal / Nº de horas trabajadas</i>		1.000 pts		1.000 pts
2.- Importe de las horas extraordinarias		2.000 pts		2.000 pts
3.- Tasa horaria media de los mandos intermedios		1.000 pts		1.000 pts
4.- Horas perdidas por el accidentado, no cubiertas por el seguro: a) Con baja - Tiempo real del día del accidente, si se conoce - Orientativamente, cuatro horas si se desconoce b) Sin baja - Tiempo real si se conoce - Orientativamente, dos horas si se desconoce	<input checked="" type="checkbox"/>	137,2 horas	<input checked="" type="checkbox"/>	28 horas
5.- Días de baja del accidentado	<input checked="" type="checkbox"/>	137,2 días	<input checked="" type="checkbox"/>	91 días
6.- La empresa, ¿se hace cargo de la parte de salario no cubierta por el seguro? Indique el porcentaje	<input checked="" type="checkbox"/>	25 %	<input type="checkbox"/>	25 %
7.- Horas perdidas por otros trabajadores con motivo del accidente y por diversas causas (proximidad, amistad, ayuda, tiempo que ha estado parado el proceso productivo, etc.) - Tiempo real si se conoce - Orientativamente, una hora por cada trabajador que ha parado, si se desconoce	<input checked="" type="checkbox"/>	49 horas	<input checked="" type="checkbox"/>	24 horas
8.- ¿Se han utilizado horas extraordinarias para recuperar la producción? Indique el global de horas utilizadas	<input type="checkbox"/>	horas	<input checked="" type="checkbox"/>	600 horas
9.- Indique el tiempo dedicado al accidente por el mando intermedio (ayuda al accidentado, reorganización del proceso productivo, investigación e informe del accidente, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>	196 horas	<input checked="" type="checkbox"/>	120 horas
10.- Coste de reparación o reposición de maquinaria dañada, en caso de no estar cubierto por un seguro a) Reparación: - Interna: coste del material empleado y de las piezas cambiadas - Externa: importe de factura b) Reposición: Coste de la maquinaria nueva menos valor amortizado de la dañada	<input type="checkbox"/>	pts	<input checked="" type="checkbox"/>	12.365.056 pts
11.- Coste de reparación o reposición de herramientas dañadas, en caso de no estar cubierto por un seguro a) Reparación: - Interna: coste del material empleado y de las piezas cambiadas - Externa: importe de factura b) Reposición: importe de la factura	<input type="checkbox"/>	pts	<input type="checkbox"/>	pts

Cuadro A.3. Modelo de evaluación de los costes de accidentes e incidentes (ficha2).

FICHA DE ANALISIS DE COSTES				
DATOS DE FACTORES DE COSTE	ALMACEN		PRODUCCION	
	CONFIRMACION (marcar una cruz)	CUANTIFICACION (horas/ptas.)	CONFIRMACION (marcar una cruz)	CUANTIFICACION (horas/ptas.)
12.- Coste de reparación o reposición de otros bienes dañados en caso de no estar cubierto por un seguro... a) Reparación: - Interna: coste del material empleado y de las piezas recambiadas - Externa: importe de la factura b) Reposición: importe de la factura	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> ptas	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> ptas
13.- Coste de materiales, productos y/o materias primas perdidas, en caso de no estar cubierto por un seguro: - productos no transformados: precio de coste - productos semitransformados: precio de coste más valor añadido	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="text" value="280.000"/> ptas	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> ptas
14.- ¿Ha sido necesario el alquiler de maquinaria, equipos o herramientas para suplir a los dañados en el periodo de su reparación?. Indique la cuantía de dicho alquiler	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> ptas	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> ptas
15.- ¿Ha continuado el proceso productivo con un reemplazante del accidentado?	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16.- Indique si el reemplazante pertenecía ya a la plantilla de la empresa	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
17.- Indique si el reemplazante ha sido contratado del exterior	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18.- Indique las horas trabajadas por el reemplazante ..		<input type="text"/> horas		<input type="text" value="416"/> horas
19.- Indique si ha disminuido el ritmo de producción debido a este cambio. Intente cuantificar los costes adicionales que ello ha supuesto	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> ptas	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> ptas
20.- Si el reemplazante pertenecía ya a la plantilla, indique si el cambio ha alterado algún otro proceso productivo. Intente cuantificar los costes adicionales que dicho cambio ha supuesto	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> ptas	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> ptas
21.- ¿Ha seguido el proceso productivo con la misma persona accidentada?	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
22.- Indique si, en el periodo posterior al accidente, el accidentado ha disminuido su ritmo de producción. Intente cuantificar los costes adicionales que ello ha supuesto	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> ptas	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> ptas
23.- ¿Se ha producido una desocupación temporal de la maquinaria a raíz del accidente?. Indique el número de horas en que ha estado desocupada	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> horas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="text" value="736"/> horas
24.- Indique el rendimiento esperado de la maquinaria desocupada por hora de trabajo		<input type="text"/> ptas		<input type="text" value="14.167"/> ptas

Cuadro A.3. Modelo de evaluación de los costes de accidentes e incidentes (ficha3).

FICHA DE ANALISIS DE COSTES. ALMACEN		
PARTIDAS DE COSTE	FORMULA DE CALCULO	COSTE
1. COSTES DE MANO DE OBRA DIRECTA		
1.1.- Tiempo perdido por el accidentado	⁽¹⁾ 1.000 X ⁽⁴⁾ 137,2	137.200
1.2.- Tiempo perdido por otros trabajadores.....	⁽¹⁾ 1.000 X ⁽⁷⁾ 49	49.000
1.3.- Horas extraordinarias destinadas a recuperar la producción	⁽²⁾ () - ⁽¹⁾ () X ⁽⁸⁾ ()	
1.4.- Tiempo dedicado por el mando intermedio	⁽¹⁾ 1.000 X ⁽⁹⁾ 196	196.000
1.5.- Salario del reemplazante, si se trata de un nuevo contrato	⁽¹⁾ () X ⁽¹⁸⁾ ()	
1.6.- Salario pagado por la empresa al accidentado, no cubierto por el seguro	⁽⁸⁾ 25 / 100 X ⁽¹⁾ 1.000 X ⁽¹⁵⁾ 137,2 X ^(horas jornada) 8	274.400
1.7.- Otros costes de mano de obra directa.....		
Total costes de mano de obra		656.600
2. COSTES MATERIALES DE PRODUCCION		
2.1.- Daños causados a la maquinaria (coste de reparación o reposición)	⁽¹⁰⁾ ()	
2.2.- Daños causados a herramientas (coste de reparación o reposición)	⁽¹¹⁾ ()	
2.3.- Daños causados a otros bienes (coste de reparación o reposición)	⁽¹²⁾ ()	
2.4.- Daños causados a materiales, productos y/o materias primas	⁽¹³⁾ 280.000	280.000
2.5.- Alquiler de material para remplazar al dañado durante el periodo de su reparación	⁽¹⁴⁾ ()	
2.6.- Costes suplementarios debidos a la inesperienza del reemplazante	⁽¹⁹⁾ ()	
2.7.- Costes suplementarios debidos a la menor producción en el periodo de recuperación del accidentado:.....	⁽²²⁾ ()	
2.8.- Disminución de la producción o pérdida de rendimiento por desocupación de la maquinaria	⁽²³⁾ () X ⁽²⁴⁾ ()	
2.9.- Otros costes materiales de producción		
Total costes materiales		280.000
TOTAL COSTES DIRECTOS DE PRODUCCION		936.600

Cuadro A.3. Modelo de evaluación de los costes de accidentes e incidentes (ficha 4)

FICHA DE ANALISIS DE COSTES. PRODUCCION		
PARTIDAS DE COSTE	FORMULA DE CALCULO	COSTE
1. COSTES DE MANO DE OBRA DIRECTA		
1.1.- Tiempo perdido por el accidentado	⁽¹⁾ 1.000 X ⁽⁴⁾ 28	28.000
1.2.- Tiempo perdido por otros trabajadores	⁽¹⁾ 1.000 X ⁽⁷⁾ 24	600.000
1.3.- Horas extraordinarias destinadas a recuperar la producción	⁽²⁾ (2.000 - ⁽¹⁾ 1.000) X ⁽⁸⁾ 600	24.000
1.4.- Tiempo dedicado por el mando intermedio	⁽¹⁾ 1.000 X ⁽⁹⁾ 120	120.000
1.5.- Salario del reemplazante, si se trata de un nuevo contrato	⁽¹⁾ 1.000 X ⁽¹⁸⁾ 416	416.000
1.6.- Salario pagado por la empresa al accidentado, no cubierto por el seguro	⁽⁶⁾ 25 / 100 X ⁽¹⁾ 1.000 X ⁽⁵⁾ 91 X ^(horas jornada) 8	182.000
1.7.- Otros costes de mano de obra directa		
Total costes de mano de obra		1.370.000
2. COSTES MATERIALES DE PRODUCCION		
2.1.- Daños causados a la maquinaria (coste de reparación o reposición)	⁽¹⁰⁾ 12.365.056	12.365.056
2.2.- Daños causados a herramientas (coste de reparación o reposición)	⁽¹¹⁾	
2.3.- Daños causados a otros bienes (coste de reparación o reposición)	⁽¹²⁾	
2.4.- Daños causados a materiales, productos y/o materias primas	⁽¹³⁾ 280.000	280.000
2.5.- Alquiler de material para remplazar al dañado durante el periodo de su reparación	⁽¹⁴⁾	
2.6.- Costes suplementarios debidos a la inesperienza del reemplazante	⁽¹⁹⁾	
2.7.- Costes suplementarios debidos a la menor producción en el periodo de recuperación del accidentado	⁽²²⁾	
2.8.- Disminución de la producción o pérdida de rendimiento por desocupación de la maquinaria	⁽²³⁾ 736 X ⁽²⁴⁾ 14.167	10.426.912
2.9.- Otros costes materiales de producción		
Total costes materiales		22.791.968
TOTAL COSTES DIRECTOS DE PRODUCCION		24.161.968

Ficha 2.

Cuadro A.3. Modelo de evaluación de los costes de accidentes e incidentes (ficha 5).

FICHA DE ANALISIS DE COSTES: ALMACEN		
PARTIDAS DE COSTE	CALCULO	COSTE
3. COSTES GENERALES		
3.1.- Tiempo dedicado al accidente por el personal técnico (directivos, jefe de producción, ingeniería, etc.)		
3.2.- Tiempo dedicado al accidente por los representantes de personal		
3.3.- Tiempo dedicado al accidente por el personal de mantenimiento (investigación de fallos, reparaciones, informes, etc.)		
3.4.- Tiempo dedicado al accidente por el técnico de seguridad (investigación del accidente, elaboración de informes, estudio de las medidas correctoras, etc.)		
3.5.- Tiempo dedicado por el personal del servicio médico asistiendo al accidentado	1/2 hora por accidente sin baja. 29,4 accidentes sin baja. Tasa horaria: 1.000 ptas.	14.700
3.6.- Tiempo dedicado por el personal de administración a causa del accidente (trámites administrativos)		
3.7.- Gastos del material del servicio médico		5.000
3.8.- Gastos de traslado del accidentado a un centro asistencial	19,6 accidentes. 10 km (ida y vuelta). 22 Ptas./Km.	4.312
3.9.- Costes fijos imputables al tiempo perdido y/o a la paralización del proceso productivo		
3.10.- Pérdida de energía a raíz del accidente (combustible, vapor, gas, agua, electricidad, ...)		
3.11.- Pérdida de pedidos en cartera, no iniciados		
3.12.- Pérdida de mercado		
3.13.- Penalizaciones por retardo en la entrega		
3.14.- Honorarios profesionales (abogados, servicios de ingeniería, empresas de contratación de personal, expertos, etc.)		
3.15.- Costes generados por un proceso judicial (costes del juicio, indemnizaciones, multas y sanciones, recargo en las prestaciones, aumento de primas, etc.)		100.000
Total costes generales		124.012

Cuadro A.3. Modelo de evaluación de los costes de accidentes e incidentes (ficha 6).

FICHA DE ANALISIS DE COSTES. PRODUCCION		
PARTIDAS DE COSTE	CALCULO	COSTE
3. COSTES GENERALES		
3.1.- Tiempo dedicado al accidente por el personal técnico (directivos, jefe de producción, ingeniería, etc.)		
3.2.- Tiempo dedicado al accidente por los representantes de personal		
3.3.- Tiempo dedicado al accidente por el personal de mantenimiento (investigación de fallos, reparaciones, informes, etc.)		
3.4.- Tiempo dedicado al accidente por el técnico de seguridad (investigación del accidente, elaboración de informes, estudio de las medidas correctoras, etc.)		
3.5.- Tiempo dedicado por el personal del servicio médico asistiendo al accidentado		
3.6.- Tiempo dedicado por el personal de administración a causa del accidente (trámites administrativos)		
3.7.- Gastos del material del servicio médico		
3.8.- Gastos de traslado del accidentado a un centro asistencial	7 accidentes. 10 km (ida y vuelta), 22 Ptas./Km.	1.540
3.9.- Costes fijos imputables al tiempo perdido y/o a la paralización del proceso productivo	46 días desocupados. Costes fijos/día: 72.200 pts.	3.321.200
3.10.- Pérdida de energía a raíz del accidente (combustible, vapor, gas, agua, electricidad, ...)		
3.11.- Pérdida de pedidos en cartera, no iniciados	1 cliente (35%) - 4 meses al 65% Beneficio mes : $68 \times 10^6/11 = 6.181.818$	8.654.545
3.12.- Pérdida de mercado		
3.13.- Penalizaciones por retardo en la entrega	Facturación mes: $600 \times 10^6/11 = 54.545.455$ 40% producción al 5% durante 1 mes	1.090.909
3.14.- Honorarios profesionales (abogados, servicios de ingeniería, empresas de contratación de personal, expertos, etc.)		
3.15.- Costes generados por un proceso judicial (costeos del juicio, indemnizaciones, multas y sanciones, recargo en las prestaciones, aumento de primas, etc.)		225.000
Total costes generales		14.043.194

Ficha 3.

Fuente: Gil A. NTP 273

9.5 ANEXO CAPITULO 6. ANÁLISIS EMPÍRICO

MEMORIA DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS

Presentamos a continuación y por orden cronológico una memoria de las entrevistas realizadas, las dos primeras son previas a la realización de las encuestas a las empresas y las entrevistas 3, 4, 5 y 6 son posteriores.

ENTREVISTA 1

Entrevista realizada a Don Sergio Martín Villa, Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Empresa: Previlabor (empresa que presta servicios de prevención de riesgos laborales).

Día 12 de Junio de 2007.

Duración 45 Minutos.

Semiestructurada.

Objetivo: Definir las preguntas del cuestionario en base a los temas tratados con el entrevistado y conocer su opinión acerca de los mismos.

Contenido: El entrevistado nos aportó su experiencia en prevención y su formación académica en sociología, al ser la primera entrevista que realizamos tuvo un modelo más abierto que las realizadas posteriormente, con el objetivo, de obtener el máximo de información útil para la elaboración de las preguntas del cuestionario que se trasladarían a las empresas objeto del estudio. Los puntos críticos que se trataron habían sido anteriormente detectados y preparados en nuestro trabajo previo de revisión del marco teórico y de las publicaciones con las opiniones de expertos en prevención.

Los temas tratados y comentarios recogidos fueron los siguientes:

Regulación de la prevención en España

El entrevistado opina que la regulación es ineficaz por no contemplar los diferentes tipos de empresa a las que afecta, considera que esta regulación debería diferenciarse en

mayor medida teniendo en cuenta factores como el tamaño de las empresas (gran empresa, pequeña, mediana y microempresa) y en función del riesgo al que los trabajadores están sometidos.

Implicación de los empresarios en la gestión preventiva

En la pequeña, mediana y microempresa, especialmente en las de bajo riesgo, el exceso de obligaciones en la gestión de la prevención, hace que el empresario se desvincule emocionalmente de la prevención y que busque la externalización del servicio.

El exceso de trabajo en algunas empresas que suministran el servicio de prevención, convierte esta actividad en un mero cumplimiento mecánico de la normativa preventiva, pero no ayuda a la implicación tanto del empresario como del trabajador en una mejora eficaz de la prevención en la empresa.

Relación entre la inversión en prevención y la rentabilidad empresarial

Este punto es enfocado en un primer momento sin dar al entrevistado ninguna información sobre el tratamiento de los costes ocultos ni de los posibles intangibles generados por la actividad preventiva, trasladándonos una opinión en general del empresariado en la que considera el esfuerzo económico en prevención como un gasto, una carga que están obligados a soportar y que no mejora la rentabilidad empresarial.

Una vez que comentamos el concepto de los costes ocultos de la siniestralidad, se mostró totalmente de acuerdo en que si el empresariado conociese e imputase los costes ocultos a los accidentes que los ocasionan, su opinión sobre la relación entre prevención y rentabilidad sería contraria a la anteriormente mencionada.

Costes ocultos y generación de intangibles

En este punto de la entrevista tratamos ampliamente los posibles costes ocultos en que incurre la empresa a consecuencia de la siniestralidad laboral así como los posibles intangibles generados, y fuimos detallando el tipo de preguntas que compondría la encuesta que posteriormente se haría llegar a las empresas, el entrevistado basándose en su experiencia, considera que la mayor parte de las pequeñas y medianas empresas no contemplan este tipo de costes como un componente más del coste total de los accidentes de trabajo, ni tienen en cuenta, ni por tanto valoran, los posibles intangibles generados en la actividad preventiva.

ENTREVISTA 2

Entrevista realizada a Doña Gloria Urbán Suárez. Técnico superior del servicio de prevención propio de la Universidad Europea de Madrid.

Día 19 de junio de 2007.

Duración 30 Minutos.

Semiestructurada.

Objetivo: Definir las preguntas del cuestionario en base a los temas tratados con el entrevistado y conocer su opinión acerca de los mismos.

Contenido: En esta segunda entrevista enriquecimos la elaboración de las preguntas de la encuesta con la experiencia de un técnico en prevención perteneciente a un servicio de prevención propio, que nos aportó una visión más completa del tratamiento de los costes de prevención en la empresa.

Los temas tratados y comentarios recogidos fueron los siguientes:

Regulación de la prevención e implicación del empresario

La entrevistada opina que la regulación abusa de un exceso de papeleo, lo que exige que los gestores de la prevención en las empresas, sean personas con un alto grado de formación y disposición de tiempo suficiente para estar al tanto de todas las obligaciones burocráticas, este hecho dificulta que un pequeño empresario pueda llevar personalmente la gestión preventiva de su empresa y así implicarse en la misma.

Costes e intangibles

Si bien los costes de la prevención son fáciles de gestionar, no pasa lo mismo con los costes oculto de los accidentes de trabajo ni con los posibles intangibles generados por la prevención, impidiendo a los empresarios detectar la relación entre prevención y rentabilidad. Si el empresario pudiese establecer esta relación con fiabilidad se implicaría mucho más en la gestión de la prevención de su empresa.

ENTREVISTA 3

Entrevista a Doña Montserrat Cordero. Técnico superior del servicio de prevención propio de la Universidad Europea de Madrid.

Realizada el día 21-04-2008.

Duración 1 hora.

Semiestructurada.

Objetivo: conocer la opinión de la entrevistada sobre los temas tratados en el cuestionario y sobre las respuestas de los encuestados.

Contenido: Esta entrevista fue la primera realizada una vez obtenidos los resultados de las encuestas hechas a las empresas objeto de nuestro estudio y por tanto no sólo nos interesaba la opinión personal de la entrevistada sino también el poder comentar con ella las respuestas obtenidas de los empresarios.

Los puntos tratados y comentarios recogidos son los siguientes:

Regulación de la prevención en España

Sobre este punto la entrevistada opina que la regulación es más eficaz cuanto mayor es la empresa, resultando excesivamente burocrática y basando buena parte de la gestión preventiva en la acumulación de documentos, que en algunos casos, no son más que un corta y pega realizado por los servicios de prevención ajenos a menudo sobrecargados de trabajo por el gran número de clientes al que atienden. Para mejorar la prevención habría que tener en cuenta las siguientes medidas:

- Reducir el papeleo y basar la prevención en acciones más concretas.
- Los servicios de prevención ajenos deberían dar una información más detallada de las acciones a realizar por parte de la empresa en materia preventiva.
- En la microempresa habría que replantearse las exigencias burocráticas en materia de prevención.
- Más formación y menos documentación.

- Hay que intentar, mediante la formación, crear una cultura preventiva desde pequeños e incentivar, mediante el asesoramiento, a los empresarios para que la implanten en sus empresas.

Responsabilidad de los accidentes

La entrevistada opina que la responsabilidad se encuentra repartida entre los empresarios y los trabajadores según los casos.

Rentabilidad de la prevención

En la gran empresa sin duda que la prevención mejora la rentabilidad, en la pequeña empresa es más difícil de ver y muchos empresarios perciben la prevención como un gasto más, una carga.

Costes ocultos

Mientras que se conocen la mayoría de los costes de la prevención, en absoluto se cuantifican y se imputan, a los accidentes que los ocasionan, la mayoría de los costes ocultos, menos cuanto más pequeña es la empresa. Sin este conocimiento es imposible cuantificar la rentabilidad de la prevención y sería interesante que los empresarios tuvieran esto en cuenta a la hora de planificar la gestión preventiva.

Intangibles

Sin duda que la prevención ayuda a crear o mejorar los intangibles de la empresa, hay que considerar la prevención como parte integrante y fundamental de la calidad. La entrevistada se muestra totalmente de acuerdo en que un mejor conocimiento de todos los costes de la siniestralidad laboral y de los intangibles generados por las inversiones en prevención, ayudaría a conseguir una mayor implicación de la dirección en la PRL.

ENTREVISTA 4

Entrevista realizada a:

Don Jose Luis Serna Notario. Director Territorial de Prevención en NEXGRUP (empresa que presta servicios de prevención de riesgos laborales).

Dra. Doña Catalina Giraldo Mata. Directora Territorial Comercial. (NEXGRUP).

Realizada el día 23-04-2008.

Duración 1 hora.

Semiestructurada.

Objetivo: conocer sus opiniones sobre los temas tratados en el cuestionario y sobre las respuestas de los encuestados.

Contenido: Con Don Jose Luis Serna Notario, previamente, en el mes de diciembre de 2007., habíamos mantenido una breve entrevista en la que se revisaron y validaron las preguntas de la encuesta, con el objetivo de que posteriormente, los técnicos de prevención de NEXGRUP las trasladaran a los responsables de prevención de las empresas clientes que fuesen visitando y estuviesen dentro de nuestro campo de estudio. Ya en esta primera entrevista recogimos algunas opiniones del entrevistado que posteriormente fueron enriquecidas y ampliadas en el encuentro que mantuvimos con él y con la Doctora Doña Catalina Giraldo el día 23 de marzo de 2008.

Los puntos tratados y comentarios recogidos son los siguientes:

Regulación de la prevención en España

Los encuestados consideran que la regulación es eficaz, pero al mismo tiempo es necesario su desarrollo mediante Reales Decretos para adaptarla a empresas, sectores y riesgos concretos que necesitan de un desarrollo normativo más específico. Concretamente, la microempresa de bajo riesgo debe tener un tratamiento específico menos burocrático. En estas empresas la posible percepción de la ineficacia de la regulación en prevención, puede estar ocasionada por el exceso de documentación y la falta de mentalización en materia preventiva.

Costes ocultos

El conocimiento e imputación de los costes ocultos ocasionados por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, está empezando a tenerse en cuenta para valorar los costes de la siniestralidad laboral en la gran empresa y sobre todo en las empresas de riesgo, mucho menos en el resto, en donde se conoce y cuantifica lo que se firma como las sanciones derivadas de los accidentes, pero no el resto de extras que pueden surgir a consecuencia de la siniestralidad.

Intangibles generados por la prevención

Los entrevistados consideran que el artículo 24 de la ley de prevención de Riesgos Laborales: “Coordinación de actividades empresariales” ayuda a percibir la generación de intangibles así como su cuantificación, de tal forma que si una empresa no consigue un contrato por una ineficaz gestión preventiva, podría determinar las pérdidas ocasionadas. Otros intangibles son mucho más difíciles de detectar y valorar.

Rentabilidad de la prevención

En la gran empresa se percibe con más claridad que la prevención puede mejorar la rentabilidad, en la pequeña empresa y en la microempresa de bajo riesgo es más difícil de establecer esta relación y muchos empresarios pueden considerar la prevención como un gasto más.

Se está produciendo un fuerte incremento de las bajas laborales ocasionadas por el estrés, hecho que puede estar relacionado con una mala gestión preventiva, sobre todo en materia de ergonomía y en materia psicosocial, sin que las empresas se percaten de esta relación causa - efecto, siendo ésta una de las causas de baja laboral que más daño está haciendo a la rentabilidad empresarial.

Los entrevistados se muestran totalmente de acuerdo en que un mejor conocimiento de todos los costes de la siniestralidad laboral y de los intangibles generados por las inversiones en prevención, ayudaría a conseguir una mayor implicación de la dirección en la PRL.

ENTREVISTA 5

Entrevista realizada a:

Don Antonio Pérez Morro. Responsable del Servicio de Prevención Propio de CHRONO EXPRÉS. (Empresa de transporte con 1.300 trabajadores).

Realizada el día 19-11-2008.

Duración 1 hora.

Semiestructurada.

Los puntos tratados son los siguientes:

Regulación de la prevención en España

Regulación muy detallista pero de difícil aplicación sobre todo en las PYMES., La dificultad de conocer y aplicar la regulación, motiva que los empresarios opten por la externalización del servicio de prevención, lo que en general conduce a un mal seguimiento de la gestión preventiva. La percepción que pueden tener los empresarios ante esta situación, es que la prevención es un mero trámite que están obligados a cumplir, pero su implicación real en la misma es muy baja. Tampoco los trabajadores y sus representantes están realmente implicados en la prevención, que puede convertirse en una vía de presión frente a la dirección.

Costes ocultos

En general no se tiene una adecuada información de los costes ocultos debido a la subjetividad y complejidad de su valoración e imputación y por la falta de medios para llevar a cabo esta gestión.

Los costes de accidentes que se imputan a tal suceso, son básicamente los de sustitución del personal accidentado, días cobrados y no trabajados del accidentado y las sanciones a que pudiese dar lugar el accidente. Pero no se contemplan otros costes como pérdidas de producción, horas extras, gastos financieros, consumos energéticos etc.

También puede ser deficiente la información sobre los costes de la prevención, recogiendo como tales sólo los costes del servicio de prevención ajeno contratado, los

costes del personal del servicio de prevención propio y el coste de los equipos de protección individual.

Intangibles generados por la prevención

Si bien el entrevistado se muestra totalmente de acuerdo en que un buen sistema preventivo genera beneficios intangibles para la empresa, afirma que estos no son en absoluto contemplados y valorados para hacer un análisis de rentabilidad.

Rentabilidad de la prevención

Si la prevención estuviese integrada en la gestión de la empresa y en todos los niveles de la misma como indica la Ley, es decir si la empresa tuviese una verdadera cultura preventiva, se vería claramente como la gestión preventiva mejora los resultados empresariales, pero actualmente queda mucho camino por recorrer para llegar a esta situación y la gestión de la prevención ocupa un lugar secundario en las agendas directivas.

Conclusión

De acuerdo en que un mejor conocimiento de todos los costes de la siniestralidad laboral y de los intangibles generados por las inversiones en prevención ayudaría a conseguir una mayor implicación de la dirección en la PRL.

ENTREVISTA 6

Entrevista realizada a un grupo formado por cuatro expertos en la prevención de riesgos laborales, tres de ellos responsables del servicio de prevención propio, dos en empresas de trabajo temporal y uno en una empresa constructora, el cuarto es técnico de prevención en una empresa que presta servicios de prevención ajeno.

Realizada el día 22-12-2008.

Duración 1 hora.

En un principio las personas que componen el grupo sólo tienen una pequeña idea del objetivo de la entrevista, se les invita a debatir sobre la eficacia de la regulación de la prevención y sobre la posible rentabilidad de la misma, así como de la percepción que tienen los empresarios sobre estos temas. Siguiendo el modelo de presentación de las entrevistas anteriores, detallamos las opiniones recogidas que con total acuerdo de los asistentes son las siguientes:

Regulación de la prevención en España

La regulación es cada vez más eficaz en la gran empresa, que cuenta con especialistas que saben interpretarla y aplicarla, esto conlleva que poco a poco la cultura preventiva vaya impregnando toda la organización, pero difícilmente el empresario de una pequeña empresa se siente capacitado para conocer y aplicar la regulación, muchos empresarios creen que con la contratación de un servicio de prevención ajeno, queda resuelta la gestión preventiva.

Costes ocultos

Al igual que en el punto anterior en la gran empresa cada vez hay un mayor conocimiento de los costes de la siniestralidad, pero en general falta una conexión entre los costes recogidos en la investigación de los accidentes y su contabilización e imputación. En la PYME no se conocen la mayor parte de los costes de los accidentes y creen que es complicado que se conozcan debido al gran esfuerzo de gestión y de organización que habría que llevar a cabo.

Al igual que en la entrevista nº 5 consideran que los costes de accidentes que se imputan a tal suceso, son básicamente los de sustitución del personal accidentado, días cobrados

y no trabajados del accidentado y las sanciones a que pudiese dar lugar el accidente, pero no se contemplan otros costes como pérdidas de producción, horas extras, gastos financieros, consumos energéticos etc.

Intangibles generados por la prevención

En este punto es donde se genera en un principio una mayor diferencia de opiniones, pero finalmente todos se muestran totalmente de acuerdo en que un buen sistema preventivo genera beneficios intangibles para la empresa, si bien estos, a excepción de los que conllevan una mayor facilidad de conseguir contratos con las administraciones públicas o subcontratas, no son en general detectados y valorados.

Rentabilidad de la prevención

Los cuatro profesionales están de acuerdo en afirmar que en las empresas donde de verdad se lleve una adecuada gestión de la prevención, a medio y largo plazo se observaría una mejora en los resultados empresariales, pero también coinciden en que la mayoría de los empresarios todavía ven la gestión como una carga sin ventajas económicas y el desconocimiento de los costes ocultos no ayuda a cambiar esta opinión.

Conclusión

De acuerdo en que un mejor conocimiento de todos los costes de la siniestralidad laboral y de los intangibles generados por las inversiones en prevención ayudaría a conseguir una mayor implicación de la dirección en la PRL.

Cuadro A1. Accidentes de trabajo con baja, según gravedad, por comunidad autónoma y provincia

Avance Enero - Abril 2008

TOTAL	EN JORNADA DE TRABAJO				IN ITINERE							
	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales
TOTAL	341.013	337.382	3.245	386	306.954	304.017	2.644	293	34.059	33.365	601	93
Andalucía	58.813	57.965	774	74	52.708	52.037	608	63	6.105	5.928	166	11
Almería	5.264	5.222	36	6	4.797	4.761	31	5	467	461	5	1
Cádiz	8.950	8.846	91	13	8.025	7.937	77	11	925	909	14	2
Córdoba	5.858	5.776	76	6	5.442	5.380	58	4	416	396	18	2
Granada	5.285	5.206	70	9	4.682	4.620	55	7	603	586	15	2
Huelva	4.251	4.195	50	6	3.989	3.939	45	5	262	256	5	1
Jaén	3.819	3.718	93	8	3.519	3.432	79	8	300	286	14	-
Málaga	11.191	11.009	173	9	9.729	9.598	123	8	1.462	1.411	50	1
Sevilla	14.195	13.993	185	17	12.525	12.370	140	15	1.670	1.623	45	2
ARAGÓN	9.226	9.167	50	9	8.421	8.374	40	7	805	793	10	2
Huesca	1.502	1.489	11	2	1.398	1.390	7	1	104	99	4	1
Teruel	761	753	6	2	728	720	6	2	33	33	-	-
Zaragoza	6.963	6.925	33	5	6.295	6.264	27	4	668	661	6	1
ASTURIAS	7.918	7.832	71	15	7.274	7.204	60	10	644	628	11	5
BALEARES	8.748	8.671	68	9	7.951	7.892	54	5	797	779	14	4
CANARIAS	15.452	15.340	92	20	14.109	14.013	80	16	1.343	1.327	12	4
Palmas (Las)	8.794	8.730	52	12	7.977	7.922	46	9	817	808	6	3
Tenerife	6.658	6.610	40	8	6.132	6.091	34	7	526	519	6	1
CANTABRIA	3.875	3.819	53	3	3.436	3.383	51	2	439	436	2	1
CASTILLA-LA MANCHA	16.030	15.865	145	20	15.082	14.939	129	14	948	926	16	6
Albacete	2.964	2.931	27	6	2.785	2.755	25	5	179	176	2	1
Ciudad Real	3.709	3.658	46	5	3.510	3.465	42	3	199	193	4	2
Cuenca	1.224	1.211	13	-	1.152	1.140	12	-	72	71	1	-
Guadalajara	2.147	2.139	7	1	1.973	1.966	6	1	174	173	1	-
Toledo	5.986	5.926	52	8	5.662	5.613	44	5	324	313	8	3
CASTILLA Y LEÓN	16.043	15.827	182	34	14.892	14.711	160	21	1.151	1.116	22	13
Ávila	669	661	5	3	615	608	5	2	54	53	-	1
Burgos	2.986	2.956	27	3	2.814	2.785	27	2	172	171	-	1
León	3.534	3.484	39	11	3.231	3.196	28	7	303	288	11	4
Palencia	1.148	1.132	11	5	1.101	1.089	10	2	47	43	1	3
Salamanca	1.777	1.756	21	-	1.632	1.614	18	-	145	142	3	-
Segovia	906	890	13	3	847	835	11	1	59	55	2	2

Soria	706	695	9	2	656	647	8	1	50	48	1	1
Valladolid	3.379	3.327	46	6	3.102	3.055	42	5	277	272	4	1
Zamora	938	926	11	1	894	882	11	1	44	44	-	-
CATALUÑA	61.082	60.468	569	45	54.483	54.026	423	34	6.599	6.442	146	11
Barcelona	46.370	45.923	417	30	40.904	40.576	304	24	5.466	5.347	113	6
Girona	5.730	5.672	53	5	5.293	5.248	42	3	437	424	11	2
Lleida	3.110	3.058	49	3	2.867	2.824	40	3	243	234	9	-
Tarragona	5.872	5.815	50	7	5.419	5.378	37	4	453	437	13	3
COM. VALENCIA	31.916	31.553	333	30	28.481	28.184	271	26	3.435	3.369	62	4
Alicante	10.140	10.024	106	10	9.044	8.946	89	9	1.096	1.078	17	1
Castellón	4.104	4.063	36	5	3.766	3.732	29	5	338	331	7	-
Valencia	17.672	17.466	191	15	15.671	15.506	153	12	2.001	1.960	38	3
EXTREMA DURA	5.956	5.877	72	7	5.648	5.576	67	5	308	301	5	2
Badajoz	3.844	3.791	49	4	3.670	3.621	45	4	174	170	4	-
Cáceres	2.112	2.086	23	3	1.978	1.955	22	1	134	131	1	2
GALICIA	18.982	18.655	294	33	17.259	16.983	251	25	1.723	1.672	43	8
A Coruña	7.849	7.725	104	20	7.200	7.098	86	16	649	627	18	4
Lugo	1.713	1.676	34	3	1.586	1.553	31	2	127	123	3	1
Ourense	1.619	1.587	31	1	1.511	1.485	25	1	108	102	6	-
Pontevedra	7.801	7.667	125	9	6.962	6.847	109	6	839	820	16	3
MADRID	52.237	51.914	277	46	45.997	45.745	219	33	6.240	6.169	58	13
MURCIA	10.292	10.188	94	10	9.015	8.929	78	8	1.277	1.259	16	2
NAVARRA	5.043	4.995	46	2	4.566	4.523	41	2	477	472	5	-
PAÍS VASCO	16.470	16.342	105	23	14.923	14.813	93	17	1.547	1.529	12	6
Álava	3.171	3.148	18	5	2.933	2.911	17	5	238	237	1	-
Guipúzcoa	4.922	4.878	34	10	4.483	4.450	28	5	439	428	6	5
Vizcaya	8.377	8.316	53	8	7.507	7.452	48	7	870	864	5	1
LA RIOJA	2.279	2.260	14	5	2.122	2.105	13	4	157	155	1	1
CEUTA	394	391	3	-	355	352	3	-	39	39	-	-
MELILLA	257	253	3	1	232	228	3	1	25	25	-	-

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Cuadro A2. Accidentes con baja en jornada de trabajo, según gravedad, por sector y rama de actividad

TOTAL NACIONAL	Avance Enero - Abril 2008			
	EN JORNADA DE TRABAJO			
	Total	Leves	Graves	Mortales
TOTAL	306.954	304.017	2.644	293
SECTORES				
Agrario	12.714	12.481	209	24
No Agrario	294.240	291.536	2.435	269
Industria	78.576	77.882	626	68
Construcción	75.155	74.244	816	95
Servicios	140.509	139.410	993	106

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Cuadro A3. Empresas activas según sector económico, por intervalo de asalariados

	Total	Industria	Construcción	Comercio
Resto de servicios				
TOTAL	3.336.657	244.359	488.408	845.229
1.758.661				
Sin asalariados	1.706.140	79.165	228.174	417.294
981.507				
De 1 a 2 asalariados	932.526	63.212	123.295	263.341
482.678				
De 3 a 5 asalariados	340.638	35.901	61.270	89.677
153.790				
De 6 a 9 asalariados	158.159	21.573	30.809	38.114
67.663				
De 10 a 19 asalariados	108.866	21.441	25.483	22.176
39.766				
De 20 o más asalariados	90.328	23.067	19.377	14.627
33.257				

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

CARTA DE PRESENTACIÓN Y CUESTIONARIO

CUESTIONARIO SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SUS COSTES

El presente cuestionario forma parte de la Tesis doctoral en la que estamos trabajando y su objetivo es aportar información para el estudio de los costes de la Prevención de Riesgos Laborales.

Proponemos unas respuestas valoradas del 1 al 4 (nada, poco, bastante y mucho), marque con una “X” lo que considere que más se acerca a su opinión.

Muchas gracias por su colaboración.

Si está interesado en este tema y desea ponerse en contacto con nosotros para compartir información u opiniones en el ámbito del estudio de costes de la prevención de riesgos laborales estamos a su disposición en la siguiente dirección.

Enrique Gragera Pizarro.
Profesor de contabilidad.
Departamento de Empresa.
Teléfono: 91 2115386
Enrique.gragera@uem.es
Facultad de Economía Derecho y Empresariales.
Universidad Europea de Madrid.
C/ Tajo s/n Villaviciosa de Odón
28670 Madrid

Nombre de la Empresa:
 Actividad:
 Localidad:
 Nº medio de trabajadores fijos:
 Nº medio de trabajadores temporales:

	Pregunta /valoración (nada, poco, bastante y muy de acuerdo)	1	2	3	4
1	La regulación actual en España en materia de PRL* es eficaz para reducir la siniestralidad laboral				
2	En mi empresa la dirección está muy implicada en la PRL				
3	En mi empresa los trabajadores están muy implicados en la PRL				
4	La principal responsabilidad de los accidentes laborales es de los empresario				
5	La principal responsabilidad de los accidentes laborales es de los trabajadores				
6	El esfuerzo económico destinado a la PRL mejora la rentabilidad de la empresa				
7	En mi empresa se conocen todos los costes destinados a la PRL				
8	En mi empresa se conocen y cuantifican todos los costes visibles ocasionados por los accidentes laborales o enfermedades profesionales (multas, sanciones, indemnizaciones etc.).				
9	En mi empresa se conocen y cuantifican todos los “costes ocultos” generados por la siniestralidad laboral (pérdida de materiales, tiempos no productivos, ventas perdidas, conflictos laborales etc.).				
10	En mi empresa las indemnizaciones y sanciones ocasionadas por la siniestralidad laboral se tienen en cuenta para calcular el coste de los accidentes.				
11	En mi empresa los costes de abogados, procuradores y demás gastos judiciales ocasionados por la siniestralidad se tienen en cuenta para calcular el coste de los accidentes.				
12	En mi empresa los costes de horas extras y consumos energéticos extras, necesarios para recuperar los tiempos perdidos a causa de la siniestralidad laboral, se tienen en cuenta para calcular el coste de los accidentes.				
13	En mi empresa los costes salariales (contratación y formación) por sustitución de trabajadores accidentados se tienen en cuenta para calcular el coste de los accidentes.				
14	En mi empresa los costes de las reparaciones de bienes y equipos siniestrados se tienen en cuenta para calcular el coste de los accidentes.				
15	En mi empresa los gastos financieros ocasionados por la siniestralidad laboral (necesidades de tesorería por: pedidos anulados, pago de sanciones, reparaciones extraordinarias etc.), se tienen en cuenta para calcular el coste de los accidentes.				
16	La PRL crea o mejora intangibles de la empresa como: prestigio, relación con clientes, trabajadores o administraciones públicas, mejora de procedimientos, e imagen general de la empresa.				
17	En mi empresa se valoran y cuantifican los intangible generados por la PRL				
18	Un mejor conocimiento de todos los costes de la siniestralidad laboral y de los intangibles generados por las inversiones en PRL ayudaría a conseguir una mayor implicación de la dirección en la PRL				

* PRL: Prevención de Riesgos Laborales

Tabla 1 de contingencia actividad de la empresa * Eficacia de la regulación preventiva en España

Actividad		nada	poco	bastante	mucho	Total
servicios	Recuento	4,00	23,00	30,00	7,00	64,00
	% de actividad de la empresa	6,25	35,94	46,88	10,94	100,00
	% de la regulación en España es eficaz	44,44	51,11	46,15	50,00	48,12
	% del total	3,01	17,29	22,56	5,26	48,12
construcción	Recuento	0,00	11,00	8,00	2,00	21,00
	% de actividad de la empresa	0,00	52,38	38,10	9,52	100,00
	% de la regulación en España es eficaz	0,00	24,44	12,31	14,29	15,79
	% del total	0,00	8,27	6,02	1,50	15,79
manufactureras	Recuento	5,00	11,00	27,00	5,00	48,00
	% de actividad de la empresa	10,42	22,92	56,25	10,42	100,00
	% de la regulación en España es eficaz	55,56	24,44	41,54	35,71	36,09
	% del total	3,76	8,27	20,30	3,76	36,09
Total	Recuento	9,00	45,00	65,00	14,00	133,00
	% de actividad de la empresa	6,77	33,83	48,87	10,53	100,00
	% de la regulación en España es eficaz	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	% del total	6,77	33,83	48,87	10,53	100,00

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2 de contingencia actividad de la empresa * La dirección está muy implicada en la PRL

Actividad		nada	poco	bastante	mucho	Total
servicios	Recuento	4,00	14,00	30,00	16,00	64,00
	% de actividad de la empresa	6,25	21,88	46,88	25,00	100,00
	% de La dirección está muy implicada	44,44	58,33	45,45	47,06	48,12
	% del total	3,01	10,53	22,56	12,03	48,12
construcción	Recuento	0,00	5,00	10,00	6,00	21,00
	% de actividad de la empresa	0,00	23,81	47,62	28,57	100,00
	% de La dirección está muy implicada	0,00	20,83	15,15	17,65	15,79
	% del total	0,00	3,76	7,52	4,51	15,79
manufactureras	Recuento	5,00	5,00	26,00	12,00	48,00
	% de actividad de la empresa	10,42	10,42	54,17	25,00	100,00
	% de La dirección está muy implicada	55,56	20,83	39,39	35,29	36,09
	% del total	3,76	3,76	19,55	9,02	36,09
Total	Recuento	9,00	24,00	66,00	34,00	133,00
	% de actividad de la empresa	6,77	18,05	49,62	25,56	100,00
	% de La dirección está muy implicada	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	% del total	6,77	18,05	49,62	25,56	100,00

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3 de contingencia actividad de la empresa * Los trabajadores están muy implicados en la PRL

Actividad		nada	poco	bastante	mucho	Total
servicios	Recuento	7,00	26,00	20,00	11,00	64,00
	% de actividad de la empresa	10,94	40,63	31,25	17,19	100,00
	% de Los trabajadores están muy implicados	53,85	49,06	44,44	50,00	48,12
	% del total	5,26	19,55	15,04	8,27	48,12
construcción	Recuento	1,00	11,00	7,00	2,00	21,00
	% de actividad de la empresa	4,76	52,38	33,33	9,52	100,00
	% de Los trabajadores están muy implicados	7,69	20,75	15,56	9,09	15,79
	% del total	0,75	8,27	5,26	1,50	15,79
manufactureras	Recuento	5,00	16,00	18,00	9,00	48,00
	% de actividad de la empresa	10,42	33,33	37,50	18,75	100,00
	% de Los trabajadores están muy implicados	38,46	30,19	40,00	40,91	36,09
	% del total	3,76	12,03	13,53	6,77	36,09
Total	Recuento	13,00	53,00	45,00	22,00	133,00
	% de actividad de la empresa	9,77	39,85	33,83	16,54	100,00
	% de Los trabajadores están muy implicados	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	% del total	9,77	39,85	33,83	16,54	100,00

Fuente: elaboración propia

Tabla 4 de contingencia actividad de la empresa * Responsabilidad de los empresarios en los accidentes laborales

Actividad		nada	poco	bastante	mucho	Total
servicios	Recuento	12,00	29,00	22,00	1,00	64,00
	% de actividad de la empresa	18,75	45,31	34,38	1,56	100,00
	% de Responsabilidad de los empresarios	52,17	42,65	57,89	25,00	48,12
	% del total	9,02	21,80	16,54	0,75	48,12
construcción	Recuento	3,00	12,00	4,00	2,00	21,00
	% de actividad de la empresa	14,29	57,14	19,05	9,52	100,00
	% de Responsabilidad de los empresarios	13,04	17,65	10,53	50,00	15,79
	% del total	2,26	9,02	3,01	1,50	15,79
manufactureras	Recuento	8,00	27,00	12,00	1,00	48,00
	% de actividad de la empresa	16,67	56,25	25,00	2,08	100,00
	% de Responsabilidad de los empresarios	34,78	39,71	31,58	25,00	36,09
	% del total	6,02	20,30	9,02	0,75	36,09
Total	Recuento	23,00	68,00	38,00	4,00	133,00
	% de actividad de la empresa	17,29	51,13	28,57	3,01	100,00
	% de Responsabilidad de los empresarios	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	% del total	17,29	51,13	28,57	3,01	100,00

Fuente: elaboración propia.

Tabla 5 de contingencia actividad de la empresa * Responsabilidad de los trabajadores en los accidentes laborales.

Actividad		nada	poco	bastante	mucho	Total
servicios	Recuento	3,00	24,00	29,00	8,00	64,00
	% de actividad de la empresa	4,69	37,50	45,31	12,50	100,00
	% de Responsabilidad de los trabajadores	42,86	55,81	44,62	44,44	48,12
	% del total	2,26	18,05	21,80	6,02	48,12
construcción	Recuento	1,00	0,00	17,00	3,00	21,00
	% de actividad de la empresa	4,76	0,00	80,95	14,29	100,00
	% de Responsabilidad de los trabajadores	14,29	0,00	26,15	16,67	15,79
	% del total	0,75	0,00	12,78	2,26	15,79
manufactureras	Recuento	3,00	19,00	19,00	7,00	48,00
	% de actividad de la empresa	6,25	39,58	39,58	14,58	100,00
	% de Responsabilidad de los trabajadores	42,86	44,19	29,23	38,89	36,09
	% del total	2,26	14,29	14,29	5,26	36,09
Total	Recuento	7,00	43,00	65,00	18,00	133,00
	% de actividad de la empresa	5,26	32,33	48,87	13,53	100,00
	% de Responsabilidad de los trabajadores	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	% del total	5,26	32,33	48,87	13,53	100,00

Fuente: elaboración propia.

Tabla 6 de contingencia actividad de la empresa * Responsabilidad de los trabajadores en los accidentes laborales.

Actividad		nada	poco	bastante	mucho	Total
servicios	Recuento	3,00	24,00	29,00	8,00	64,00
	% de actividad de la empresa	4,69	37,50	45,31	12,50	100,00
	% de Responsabilidad de los trabajadores	42,86	55,81	44,62	44,44	48,12
	% del total	2,26	18,05	21,80	6,02	48,12
construcción	Recuento	1,00	0,00	17,00	3,00	21,00
	% de actividad de la empresa	4,76	0,00	80,95	14,29	100,00
	% de Responsabilidad de los trabajadores	14,29	0,00	26,15	16,67	15,79
	% del total	0,75	0,00	12,78	2,26	15,79
manufactureras	Recuento	3,00	19,00	19,00	7,00	48,00
	% de actividad de la empresa	6,25	39,58	39,58	14,58	100,00
	% de Responsabilidad de los trabajadores	42,86	44,19	29,23	38,89	36,09
	% del total	2,26	14,29	14,29	5,26	36,09
Total	Recuento	7,00	43,00	65,00	18,00	133,00
	% de actividad de la empresa	5,26	32,33	48,87	13,53	100,00
	% de Responsabilidad de los trabajadores	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	% del total	5,26	32,33	48,87	13,53	100,00

Fuente: elaboración propia

Tabla 7 de contingencia actividad de la empresa * La prevención mejora la rentabilidad

Actividad		nada	poco	bastante	mucho	Total
servicios	Recuento	15,00	21,00	20,00	8,00	64,00
	% de actividad de la empresa	23,44	32,81	31,25	12,50	100,00
	% de La prevención mejora la rentabilidad	60,00	48,84	40,82	50,00	48,12
	% del total	11,28	15,79	15,04	6,02	48,12
construcción	Recuento	0,00	5,00	14,00	2,00	21,00
	% de actividad de la empresa	0,00	23,81	66,67	9,52	100,00
	% de La prevención mejora la rentabilidad	0,00	11,63	28,57	12,50	15,79
	% del total	0,00	3,76	10,53	1,50	15,79
manufactureras	Recuento	10,00	17,00	15,00	6,00	48,00
	% de actividad de la empresa	20,83	35,42	31,25	12,50	100,00
	% de La prevención mejora la rentabilidad	40,00	39,53	30,61	37,50	36,09
	% del total	7,52	12,78	11,28	4,51	36,09
Total	Recuento	25,00	43,00	49,00	16,00	133,00
	% de actividad de la empresa	18,80	32,33	36,84	12,03	100,00
	% de La prevención mejora la rentabilidad	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	% del total	18,80	32,33	36,84	12,03	100,00

Fuente: elaboración propia.

Tabla 8 de contingencia actividad de la empresa * Conocimiento de los costes destinados a la PRL

Actividad		nada	poco	bastante	mucho	Total
servicios	Recuento	13,00	23,00	12,00	16,00	64,00
	% de actividad de la empresa	20,31	35,94	18,75	25,00	100,00
	% de Conocimiento de los costes de prevención	41,94	65,71	33,33	51,61	48,12
	% del total	9,77	17,29	9,02	12,03	48,12
construcción	Recuento	7,00	3,00	7,00	4,00	21,00
	% de actividad de la empresa	33,33	14,29	33,33	19,05	100,00
	% de Conocimiento de los costes de prevención	22,58	8,57	19,44	12,90	15,79
	% del total	5,26	2,26	5,26	3,01	15,79
manufactureras	Recuento	11,00	9,00	17,00	11,00	48,00
	% de actividad de la empresa	22,92	18,75	35,42	22,92	100,00
	% de Conocimiento de los costes de prevención	35,48	25,71	47,22	35,48	36,09
	% del total	8,27	6,77	12,78	8,27	36,09
Total	Recuento	31,00	35,00	36,00	31,00	133,00
	% de actividad de la empresa	23,31	26,32	27,07	23,31	100,00
	% de Conocimiento de los costes de prevención	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	% del total	23,31	26,32	27,07	23,31	100,00

Fuente: elaboración propia.

Tabla 9 de contingencia actividad de la empresa * Conocimiento de los costes visibles de los accidentes laborales.

Actividad		nada	poco	bastante	mucho	Total
servicios	Recuento	15,00	24,00	16,00	9,00	64,00
	% de actividad de la empresa	23,44	37,50	25,00	14,06	100,00
	% de Costes visibles de los accidentes	57,69	50,00	40,00	47,37	48,12
	% del total	11,28	18,05	12,03	6,77	48,12
construcción	Recuento	3,00	8,00	7,00	3,00	21,00
	% de actividad de la empresa	14,29	38,10	33,33	14,29	100,00
	% de Costes visibles de los accidentes	11,54	16,67	17,50	15,79	15,79
	% del total	2,26	6,02	5,26	2,26	15,79
manufactureras	Recuento	8,00	16,00	17,00	7,00	48,00
	% de actividad de la empresa	16,67	33,33	35,42	14,58	100,00
	% de Costes visibles de los accidentes	30,77	33,33	42,50	36,84	36,09
	% del total	6,02	12,03	12,78	5,26	36,09
Total	Recuento	26,00	48,00	40,00	19,00	133,00
	% de actividad de la empresa	19,55	36,09	30,08	14,29	100,00
	% de Costes visibles de los accidentes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	% del total	19,55	36,09	30,08	14,29	100,00

Fuente: elaboración propia.

Tabla 10 de contingencia actividad de la empresa * Conocimiento de los costes ocultos de los accidentes

Actividad		nada	poco	bastante	mucho	Total
servicios	Recuento	24,00	22,00	14,00	4,00	64,00
	% de actividad de la empresa	37,50	34,38	21,88	6,25	100,00
	% de Costes ocultos de los accidentes	61,54	44,90	36,84	57,14	48,12
	% del total	18,05	16,54	10,53	3,01	48,12
construcción	Recuento	7,00	4,00	10,00	0,00	21,00
	% de actividad de la empresa	33,33	19,05	47,62	0,00	100,00
	% de Costes ocultos de los accidentes	17,95	8,16	26,32	0,00	15,79
	% del total	5,26	3,01	7,52	0,00	15,79
manufactureras	Recuento	8,00	23,00	14,00	3,00	48,00
	% de actividad de la empresa	16,67	47,92	29,17	6,25	100,00
	% de Costes ocultos de los accidentes	20,51	46,94	36,84	42,86	36,09
	% del total	6,02	17,29	10,53	2,26	36,09
Total	Recuento	39,00	49,00	38,00	7,00	133,00
	% de actividad de la empresa	29,32	36,84	28,57	5,26	100,00
	% de Costes ocultos de los accidentes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	% del total	29,32	36,84	28,57	5,26	100,00

Fuente: elaboración propia.

Tabla 11 de contingencia actividad de la empresa * Calculo coste de accidentes: sanciones

Actividad		nada	poco	bastante	mucho	Total
servicios	Recuento	30,00	18,00	9,00	7,00	64,00
	% de actividad de la empresa	46,88	28,13	14,06	10,94	100,00
	% de Calculo coste de accidentes: sanciones	60,00	46,15	28,13	58,33	48,12
	% del total	22,56	13,53	6,77	5,26	48,12
construcción	Recuento	6,00	4,00	10,00	1,00	21,00
	% de actividad de la empresa	28,57	19,05	47,62	4,76	100,00
	% de Calculo coste de accidentes: sanciones	12,00	10,26	31,25	8,33	15,79
	% del total	4,51	3,01	7,52	0,75	15,79
manufactureras	Recuento	14,00	17,00	13,00	4,00	48,00
	% de actividad de la empresa	29,17	35,42	27,08	8,33	100,00
	% de Calculo coste de accidentes: sanciones	28,00	43,59	40,63	33,33	36,09
	% del total	10,53	12,78	9,77	3,01	36,09
Total	Recuento	50,00	39,00	32,00	12,00	133,00
	% de actividad de la empresa	37,59	29,32	24,06	9,02	100,00
	% de Calculo coste de accidentes: sanciones	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	% del total	37,59	29,32	24,06	9,02	100,00

Fuente: elaboración propia.

Tabla 12 de contingencia actividad de la empresa * Calculo coste de accidentes: Judiciales

Actividad	servicios	nada	poco	bastante	mucho	Total
	Recuento	31,00	16,00	9,00	8,00	64,00
	% de actividad de la empresa	48,44	25,00	14,06	12,50	100,00
	% de Calculo coste de accidentes: Judiciales	52,54	44,44	36,00	61,54	48,12
	% del total	23,31	12,03	6,77	6,02	48,12
construcción	Recuento	8,00	3,00	8,00	2,00	21,00
	% de actividad de la empresa	38,10	14,29	38,10	9,52	100,00
	% de Calculo coste de accidentes: Judiciales	13,56	8,33	32,00	15,38	15,79
	% del total	6,02	2,26	6,02	1,50	15,79
manufactureras	Recuento	20,00	17,00	8,00	3,00	48,00
	% de actividad de la empresa	41,67	35,42	16,67	6,25	100,00
	% de Calculo coste de accidentes: Judiciales	33,90	47,22	32,00	23,08	36,09
	% del total	15,04	12,78	6,02	2,26	36,09
Total	Recuento	59,00	36,00	25,00	13,00	133,00
	% de actividad de la empresa	44,36	27,07	18,80	9,77	100,00
	% de Calculo coste de accidentes: Judiciales	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	% del total	44,36	27,07	18,80	9,77	100,00

Fuente: elaboración propia.

Tabla 13 de contingencia actividad de la empresa * Calculo coste de accidentes. Horas extras

Actividad		nada	poco	bastante	mucho	Total
servicios	Recuento	35,00	17,00	7,00	5,00	64,00
	% de actividad de la empresa	54,69	26,56	10,94	7,81	100,00
	% de Calculo coste de accidentes. H. Extras	53,85	39,53	38,89	71,43	48,12
	% del total	26,32	12,78	5,26	3,76	48,12
construcción	Recuento	8,00	7,00	5,00	1,00	21,00
	% de actividad de la empresa	38,10	33,33	23,81	4,76	100,00
	% de Calculo coste de accidentes. H. Extras	12,31	16,28	27,78	14,29	15,79
	% del total	6,02	5,26	3,76	0,75	15,79
manufactureras	Recuento	22,00	19,00	6,00	1,00	48,00
	% de actividad de la empresa	45,83	39,58	12,50	2,08	100,00
	% de Calculo coste de accidentes. H. Extras	33,85	44,19	33,33	14,29	36,09
	% del total	16,54	14,29	4,51	0,75	36,09
Total	Recuento	65,00	43,00	18,00	7,00	133,00
	% de actividad de la empresa	48,87	32,33	13,53	5,26	100,00
	% de Calculo coste de accidentes. H. Extras	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	% del total	48,87	32,33	13,53	5,26	100,00

Fuente: elaboración propia.

Tabla 14 de contingencia actividad de la empresa * Calculo coste de los accidentes: sustitución

Actividad		nada	poco	bastante	mucho	Total
servicios	Recuento	27,00	18,00	13,00	6,00	64,00
	% de actividad de la empresa	42,19	28,13	20,31	9,38	100,00
	% de Calculo coste de los accidentes: sustitución	50,00	52,94	38,24	54,55	48,12
	% del total	20,30	13,53	9,77	4,51	48,12
construcción	Recuento	9,00	2,00	9,00	1,00	21,00
	% de actividad de la empresa	42,86	9,52	42,86	4,76	100,00
	% de Calculo coste de los accidentes: sustitución	16,67	5,88	26,47	9,09	15,79
	% del total	6,77	1,50	6,77	0,75	15,79
manufactureras	Recuento	18,00	14,00	12,00	4,00	48,00
	% de actividad de la empresa	37,50	29,17	25,00	8,33	100,00
	% de Calculo coste de los accidentes: sustitución	33,33	41,18	35,29	36,36	36,09
	% del total	13,53	10,53	9,02	3,01	36,09
Total	Recuento	54,00	34,00	34,00	11,00	133,00
	% de actividad de la empresa	40,60	25,56	25,56	8,27	100,00
	% de Calculo coste de los accidentes: sustitución	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	% del total	40,60	25,56	25,56	8,27	100,00

Fuente: elaboración propia.

Tabla 15 de contingencia actividad de la empresa * Calculo coste de los accidentes: reparaciones

Actividad		nada	poco	bastante	mucho	Total
servicios	Recuento	33,00	16,00	8,00	7,00	64,00
	% de actividad de la empresa	51,56	25,00	12,50	10,94	100,00
	% de Calculo coste de los accidentes: reparaciones	62,26	40,00	29,63	53,85	48,12
	% del total	24,81	12,03	6,02	5,26	48,12
construcción	Recuento	5,00	5,00	9,00	2,00	21,00
	% de actividad de la empresa	23,81	23,81	42,86	9,52	100,00
	% de Calculo coste de los accidentes: reparaciones	9,43	12,50	33,33	15,38	15,79
	% del total	3,76	3,76	6,77	1,50	15,79
manufactureras	Recuento	15,00	19,00	10,00	4,00	48,00
	% de actividad de la empresa	31,25	39,58	20,83	8,33	100,00
	% de Calculo coste de los accidentes: reparaciones	28,30	47,50	37,04	30,77	36,09
	% del total	11,28	14,29	7,52	3,01	36,09
Total	Recuento	53,00	40,00	27,00	13,00	133,00
	% de actividad de la empresa	39,85	30,08	20,30	9,77	100,00
	% de Calculo coste de los accidentes: reparaciones	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	% del total	39,85	30,08	20,30	9,77	100,00

Fuente: elaboración propia.

Tabla 16 de contingencia actividad de la empresa * Calculo coste de los accidentes: financieros

Actividad		nada	poco	bastante	mucho	Total
servicios	Recuento	34,00	17,00	7,00	6,00	64,00
	% de actividad de la empresa	53,13	26,56	10,94	9,38	100,00
	% de Calculo coste de los accidentes: financieros	58,62	42,50	28,00	60,00	48,12
	% del total	25,56	12,78	5,26	4,51	48,12
construcción	Recuento	5,00	6,00	8,00	2,00	21,00
	% de actividad de la empresa	23,81	28,57	38,10	9,52	100,00
	% de Calculo coste de los accidentes: financieros	8,62	15,00	32,00	20,00	15,79
	% del total	3,76	4,51	6,02	1,50	15,79
manufactureras	Recuento	19,00	17,00	10,00	2,00	48,00
	% de actividad de la empresa	39,58	35,42	20,83	4,17	100,00
	% de Calculo coste de los accidentes: financieros	32,76	42,50	40,00	20,00	36,09
	% del total	14,29	12,78	7,52	1,50	36,09
Total	Recuento	58,00	40,00	25,00	10,00	133,00
	% de actividad de la empresa	43,61	30,08	18,80	7,52	100,00
	% de Calculo coste de los accidentes: financieros	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	% del total	43,61	30,08	18,80	7,52	100,00

Fuente: elaboración propia.

Tabla 17 de contingencia actividad de la empresa * La prevención crea o mejora intangibles

Actividad		nada	poco	bastante	mucho	Total
servicios	Recuento	6,00	16,00	25,00	17,00	64,00
	% de actividad de la empresa	9,38	25,00	39,06	26,56	100,00
	% de La prevención mejora intangibles	54,55	57,14	38,46	58,62	48,12
	% del total	4,51	12,03	18,80	12,78	48,12
construcción	Recuento	1,00	2,00	13,00	5,00	21,00
	% de actividad de la empresa	4,76	9,52	61,90	23,81	100,00
	% de La prevención mejora intangibles	9,09	7,14	20,00	17,24	15,79
	% del total	0,75	1,50	9,77	3,76	15,79
manufactureras	Recuento	4,00	10,00	27,00	7,00	48,00
	% de actividad de la empresa	8,33	20,83	56,25	14,58	100,00
	% de La prevención mejora intangibles	36,36	35,71	41,54	24,14	36,09
	% del total	3,01	7,52	20,30	5,26	36,09
Total	Recuento	11,00	28,00	65,00	29,00	133,00
	% de actividad de la empresa	8,27	21,05	48,87	21,80	100,00
	% de La prevención mejora intangibles	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	% del total	8,27	21,05	48,87	21,80	100,00

Fuente: elaboración propia.

Tabla 18 de contingencia actividad de la empresa * Valoramos y cuantificamos los intangibles

Actividad		nada	poco	bastante	mucho	Total
servicios	Recuento	15,00	18,00	24,00	7,00	64,00
	% de actividad de la empresa	23,44	28,13	37,50	10,94	100,00
	% de Valoramos los intangibles	45,45	52,94	48,98	41,18	48,12
	% del total	11,28	13,53	18,05	5,26	48,12
construcción	Recuento	5,00	4,00	10,00	2,00	21,00
	% de actividad de la empresa	23,81	19,05	47,62	9,52	100,00
	% de Valoramos los intangibles	15,15	11,76	20,41	11,76	15,79
	% del total	3,76	3,01	7,52	1,50	15,79
manufactureras	Recuento	13,00	12,00	15,00	8,00	48,00
	% de actividad de la empresa	27,08	25,00	31,25	16,67	100,00
	% de Valoramos los intangibles	39,39	35,29	30,61	47,06	36,09
	% del total	9,77	9,02	11,28	6,02	36,09
Total	Recuento	33,00	34,00	49,00	17,00	133,00
	% de actividad de la empresa	24,81	25,56	36,84	12,78	100,00
	% de Valoramos los intangibles	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	% del total	24,81	25,56	36,84	12,78	100,00

Fuente: elaboración propia.

Tabla 19 de contingencia actividad de la empresa * Mejor conocimiento de costes ocultos y de intangibles generados por la PRL ayudaría a conseguir una mayor implicación de la dirección en la PRL

Actividad		nada	poco	bastante	mucho	Total
servicios	Recuento	5,00	15,00	27,00	17,00	64,00
	% de actividad de la empresa	7,81	23,44	42,19	26,56	100,00
	% de conocimiento de costes e intangibles más implicación	50,00	68,18	44,26	42,50	48,12
	% del total	3,76	11,28	20,30	12,78	48,12
construcción	Recuento	2,00	2,00	9,00	8,00	21,00
	% de actividad de la empresa	9,52	9,52	42,86	38,10	100,00
	% de conocimiento de costes e intangibles más implicación	20,00	9,09	14,75	20,00	15,79
	% del total	1,50	1,50	6,77	6,02	15,79
manufactureras	Recuento	3,00	5,00	25,00	15,00	48,00
	% de actividad de la empresa	6,25	10,42	52,08	31,25	100,00
	% de conocimiento de costes e intangibles más implicación	30,00	22,73	40,98	37,50	36,09
	% del total	2,26	3,76	18,80	11,28	36,09
Total	Recuento	10,00	22,00	61,00	40,00	133,00
	% de actividad de la empresa	7,52	16,54	45,86	30,08	100,00
	% de conocimiento de costes e intangibles más implicación	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	% del total	7,52	16,54	45,86	30,08	100,00

Fuente: elaboración propia.

Tabla 20 de contingencia total de trabajadores * la regulación en España es eficaz

Número de trabajadores		la regulación en España es eficaz				Total	
		nada	poco	bastante	muy de acuerdo		
de 0 a 5	Recuento	3	10	24	1	38	
	% de total de trabajadores	7,9%	26,3%	63,2%	2,6%	100,0%	
	% de la regulación en España es eficaz	33,3%	22,7%	37,5%	8,3%	29,5%	
	% del total	2,3%	7,8%	18,6%	,8%	29,5%	
	de 6 a 15	Recuento	2	17	23	6	48
		% de total de trabajadores	4,2%	35,4%	47,9%	12,5%	100,0%
		% de la regulación en España es eficaz	22,2%	38,6%	35,9%	50,0%	37,2%
		% del total	1,6%	13,2%	17,8%	4,7%	37,2%
	de 16 a 30	Recuento	0	8	6	5	19
		% de total de trabajadores	,0%	42,1%	31,6%	26,3%	100,0%
		% de la regulación en España es eficaz	,0%	18,2%	9,4%	41,7%	14,7%
		% del total	,0%	6,2%	4,7%	3,9%	14,7%
	de 31 a 50	Recuento	4	9	11	0	24
		% de total de trabajadores	16,7%	37,5%	45,8%	,0%	100,0%
		% de la regulación en España es eficaz	44,4%	20,5%	17,2%	,0%	18,6%
		% del total	3,1%	7,0%	8,5%	,0%	18,6%
Total	Recuento	9	44	64	12	129	
	% de total de trabajadores	7,0%	34,1%	49,6%	9,3%	100,0%	
	% de la regulación en España es eficaz	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	7,0%	34,1%	49,6%	9,3%	100,0%	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 21 de contingencia total de trabajadores * La dirección está muy implicada

Número de trabajadores			La dirección está muy implicada				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
total de trabajadores	de 0 a 5	Recuento	1	8	17	12	38
		% de total de trabajadores	2,6%	21,1%	44,7%	31,6%	100,0%
		% de La dirección está muy implicada	12,5%	33,3%	27,0%	35,3%	29,5%
		% del total	,8%	6,2%	13,2%	9,3%	29,5%
	de 6 a 15	Recuento	5	10	24	9	48
		% de total de trabajadores	10,4%	20,8%	50,0%	18,8%	100,0%
		% de La dirección está muy implicada	62,5%	41,7%	38,1%	26,5%	37,2%
		% del total	3,9%	7,8%	18,6%	7,0%	37,2%
	de 16 a 30	Recuento	1	1	10	7	19
		% de total de trabajadores	5,3%	5,3%	52,6%	36,8%	100,0%
		% de La dirección está muy implicada	12,5%	4,2%	15,9%	20,6%	14,7%
		% del total	,8%	,8%	7,8%	5,4%	14,7%
	de 31 a 50	Recuento	1	5	12	6	24
		% de total de trabajadores	4,2%	20,8%	50,0%	25,0%	100,0%
		% de La dirección está muy implicada	12,5%	20,8%	19,0%	17,6%	18,6%
		% del total	,8%	3,9%	9,3%	4,7%	18,6%
Total		Recuento	8	24	63	34	129
		% de total de trabajadores	6,2%	18,6%	48,8%	26,4%	100,0%
		% de La dirección está muy implicada	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	6,2%	18,6%	48,8%	26,4%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 22 de contingencia total de trabajadores * Los trabajadores están muy implicados

Número de trabajadores		Los trabajadores están muy implicados				Total	
		nada	poco	bastante	muy de acuerdo		
total de trabajadores	de 0 a 5	Recuento	1	10	16	11	38
		% de total de trabajadores	2,6%	26,3%	42,1%	28,9%	100,0%
		% de Los trabajadores están muy implicados	9,1%	19,6%	35,6%	50,0%	29,5%
		% del total	,8%	7,8%	12,4%	8,5%	29,5%
	de 6 a 15	Recuento	6	23	14	5	48
		% de total de trabajadores	12,5%	47,9%	29,2%	10,4%	100,0%
		% de Los trabajadores están muy implicados	54,5%	45,1%	31,1%	22,7%	37,2%
		% del total	4,7%	17,8%	10,9%	3,9%	37,2%
	de 16 a 30	Recuento	3	6	5	5	19
		% de total de trabajadores	15,8%	31,6%	26,3%	26,3%	100,0%
		% de Los trabajadores están muy implicados	27,3%	11,8%	11,1%	22,7%	14,7%
		% del total	2,3%	4,7%	3,9%	3,9%	14,7%
	de 31 a 50	Recuento	1	12	10	1	24
		% de total de trabajadores	4,2%	50,0%	41,7%	4,2%	100,0%
		% de Los trabajadores están muy implicados	9,1%	23,5%	22,2%	4,5%	18,6%
		% del total	,8%	9,3%	7,8%	,8%	18,6%
Total	Recuento	11	51	45	22	129	
	% de total de trabajadores	8,5%	39,5%	34,9%	17,1%	100,0%	
	% de Los trabajadores están muy implicados	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	8,5%	39,5%	34,9%	17,1%	100,0%	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 23 de contingencia total de trabajadores * Responsabilidad de los empresarios

Número de trabajadores			Responsabilidad de los empresarios				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
total de trabajadores	de 0 a 5	Recuento	10	17	9	2	38
		% de total de trabajadores	26,3%	44,7%	23,7%	5,3%	100,0%
		% de Responsabilidad de los empresarios	43,5%	25,8%	25,0%	50,0%	29,5%
		% del total	7,8%	13,2%	7,0%	1,6%	29,5%
	de 6 a 15	Recuento	4	25	17	2	48
		% de total de trabajadores	8,3%	52,1%	35,4%	4,2%	100,0%
		% de Responsabilidad de los empresarios	17,4%	37,9%	47,2%	50,0%	37,2%
		% del total	3,1%	19,4%	13,2%	1,6%	37,2%
	de 16 a 30	Recuento	5	12	2	0	19
		% de total de trabajadores	26,3%	63,2%	10,5%	,0%	100,0%
		% de Responsabilidad de los empresarios	21,7%	18,2%	5,6%	,0%	14,7%
		% del total	3,9%	9,3%	1,6%	,0%	14,7%
	de 31 a 50	Recuento	4	12	8	0	24
		% de total de trabajadores	16,7%	50,0%	33,3%	,0%	100,0%
		% de Responsabilidad de los empresarios	17,4%	18,2%	22,2%	,0%	18,6%
		% del total	3,1%	9,3%	6,2%	,0%	18,6%
Total		Recuento	23	66	36	4	129
		% de total de trabajadores	17,8%	51,2%	27,9%	3,1%	100,0%
		% de Responsabilidad de los empresarios	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	17,8%	51,2%	27,9%	3,1%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 24 de contingencia total de trabajadores * Responsabilidad de los trabajadores

Número de trabajadores			Responsabilidad de los trabajadores				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
total de trabajadores	de 0 a 5	Recuento	2	12	17	7	38
		% de total de trabajadores	5,3%	31,6%	44,7%	18,4%	100,0%
		% de Responsabilidad de los trabajadores	28,6%	29,3%	27,0%	38,9%	29,5%
		% del total	1,6%	9,3%	13,2%	5,4%	29,5%
	de 6 a 15	Recuento	2	14	26	6	48
		% de total de trabajadores	4,2%	29,2%	54,2%	12,5%	100,0%
		% de Responsabilidad de los trabajadores	28,6%	34,1%	41,3%	33,3%	37,2%
		% del total	1,6%	10,9%	20,2%	4,7%	37,2%
	de 16 a 30	Recuento	1	6	9	3	19
		% de total de trabajadores	5,3%	31,6%	47,4%	15,8%	100,0%
		% de Responsabilidad de los trabajadores	14,3%	14,6%	14,3%	16,7%	14,7%
		% del total	,8%	4,7%	7,0%	2,3%	14,7%
	de 31 a 50	Recuento	2	9	11	2	24
		% de total de trabajadores	8,3%	37,5%	45,8%	8,3%	100,0%
		% de Responsabilidad de los trabajadores	28,6%	22,0%	17,5%	11,1%	18,6%
		% del total	1,6%	7,0%	8,5%	1,6%	18,6%
Total	Recuento	7	41	63	18	129	
	% de total de trabajadores	5,4%	31,8%	48,8%	14,0%	100,0%	
	% de Responsabilidad de los trabajadores	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	5,4%	31,8%	48,8%	14,0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 25 de contingencia total de trabajadores * La prevención mejora la rentabilidad

Número de trabajadores			La prevención mejora la rentabilidad				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
total de trabajadores	de 0 a 5	Recuento	12	10	12	4	38
		% de total de trabajadores	31,6%	26,3%	31,6%	10,5%	100,0%
		% de La prevención mejora la rentabilidad	48,0%	23,8%	25,5%	26,7%	29,5%
		% del total	9,3%	7,8%	9,3%	3,1%	29,5%
	de 6 a 15	Recuento	8	21	15	4	48
		% de total de trabajadores	16,7%	43,8%	31,3%	8,3%	100,0%
		% de La prevención mejora la rentabilidad	32,0%	50,0%	31,9%	26,7%	37,2%
		% del total	6,2%	16,3%	11,6%	3,1%	37,2%
	de 16 a 30	Recuento	2	5	8	4	19
		% de total de trabajadores	10,5%	26,3%	42,1%	21,1%	100,0%
		% de La prevención mejora la rentabilidad	8,0%	11,9%	17,0%	26,7%	14,7%
		% del total	1,6%	3,9%	6,2%	3,1%	14,7%
	de 31 a 50	Recuento	3	6	12	3	24
		% de total de trabajadores	12,5%	25,0%	50,0%	12,5%	100,0%
		% de La prevención mejora la rentabilidad	12,0%	14,3%	25,5%	20,0%	18,6%
		% del total	2,3%	4,7%	9,3%	2,3%	18,6%
Total	Recuento	25	42	47	15	129	
	% de total de trabajadores	19,4%	32,6%	36,4%	11,6%	100,0%	
	% de La prevención mejora la rentabilidad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	19,4%	32,6%	36,4%	11,6%	100,0%	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 26 de contingencia total de trabajadores * Conocimiento de los costes de prevención

Número de trabajadores			Conocimiento de los costes de prevención				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
total de trabajadores	de 0 a 5	Recuento	10	8	11	9	38
		% de total de trabajadores	26,3%	21,1%	28,9%	23,7%	100,0%
		% de Conocimiento de los costes de prevención	33,3%	23,5%	30,6%	31,0%	29,5%
		% del total	7,8%	6,2%	8,5%	7,0%	29,5%
	de 6 a 15	Recuento	11	14	16	7	48
		% de total de trabajadores	22,9%	29,2%	33,3%	14,6%	100,0%
		% de Conocimiento de los costes de prevención	36,7%	41,2%	44,4%	24,1%	37,2%
		% del total	8,5%	10,9%	12,4%	5,4%	37,2%
	de 16 a 30	Recuento	3	4	3	9	19
		% de total de trabajadores	15,8%	21,1%	15,8%	47,4%	100,0%
		% de Conocimiento de los costes de prevención	10,0%	11,8%	8,3%	31,0%	14,7%
		% del total	2,3%	3,1%	2,3%	7,0%	14,7%
	de 31 a 50	Recuento	6	8	6	4	24
		% de total de trabajadores	25,0%	33,3%	25,0%	16,7%	100,0%
		% de Conocimiento de los costes de prevención	20,0%	23,5%	16,7%	13,8%	18,6%
		% del total	4,7%	6,2%	4,7%	3,1%	18,6%
Total	Recuento	30	34	36	29	129	
	% de total de trabajadores	23,3%	26,4%	27,9%	22,5%	100,0%	
	% de Conocimiento de los costes de prevención	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	23,3%	26,4%	27,9%	22,5%	100,0%	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 27 de contingencia total de trabajadores * Costes visibles de los accidentes

Número de trabajadores			Costes visibles de los accidentes				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
total de trabajadores	de 0 a 5	Recuento	11	11	11	5	38
		% de total de trabajadores	28,9%	28,9%	28,9%	13,2%	100,0%
		% de Costes visibles de los accidentes	44,0%	23,9%	27,5%	27,8%	29,5%
		% del total	8,5%	8,5%	8,5%	3,9%	29,5%
	de 6 a 15	Recuento	11	15	15	7	48
		% de total de trabajadores	22,9%	31,3%	31,3%	14,6%	100,0%
		% de Costes visibles de los accidentes	44,0%	32,6%	37,5%	38,9%	37,2%
		% del total	8,5%	11,6%	11,6%	5,4%	37,2%
	de 16 a 30	Recuento	2	9	5	3	19
		% de total de trabajadores	10,5%	47,4%	26,3%	15,8%	100,0%
		% de Costes visibles de los accidentes	8,0%	19,6%	12,5%	16,7%	14,7%
		% del total	1,6%	7,0%	3,9%	2,3%	14,7%
	de 31 a 50	Recuento	1	11	9	3	24
		% de total de trabajadores	4,2%	45,8%	37,5%	12,5%	100,0%
		% de Costes visibles de los accidentes	4,0%	23,9%	22,5%	16,7%	18,6%
		% del total	,8%	8,5%	7,0%	2,3%	18,6%
Total		Recuento	25	46	40	18	129
		% de total de trabajadores	19,4%	35,7%	31,0%	14,0%	100,0%
		% de Costes visibles de los accidentes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	19,4%	35,7%	31,0%	14,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 28 de contingencia total de trabajadores * Costes ocultos de los accidentes

Número de trabajadores			Costes ocultos de los accidentes				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
total de trabajadores	de 0 a 5	Recuento	15	7	12	4	38
		% de total de trabajadores	39,5%	18,4%	31,6%	10,5%	100,0%
		% de Costes ocultos de los accidentes	38,5%	15,2%	31,6%	66,7%	29,5%
		% del total	11,6%	5,4%	9,3%	3,1%	29,5%
	de 6 a 15	Recuento	12	21	13	2	48
		% de total de trabajadores	25,0%	43,8%	27,1%	4,2%	100,0%
		% de Costes ocultos de los accidentes	30,8%	45,7%	34,2%	33,3%	37,2%
		% del total	9,3%	16,3%	10,1%	1,6%	37,2%
	de 16 a 30	Recuento	6	8	5	0	19
		% de total de trabajadores	31,6%	42,1%	26,3%	,0%	100,0%
		% de Costes ocultos de los accidentes	15,4%	17,4%	13,2%	,0%	14,7%
		% del total	4,7%	6,2%	3,9%	,0%	14,7%
	de 31 a 50	Recuento	6	10	8	0	24
		% de total de trabajadores	25,0%	41,7%	33,3%	,0%	100,0%
		% de Costes ocultos de los accidentes	15,4%	21,7%	21,1%	,0%	18,6%
		% del total	4,7%	7,8%	6,2%	,0%	18,6%
Total		Recuento	39	46	38	6	129
		% de total de trabajadores	30,2%	35,7%	29,5%	4,7%	100,0%
		% de Costes ocultos de los accidentes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	30,2%	35,7%	29,5%	4,7%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 29 de contingencia total de trabajadores * La prevención mejora intangibles

Número de trabajadores			La prevención mejora intangibles				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
total de trabajadores	de 0 a 5	Recuento	6	6	19	7	38
		% de total de trabajadores	15,8%	15,8%	50,0%	18,4%	100,0%
		% de La prevención mejora intangibles	60,0%	21,4%	29,7%	25,9%	29,5%
		% del total	4,7%	4,7%	14,7%	5,4%	29,5%
	de 6 a 15	Recuento	2	14	26	6	48
		% de total de trabajadores	4,2%	29,2%	54,2%	12,5%	100,0%
		% de La prevención mejora intangibles	20,0%	50,0%	40,6%	22,2%	37,2%
		% del total	1,6%	10,9%	20,2%	4,7%	37,2%
	de 16 a 30	Recuento	2	2	7	8	19
		% de total de trabajadores	10,5%	10,5%	36,8%	42,1%	100,0%
		% de La prevención mejora intangibles	20,0%	7,1%	10,9%	29,6%	14,7%
		% del total	1,6%	1,6%	5,4%	6,2%	14,7%
	de 31 a 50	Recuento	0	6	12	6	24
		% de total de trabajadores	,0%	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
		% de La prevención mejora intangibles	,0%	21,4%	18,8%	22,2%	18,6%
		% del total	,0%	4,7%	9,3%	4,7%	18,6%
Total		Recuento	10	28	64	27	129
		% de total de trabajadores	7,8%	21,7%	49,6%	20,9%	100,0%
		% de La prevención mejora intangibles	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	7,8%	21,7%	49,6%	20,9%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 30 de contingencia total de trabajadores * Valoramos los intangibles

Número de trabajadores			Valoramos los intangibles				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
total de trabajadores	de 0 a 5	Recuento	9	7	17	5	38
		% de total de trabajadores	23,7%	18,4%	44,7%	13,2%	100,0%
		% de Valoramos los intangibles	29,0%	20,6%	35,4%	31,3%	29,5%
		% del total	7,0%	5,4%	13,2%	3,9%	29,5%
	de 6 a 15	Recuento	12	15	18	3	48
		% de total de trabajadores	25,0%	31,3%	37,5%	6,3%	100,0%
		% de Valoramos los intangibles	38,7%	44,1%	37,5%	18,8%	37,2%
		% del total	9,3%	11,6%	14,0%	2,3%	37,2%
	de 16 a 30	Recuento	4	4	6	5	19
		% de total de trabajadores	21,1%	21,1%	31,6%	26,3%	100,0%
		% de Valoramos los intangibles	12,9%	11,8%	12,5%	31,3%	14,7%
		% del total	3,1%	3,1%	4,7%	3,9%	14,7%
	de 31 a 50	Recuento	6	8	7	3	24
		% de total de trabajadores	25,0%	33,3%	29,2%	12,5%	100,0%
		% de Valoramos los intangibles	19,4%	23,5%	14,6%	18,8%	18,6%
		% del total	4,7%	6,2%	5,4%	2,3%	18,6%
Total		Recuento	31	34	48	16	129
		% de total de trabajadores	24,0%	26,4%	37,2%	12,4%	100,0%
		% de Valoramos los intangibles	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	24,0%	26,4%	37,2%	12,4%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 31 de contingencia total de trabajadores * conocimiento de costes e intangibles más implicación

Número de trabajadores			conocimiento de costes e intangibles más implicación				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
total de trabajadores	de 0 a 5	Recuento	3	10	15	10	38
		% de total de trabajadores	7,9%	26,3%	39,5%	26,3%	100,0%
		% de conocimiento de costes e intangibles más implicación	30,0%	45,5%	25,0%	27,0%	29,5%
		% del total	2,3%	7,8%	11,6%	7,8%	29,5%
	de 6 a 15	Recuento	5	9	23	11	48
		% de total de trabajadores	10,4%	18,8%	47,9%	22,9%	100,0%
		% de conocimiento de costes e intangibles más implicación	50,0%	40,9%	38,3%	29,7%	37,2%
		% del total	3,9%	7,0%	17,8%	8,5%	37,2%
	de 16 a 30	Recuento	2	3	8	6	19
		% de total de trabajadores	10,5%	15,8%	42,1%	31,6%	100,0%
		% de conocimiento de costes e intangibles más implicación	20,0%	13,6%	13,3%	16,2%	14,7%
		% del total	1,6%	2,3%	6,2%	4,7%	14,7%
	de 31 a 50	Recuento	0	0	14	10	24
		% de total de trabajadores	,0%	,0%	58,3%	41,7%	100,0%
		% de conocimiento de costes e intangibles más implicación	,0%	,0%	23,3%	27,0%	18,6%
		% del total	,0%	,0%	10,9%	7,8%	18,6%
Total		Recuento	10	22	60	37	129
		% de total de trabajadores	7,8%	17,1%	46,5%	28,7%	100,0%
		% de conocimiento de costes e intangibles más implicación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	7,8%	17,1%	46,5%	28,7%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 32 de contingencia % de trabajadores fijos * La regulación en España es eficaz

			la regulación en España es eficaz				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
Trabajadores fijos	0-20 % fijos	Recuento	0	4	4	0	8
		% de % de trabajadores fijos	,0%	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
		% de la regulación en España es eficaz	,0%	8,9%	6,2%	,0%	6,0%
		% del total	,0%	3,0%	3,0%	,0%	6,0%
	21-40 % fijos	Recuento	0	3	2	2	7
		% de % de trabajadores fijos	,0%	42,9%	28,6%	28,6%	100,0%
		% de la regulación en España es eficaz	,0%	6,7%	3,1%	14,3%	5,3%
		% del total	,0%	2,3%	1,5%	1,5%	5,3%
	41-60 % fijos	Recuento	2	3	4	1	10
		% de % de trabajadores fijos	20,0%	30,0%	40,0%	10,0%	100,0%
		% de la regulación en España es eficaz	22,2%	6,7%	6,2%	7,1%	7,5%
		% del total	1,5%	2,3%	3,0%	,8%	7,5%
	61-80 % fijos	Recuento	0	8	9	2	19
		% de % de trabajadores fijos	,0%	42,1%	47,4%	10,5%	100,0%
		% de la regulación en España es eficaz	,0%	17,8%	13,8%	14,3%	14,3%
		% del total	,0%	6,0%	6,8%	1,5%	14,3%
81-100 % fijos	Recuento	7	27	46	9	89	
	% de % de trabajadores fijos	7,9%	30,3%	51,7%	10,1%	100,0%	
	% de la regulación en España es eficaz	77,8%	60,0%	70,8%	64,3%	66,9%	
	% del total	5,3%	20,3%	34,6%	6,8%	66,9%	
Total		Recuento	9	45	65	14	133
		% de % de trabajadores fijos	6,8%	33,8%	48,9%	10,5%	100,0%
		% de la regulación en España es eficaz	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	6,8%	33,8%	48,9%	10,5%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 33 de contingencia % de trabajadores fijos * La dirección está muy implicada

			La dirección está muy implicada				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
Trabajadores fijos	0-20% fijos	Recuento	3	1	3	1	8
		% de % de trabajadores fijos	37,5%	12,5%	37,5%	12,5%	100,0%
		% de La dirección está muy implicada	33,3%	4,2%	4,5%	2,9%	6,0%
		% del total	2,3%	,8%	2,3%	,8%	6,0%
	21-40 % fijos	Recuento	2	1	2	2	7
		% de % de trabajadores fijos	28,6%	14,3%	28,6%	28,6%	100,0%
		% de La dirección está muy implicada	22,2%	4,2%	3,0%	5,9%	5,3%
		% del total	1,5%	,8%	1,5%	1,5%	5,3%
	41-60 % fijos	Recuento	1	2	6	1	10
		% de % de trabajadores fijos	10,0%	20,0%	60,0%	10,0%	100,0%
		% de La dirección está muy implicada	11,1%	8,3%	9,1%	2,9%	7,5%
		% del total	,8%	1,5%	4,5%	,8%	7,5%
	61-80 % fijos	Recuento	2	2	9	6	19
		% de % de trabajadores fijos	10,5%	10,5%	47,4%	31,6%	100,0%
		% de La dirección está muy implicada	22,2%	8,3%	13,6%	17,6%	14,3%
		% del total	1,5%	1,5%	6,8%	4,5%	14,3%
81-100 % fijos	Recuento	1	18	46	24	89	
	% de % de trabajadores fijos	1,1%	20,2%	51,7%	27,0%	100,0%	
	% de La dirección está muy implicada	11,1%	75,0%	69,7%	70,6%	66,9%	
	% del total	,8%	13,5%	34,6%	18,0%	66,9%	
Total	Recuento	9	24	66	34	133	
	% de % de trabajadores fijos	6,8%	18,0%	49,6%	25,6%	100,0%	
	% de La dirección está muy implicada	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	6,8%	18,0%	49,6%	25,6%	100,0%	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 34 de contingencia % de trabajadores fijos * Los trabajadores están muy implicados

			Los trabajadores están muy implicados				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	nada
% Trabajadores fijos	0-20% fijos	Recuento	2	2	2	2	8
		% de % de trabajadores fijos	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	100,0%
		% de Los trabajadores están muy implicados	15,4%	3,8%	4,4%	9,1%	6,0%
		% del total	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	6,0%
	21-40 % fijos	Recuento	2	3	2	0	7
		% de % de trabajadores fijos	28,6%	42,9%	28,6%	,0%	100,0%
		% de Los trabajadores están muy implicados	15,4%	5,7%	4,4%	,0%	5,3%
		% del total	1,5%	2,3%	1,5%	,0%	5,3%
	41-60 % fijos	Recuento	1	5	4	0	10
		% de % de trabajadores fijos	10,0%	50,0%	40,0%	,0%	100,0%
		% de Los trabajadores están muy implicados	7,7%	9,4%	8,9%	,0%	7,5%
		% del total	,8%	3,8%	3,0%	,0%	7,5%
	61-80 % fijos	Recuento	2	6	6	5	19
		% de % de trabajadores fijos	10,5%	31,6%	31,6%	26,3%	100,0%
		% de Los trabajadores están muy implicados	15,4%	11,3%	13,3%	22,7%	14,3%
		% del total	1,5%	4,5%	4,5%	3,8%	14,3%
81-100 % fijos	Recuento	6	37	31	15	89	
	% de % de trabajadores fijos	6,7%	41,6%	34,8%	16,9%	100,0%	
	% de Los trabajadores están muy implicados	46,2%	69,8%	68,9%	68,2%	66,9%	
	% del total	4,5%	27,8%	23,3%	11,3%	66,9%	
Total	Recuento	13	53	45	22	133	
	% de % de trabajadores fijos	9,8%	39,8%	33,8%	16,5%	100,0%	
	% de Los trabajadores están muy implicados	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	9,8%	39,8%	33,8%	16,5%	100,0%	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 35 de contingencia % de trabajadores fijos * La prevención mejora la rentabilidad

			La prevención mejora la rentabilidad				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
Trabajadores fijos	0-20% fijos	Recuento	2	3	2	1	8
		% de % de trabajadores fijos	25,0%	37,5%	25,0%	12,5%	100,0%
		% de La prevención mejora la rentabilidad	8,0%	7,0%	4,1%	6,3%	6,0%
		% del total	1,5%	2,3%	1,5%	,8%	6,0%
	21-40 % fijos	Recuento	1	3	3	0	7
		% de % de trabajadores fijos	14,3%	42,9%	42,9%	,0%	100,0%
		% de La prevención mejora la rentabilidad	4,0%	7,0%	6,1%	,0%	5,3%
		% del total	,8%	2,3%	2,3%	,0%	5,3%
	41-60 % fijos	Recuento	1	2	6	1	10
		% de % de trabajadores fijos	10,0%	20,0%	60,0%	10,0%	100,0%
		% de La prevención mejora la rentabilidad	4,0%	4,7%	12,2%	6,3%	7,5%
		% del total	,8%	1,5%	4,5%	,8%	7,5%
	61-80 % fijos	Recuento	2	6	7	4	19
		% de % de trabajadores fijos	10,5%	31,6%	36,8%	21,1%	100,0%
		% de La prevención mejora la rentabilidad	8,0%	14,0%	14,3%	25,0%	14,3%
		% del total	1,5%	4,5%	5,3%	3,0%	14,3%
81-100 % fijos	Recuento	19	29	31	10	89	
	% de % de trabajadores fijos	21,3%	32,6%	34,8%	11,2%	100,0%	
	% de La prevención mejora la rentabilidad	76,0%	67,4%	63,3%	62,5%	66,9%	
	% del total	14,3%	21,8%	23,3%	7,5%	66,9%	
Total	Recuento	25	43	49	16	133	
	% de % de trabajadores fijos	18,8%	32,3%	36,8%	12,0%	100,0%	
	% de La prevención mejora la rentabilidad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	18,8%	32,3%	36,8%	12,0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 36 de contingencia % de trabajadores fijos * Conocimiento de los costes de prevención

			Conocimiento de los costes de prevención				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
Trabajadores fijos	0-20% fijos	Recuento	2	1	2	3	8
		% de % de trabajadores fijos	25,0%	12,5%	25,0%	37,5%	100,0%
		% de Conocimiento de los costes de prevención	6,5%	2,9%	5,6%	9,7%	6,0%
		% del total	1,5%	,8%	1,5%	2,3%	6,0%
	21-40 % fijos	Recuento	2	0	2	3	7
		% de % de trabajadores fijos	28,6%	,0%	28,6%	42,9%	100,0%
		% de Conocimiento de los costes de prevención	6,5%	,0%	5,6%	9,7%	5,3%
		% del total	1,5%	,0%	1,5%	2,3%	5,3%
	41-60 % fijos	Recuento	2	6	1	1	10
		% de % de trabajadores fijos	20,0%	60,0%	10,0%	10,0%	100,0%
		% de Conocimiento de los costes de prevención	6,5%	17,1%	2,8%	3,2%	7,5%
		% del total	1,5%	4,5%	,8%	,8%	7,5%
	61-80 % fijos	Recuento	5	3	6	5	19
		% de % de trabajadores fijos	26,3%	15,8%	31,6%	26,3%	100,0%
		% de Conocimiento de los costes de prevención	16,1%	8,6%	16,7%	16,1%	14,3%
		% del total	3,8%	2,3%	4,5%	3,8%	14,3%
	81-100 % fijos	Recuento	20	25	25	19	89
		% de % de trabajadores fijos	22,5%	28,1%	28,1%	21,3%	100,0%
		% de Conocimiento de los costes de prevención	64,5%	71,4%	69,4%	61,3%	66,9%
		% del total	15,0%	18,8%	18,8%	14,3%	66,9%
Total		Recuento	31	35	36	31	133
		% de % de trabajadores fijos	23,3%	26,3%	27,1%	23,3%	100,0%
		% de Conocimiento de los costes de prevención	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	23,3%	26,3%	27,1%	23,3%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 37 de contingencia % de trabajadores fijos * Costes visibles de los accidentes

			Costes visibles de los accidentes				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
Trabajadores fijos	0-20% fijos	Recuento	1	0	3	4	8
		% de % de trabajadores fijos	12,5%	,0%	37,5%	50,0%	100,0%
		% de Costes visibles de los accidentes	3,8%	,0%	7,5%	21,1%	6,0%
		% del total	,8%	,0%	2,3%	3,0%	6,0%
	21-40 % fijos	Recuento	1	2	1	3	7
		% de % de trabajadores fijos	14,3%	28,6%	14,3%	42,9%	100,0%
		% de Costes visibles de los accidentes	3,8%	4,2%	2,5%	15,8%	5,3%
		% del total	,8%	1,5%	,8%	2,3%	5,3%
	41-60 % fijos	Recuento	1	5	4	0	10
		% de % de trabajadores fijos	10,0%	50,0%	40,0%	,0%	100,0%
		% de Costes visibles de los accidentes	3,8%	10,4%	10,0%	,0%	7,5%
		% del total	,8%	3,8%	3,0%	,0%	7,5%
	61-80 % fijos	Recuento	5	4	7	3	19
		% de % de trabajadores fijos	26,3%	21,1%	36,8%	15,8%	100,0%
		% de Costes visibles de los accidentes	19,2%	8,3%	17,5%	15,8%	14,3%
		% del total	3,8%	3,0%	5,3%	2,3%	14,3%
81-100 % fijos	Recuento	18	37	25	9	89	
	% de % de trabajadores fijos	20,2%	41,6%	28,1%	10,1%	100,0%	
	% de Costes visibles de los accidentes	69,2%	77,1%	62,5%	47,4%	66,9%	
	% del total	13,5%	27,8%	18,8%	6,8%	66,9%	
Total		Recuento	26	48	40	19	133
		% de % de trabajadores fijos	19,5%	36,1%	30,1%	14,3%	100,0%
		% de Costes visibles de los accidentes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	19,5%	36,1%	30,1%	14,3%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 38 de contingencia % de trabajadores fijos * Costes ocultos de los accidentes

			Costes ocultos de los accidentes				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
Trabajadores fijos	0-20% fijos	Recuento	1	4	3	0	8
		% de % de trabajadores fijos	12,5%	50,0%	37,5%	,0%	100,0%
		% de Costes ocultos de los accidentes	2,6%	8,2%	7,9%	,0%	6,0%
		% del total	,8%	3,0%	2,3%	,0%	6,0%
	21-40 % fijos	Recuento	2	2	2	1	7
		% de % de trabajadores fijos	28,6%	28,6%	28,6%	14,3%	100,0%
		% de Costes ocultos de los accidentes	5,1%	4,1%	5,3%	14,3%	5,3%
		% del total	1,5%	1,5%	1,5%	,8%	5,3%
	41-60 % fijos	Recuento	1	7	2	0	10
		% de % de trabajadores fijos	10,0%	70,0%	20,0%	,0%	100,0%
		% de Costes ocultos de los accidentes	2,6%	14,3%	5,3%	,0%	7,5%
		% del total	,8%	5,3%	1,5%	,0%	7,5%
	61-80 % fijos	Recuento	4	5	10	0	19
		% de % de trabajadores fijos	21,1%	26,3%	52,6%	,0%	100,0%
		% de Costes ocultos de los accidentes	10,3%	10,2%	26,3%	,0%	14,3%
		% del total	3,0%	3,8%	7,5%	,0%	14,3%
	81-100 % fijos	Recuento	31	31	21	6	89
		% de % de trabajadores fijos	34,8%	34,8%	23,6%	6,7%	100,0%
		% de Costes ocultos de los accidentes	79,5%	63,3%	55,3%	85,7%	66,9%
		% del total	23,3%	23,3%	15,8%	4,5%	66,9%
Total		Recuento	39	49	38	7	133
		% de % de trabajadores fijos	29,3%	36,8%	28,6%	5,3%	100,0%
		% de Costes ocultos de los accidentes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	29,3%	36,8%	28,6%	5,3%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 39 de contingencia % de trabajadores fijos * La prevención mejora intangibles

			La prevención mejora intangibles				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
% de trabajadores fijos	0-20% fijos	Recuento	0	2	5	1	8
		% de % de trabajadores fijos	,0%	25,0%	62,5%	12,5%	100,0%
		% de La prevención mejora intangibles	,0%	7,1%	7,7%	3,4%	6,0%
		% del total	,0%	1,5%	3,8%	,8%	6,0%
	21-40 % fijos	Recuento	1	1	3	2	7
		% de % de trabajadores fijos	14,3%	14,3%	42,9%	28,6%	100,0%
		% de La prevención mejora intangibles	9,1%	3,6%	4,6%	6,9%	5,3%
		% del total	,8%	,8%	2,3%	1,5%	5,3%
	41-60 % fijos	Recuento	1	4	2	3	10
		% de % de trabajadores fijos	10,0%	40,0%	20,0%	30,0%	100,0%
		% de La prevención mejora intangibles	9,1%	14,3%	3,1%	10,3%	7,5%
		% del total	,8%	3,0%	1,5%	2,3%	7,5%
	61-80 % fijos	Recuento	1	1	13	4	19
		% de % de trabajadores fijos	5,3%	5,3%	68,4%	21,1%	100,0%
		% de La prevención mejora intangibles	9,1%	3,6%	20,0%	13,8%	14,3%
		% del total	,8%	,8%	9,8%	3,0%	14,3%
81-100 % fijos	Recuento	8	20	42	19	89	
	% de % de trabajadores fijos	9,0%	22,5%	47,2%	21,3%	100,0%	
	% de La prevención mejora intangibles	72,7%	71,4%	64,6%	65,5%	66,9%	
	% del total	6,0%	15,0%	31,6%	14,3%	66,9%	
Total		Recuento	11	28	65	29	133
		% de % de trabajadores fijos	8,3%	21,1%	48,9%	21,8%	100,0%
		% de La prevención mejora intangibles	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	8,3%	21,1%	48,9%	21,8%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 40 de contingencia % de trabajadores fijos * Valoramos los intangibles

			Valoramos los intangibles				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
% de trabajadores fijos	0-20% fijos	Recuento	3	1	3	1	8
		% de % de trabajadores fijos	37,5%	12,5%	37,5%	12,5%	100,0%
		% de Valoramos los intangibles	9,1%	2,9%	6,1%	5,9%	6,0%
		% del total	2,3%	,8%	2,3%	,8%	6,0%
	21-40 % fijos	Recuento	3	1	1	2	7
		% de % de trabajadores fijos	42,9%	14,3%	14,3%	28,6%	100,0%
		% de Valoramos los intangibles	9,1%	2,9%	2,0%	11,8%	5,3%
		% del total	2,3%	,8%	,8%	1,5%	5,3%
	41-60 % fijos	Recuento	2	6	2	0	10
		% de % de trabajadores fijos	20,0%	60,0%	20,0%	,0%	100,0%
		% de Valoramos los intangibles	6,1%	17,6%	4,1%	,0%	7,5%
		% del total	1,5%	4,5%	1,5%	,0%	7,5%
	61-80 % fijos	Recuento	4	3	7	5	19
		% de % de trabajadores fijos	21,1%	15,8%	36,8%	26,3%	100,0%
		% de Valoramos los intangibles	12,1%	8,8%	14,3%	29,4%	14,3%
		% del total	3,0%	2,3%	5,3%	3,8%	14,3%
81-100 % fijos	Recuento	21	23	36	9	89	
	% de % de trabajadores fijos	23,6%	25,8%	40,4%	10,1%	100,0%	
	% de Valoramos los intangibles	63,6%	67,6%	73,5%	52,9%	66,9%	
	% del total	15,8%	17,3%	27,1%	6,8%	66,9%	
Total		Recuento	33	34	49	17	133
		% de % de trabajadores fijos	24,8%	25,6%	36,8%	12,8%	100,0%
		% de Valoramos los intangibles	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	24,8%	25,6%	36,8%	12,8%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 41 de contingencia % de trabajadores fijos * conocimiento de costes e intangibles más implicación

			conocimiento de costes e intangibles más implicación				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
% de trabajadores fijos	0-20% fijos	Recuento	0	0	2	6	8
		% de % de trabajadores fijos	,0%	,0%	25,0%	75,0%	100,0%
		% de conocimiento	,0%	,0%	3,3%	15,0%	6,0%
		% del total	,0%	,0%	1,5%	4,5%	6,0%
	21-40 % fijos	Recuento	1	1	2	3	7
		% de % de trabajadores fijos	14,3%	14,3%	28,6%	42,9%	100,0%
		% de conocimiento	10,0%	4,5%	3,3%	7,5%	5,3%
		% del total	,8%	,8%	1,5%	2,3%	5,3%
	41-60 % fijos	Recuento	0	4	5	1	10
		% de % de trabajadores fijos	,0%	40,0%	50,0%	10,0%	100,0%
		% de conocimiento	,0%	18,2%	8,2%	2,5%	7,5%
		% del total	,0%	3,0%	3,8%	,8%	7,5%
	61-80 % fijos	Recuento	1	0	12	6	19
		% de % de trabajadores fijos	5,3%	,0%	63,2%	31,6%	100,0%
		% de conocimiento	10,0%	,0%	19,7%	15,0%	14,3%
		% del total	,8%	,0%	9,0%	4,5%	14,3%
81-100 % fijos	Recuento	8	17	40	24	89	
	% de % de trabajadores fijos	9,0%	19,1%	44,9%	27,0%	100,0%	
	% de conocimiento	80,0%	77,3%	65,6%	60,0%	66,9%	
	% del total	6,0%	12,8%	30,1%	18,0%	66,9%	
Total		Recuento	10	22	61	40	133
		% de % de trabajadores	7,5%	16,5%	45,9%	30,1%	100,0%
		% de conocimiento	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	7,5%	16,5%	45,9%	30,1%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 42 de contingencia Costes ocultos de los accidentes * la regulación en España es eficaz

			la regulación en España es eficaz				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
Costes ocultos de los accidentes	nada	Recuento	2	16	18	3	39
		% de Costes ocultos de los accidentes	5,1%	41,0%	46,2%	7,7%	100,0%
		% de la regulación en España es eficaz	22,2%	35,6%	27,7%	21,4%	29,3%
		% del total	1,5%	12,0%	13,5%	2,3%	29,3%
	poco	Recuento	5	14	22	8	49
		% de Costes ocultos de los accidentes	10,2%	28,6%	44,9%	16,3%	100,0%
		% de la regulación en España es eficaz	55,6%	31,1%	33,8%	57,1%	36,8%
		% del total	3,8%	10,5%	16,5%	6,0%	36,8%
	bastante	Recuento	1	15	20	2	38
		% de Costes ocultos de los accidentes	2,6%	39,5%	52,6%	5,3%	100,0%
		% de la regulación en España es eficaz	11,1%	33,3%	30,8%	14,3%	28,6%
		% del total	,8%	11,3%	15,0%	1,5%	28,6%
	muy de acuerdo	Recuento	1	0	5	1	7
		% de Costes ocultos de los accidentes	14,3%	,0%	71,4%	14,3%	100,0%
		% de la regulación en España es eficaz	11,1%	,0%	7,7%	7,1%	5,3%
		% del total	,8%	,0%	3,8%	,8%	5,3%
Total		Recuento	9	45	65	14	133
		% de Costes ocultos de los accidentes	6,8%	33,8%	48,9%	10,5%	100,0%
		% de la regulación en España es eficaz	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	6,8%	33,8%	48,9%	10,5%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 43 de contingencia Costes ocultos de los accidentes * La dirección está muy implicada

			La dirección está muy implicada				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
Costes ocultos de los accidentes	nada	Recuento	1	15	17	6	39
		% de Costes ocultos de los accidentes	2,6%	38,5%	43,6%	15,4%	100,0%
		% de La dirección está muy implicada	11,1%	62,5%	25,8%	17,6%	29,3%
		% del total	,8%	11,3%	12,8%	4,5%	29,3%
	poco	Recuento	6	4	28	11	49
		% de Costes ocultos de los accidentes	12,2%	8,2%	57,1%	22,4%	100,0%
		% de La dirección está muy implicada	66,7%	16,7%	42,4%	32,4%	36,8%
		% del total	4,5%	3,0%	21,1%	8,3%	36,8%
	bastante	Recuento	2	5	17	14	38
		% de Costes ocultos de los accidentes	5,3%	13,2%	44,7%	36,8%	100,0%
		% de La dirección está muy implicada	22,2%	20,8%	25,8%	41,2%	28,6%
		% del total	1,5%	3,8%	12,8%	10,5%	28,6%
	muy de acuerdo	Recuento	0	0	4	3	7
		% de Costes ocultos de los accidentes	,0%	,0%	57,1%	42,9%	100,0%
		% de La dirección está muy implicada	,0%	,0%	6,1%	8,8%	5,3%
		% del total	,0%	,0%	3,0%	2,3%	5,3%
Total		Recuento	9	24	66	34	133
		% de Costes ocultos de los accidentes	6,8%	18,0%	49,6%	25,6%	100,0%
		% de La dirección está muy implicada	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	6,8%	18,0%	49,6%	25,6%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 44 de contingencia Costes ocultos de los accidentes * Los trabajadores están muy implicados

			Los trabajadores están muy implicados				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
Costes ocultos de los accidentes	nada	Recuento	3	22	9	5	39
		% de Costes ocultos de los accidentes	7,7%	56,4%	23,1%	12,8%	100,0%
		% de Los trabajadores están muy implicados	23,1%	41,5%	20,0%	22,7%	29,3%
		% del total	2,3%	16,5%	6,8%	3,8%	29,3%
	poco	Recuento	7	18	18	6	49
		% de Costes ocultos de los accidentes	14,3%	36,7%	36,7%	12,2%	100,0%
		% de Los trabajadores están muy implicados	53,8%	34,0%	40,0%	27,3%	36,8%
		% del total	5,3%	13,5%	13,5%	4,5%	36,8%
	bastante	Recuento	3	10	17	8	38
		% de Costes ocultos de los accidentes	7,9%	26,3%	44,7%	21,1%	100,0%
		% de Los trabajadores están muy implicados	23,1%	18,9%	37,8%	36,4%	28,6%
		% del total	2,3%	7,5%	12,8%	6,0%	28,6%
	muy de acuerdo	Recuento	0	3	1	3	7
		% de Costes ocultos de los accidentes	,0%	42,9%	14,3%	42,9%	100,0%
		% de Los trabajadores están muy implicados	,0%	5,7%	2,2%	13,6%	5,3%
		% del total	,0%	2,3%	,8%	2,3%	5,3%
Total		Recuento	13	53	45	22	133
		% de Costes ocultos de los accidentes	9,8%	39,8%	33,8%	16,5%	100,0%
		% de Los trabajadores están muy implicados	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	9,8%	39,8%	33,8%	16,5%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 45 de contingencia Costes ocultos de los accidentes * La prevención mejora la rentabilidad

			La prevención mejora la rentabilidad				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
Costes ocultos de los accidentes	nada	Recuento	9	12	11	7	39
		% de Costes ocultos de los accidentes	23,1%	30,8%	28,2%	17,9%	100,0%
		% de La prevención mejora la rentabilidad	36,0%	27,9%	22,4%	43,8%	29,3%
		% del total	6,8%	9,0%	8,3%	5,3%	29,3%
	poco	Recuento	10	22	12	5	49
		% de Costes ocultos de los accidentes	20,4%	44,9%	24,5%	10,2%	100,0%
		% de La prevención mejora la rentabilidad	40,0%	51,2%	24,5%	31,3%	36,8%
		% del total	7,5%	16,5%	9,0%	3,8%	36,8%
	bastante	Recuento	6	9	20	3	38
		% de Costes ocultos de los accidentes	15,8%	23,7%	52,6%	7,9%	100,0%
		% de La prevención mejora la rentabilidad	24,0%	20,9%	40,8%	18,8%	28,6%
		% del total	4,5%	6,8%	15,0%	2,3%	28,6%
	muy de acuerdo	Recuento	0	0	6	1	7
		% de Costes ocultos de los accidentes	,0%	,0%	85,7%	14,3%	100,0%
		% de La prevención mejora la rentabilidad	,0%	,0%	12,2%	6,3%	5,3%
		% del total	,0%	,0%	4,5%	,8%	5,3%
Total		Recuento	25	43	49	16	133
		% de Costes ocultos de los accidentes	18,8%	32,3%	36,8%	12,0%	100,0%
		% de La prevención mejora la rentabilidad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	18,8%	32,3%	36,8%	12,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 46 de contingencia Costes ocultos de los accidentes * Conocimiento de los costes de prevención

			Conocimiento de los costes de prevención				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
Costes ocultos de los accidentes	nada	Recuento	19	7	5	8	39
		% de Costes ocultos de los accidentes	48,7%	17,9%	12,8%	20,5%	100,0%
		% de Conocimiento de los costes de prevención	61,3%	20,0%	13,9%	25,8%	29,3%
		% del total	14,3%	5,3%	3,8%	6,0%	29,3%
	poco	Recuento	9	18	14	8	49
		% de Costes ocultos de los accidentes	18,4%	36,7%	28,6%	16,3%	100,0%
		% de Conocimiento de los costes de prevención	29,0%	51,4%	38,9%	25,8%	36,8%
		% del total	6,8%	13,5%	10,5%	6,0%	36,8%
	bastante	Recuento	3	10	15	10	38
		% de Costes ocultos de los accidentes	7,9%	26,3%	39,5%	26,3%	100,0%
		% de Conocimiento de los costes de prevención	9,7%	28,6%	41,7%	32,3%	28,6%
		% del total	2,3%	7,5%	11,3%	7,5%	28,6%
	muy de acuerdo	Recuento	0	0	2	5	7
		% de Costes ocultos de los accidentes	,0%	,0%	28,6%	71,4%	100,0%
		% de Conocimiento de los costes de prevención	,0%	,0%	5,6%	16,1%	5,3%
		% del total	,0%	,0%	1,5%	3,8%	5,3%
Total		Recuento	31	35	36	31	133
		% de Costes ocultos de los accidentes	23,3%	26,3%	27,1%	23,3%	100,0%
		% de Conocimiento de los costes de prevención	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	23,3%	26,3%	27,1%	23,3%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 47 de contingencia Costes ocultos de los accidentes * Costes visibles de los accidentes

			Costes visibles de los accidentes				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
Costes ocultos de los accidentes	nada	Recuento	21	9	6	3	39
		% de Costes ocultos de los accidentes	53,8%	23,1%	15,4%	7,7%	100,0%
		% de Costes visibles de los accidentes	80,8%	18,8%	15,0%	15,8%	29,3%
		% del total	15,8%	6,8%	4,5%	2,3%	29,3%
	poco	Recuento	5	33	9	2	49
		% de Costes ocultos de los accidentes	10,2%	67,3%	18,4%	4,1%	100,0%
		% de Costes visibles de los accidentes	19,2%	68,8%	22,5%	10,5%	36,8%
		% del total	3,8%	24,8%	6,8%	1,5%	36,8%
	bastante	Recuento	0	6	24	8	38
		% de Costes ocultos de los accidentes	,0%	15,8%	63,2%	21,1%	100,0%
		% de Costes visibles de los accidentes	,0%	12,5%	60,0%	42,1%	28,6%
		% del total	,0%	4,5%	18,0%	6,0%	28,6%
	muy de acuerdo	Recuento	0	0	1	6	7
		% de Costes ocultos de los accidentes	,0%	,0%	14,3%	85,7%	100,0%
		% de Costes visibles de los accidentes	,0%	,0%	2,5%	31,6%	5,3%
		% del total	,0%	,0%	,8%	4,5%	5,3%
Total		Recuento	26	48	40	19	133
		% de Costes ocultos de los accidentes	19,5%	36,1%	30,1%	14,3%	100,0%
		% de Costes visibles de los accidentes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	19,5%	36,1%	30,1%	14,3%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 48 de contingencia Costes ocultos de los accidentes * La prevención mejora intangibles

			La prevención mejora intangibles				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
Costes ocultos de los accidentes	nada	Recuento	7	11	15	6	39
		% de Costes ocultos de los accidentes	17,9%	28,2%	38,5%	15,4%	100,0%
		% de La prevención mejora intangibles	63,6%	39,3%	23,1%	20,7%	29,3%
		% del total	5,3%	8,3%	11,3%	4,5%	29,3%
	poco	Recuento	2	9	30	8	49
		% de Costes ocultos de los accidentes	4,1%	18,4%	61,2%	16,3%	100,0%
		% de La prevención mejora intangibles	18,2%	32,1%	46,2%	27,6%	36,8%
		% del total	1,5%	6,8%	22,6%	6,0%	36,8%
	bastante	Recuento	1	8	19	10	38
		% de Costes ocultos de los accidentes	2,6%	21,1%	50,0%	26,3%	100,0%
		% de La prevención mejora intangibles	9,1%	28,6%	29,2%	34,5%	28,6%
		% del total	,8%	6,0%	14,3%	7,5%	28,6%
	muy de acuerdo	Recuento	1	0	1	5	7
		% de Costes ocultos de los accidentes	14,3%	,0%	14,3%	71,4%	100,0%
		% de La prevención mejora intangibles	9,1%	,0%	1,5%	17,2%	5,3%
		% del total	,8%	,0%	,8%	3,8%	5,3%
Total		Recuento	11	28	65	29	133
		% de Costes ocultos de los accidentes	8,3%	21,1%	48,9%	21,8%	100,0%
		% de La prevención mejora intangibles	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	8,3%	21,1%	48,9%	21,8%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 49 de contingencia Costes ocultos de los accidentes * Valoramos los intangibles

			Valoramos los intangibles				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
Costes ocultos de los accidentes	nada	Recuento	18	12	6	3	39
		% de Costes ocultos de los accidentes	46,2%	30,8%	15,4%	7,7%	100,0%
		% de Valoramos los intangibles	54,5%	35,3%	12,2%	17,6%	29,3%
		% del total	13,5%	9,0%	4,5%	2,3%	29,3%
	poco	Recuento	12	16	17	4	49
		% de Costes ocultos de los accidentes	24,5%	32,7%	34,7%	8,2%	100,0%
		% de Valoramos los intangibles	36,4%	47,1%	34,7%	23,5%	36,8%
		% del total	9,0%	12,0%	12,8%	3,0%	36,8%
	bastante	Recuento	3	6	22	7	38
		% de Costes ocultos de los accidentes	7,9%	15,8%	57,9%	18,4%	100,0%
		% de Valoramos los intangibles	9,1%	17,6%	44,9%	41,2%	28,6%
		% del total	2,3%	4,5%	16,5%	5,3%	28,6%
	muy de acuerdo	Recuento	0	0	4	3	7
		% de Costes ocultos de los accidentes	,0%	,0%	57,1%	42,9%	100,0%
		% de Valoramos los intangibles	,0%	,0%	8,2%	17,6%	5,3%
		% del total	,0%	,0%	3,0%	2,3%	5,3%
Total		Recuento	33	34	49	17	133
		% de Costes ocultos de los accidentes	24,8%	25,6%	36,8%	12,8%	100,0%
		% de Valoramos los intangibles	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	24,8%	25,6%	36,8%	12,8%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 50 de contingencia Costes ocultos de los accidentes * conocimiento de costes e intangibles más implicación

			conocimiento de costes e intangibles más implicación				Total
			nada	poco	bastante	muy de acuerdo	
Costes ocultos de los accidentes	nada	Recuento	5	10	15	9	39
		% de Costes ocultos de los accidentes	12,8%	25,6%	38,5%	23,1%	100,0%
		% de conocimiento de costes e intangibles más implicación	50,0%	45,5%	24,6%	22,5%	29,3%
		% del total	3,8%	7,5%	11,3%	6,8%	29,3%
	poco	Recuento	2	7	25	15	49
		% de Costes ocultos de los accidentes	4,1%	14,3%	51,0%	30,6%	100,0%
		% de conocimiento de costes e intangibles más implicación	20,0%	31,8%	41,0%	37,5%	36,8%
		% del total	1,5%	5,3%	18,8%	11,3%	36,8%
	bastante	Recuento	3	5	18	12	38
		% de Costes ocultos de los accidentes	7,9%	13,2%	47,4%	31,6%	100,0%
		% de conocimiento de costes e intangibles más implicación	30,0%	22,7%	29,5%	30,0%	28,6%
		% del total	2,3%	3,8%	13,5%	9,0%	28,6%
	muy de acuerdo	Recuento	0	0	3	4	7
		% de Costes ocultos de los accidentes	,0%	,0%	42,9%	57,1%	100,0%
		% de conocimiento de costes e intangibles más implicación	,0%	,0%	4,9%	10,0%	5,3%
		% del total	,0%	,0%	2,3%	3,0%	5,3%
Total		Recuento	10	22	61	40	133
		% de Costes ocultos de los accidentes	7,5%	16,5%	45,9%	30,1%	100,0%
		% de conocimiento de costes e intangibles más implicación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	7,5%	16,5%	45,9%	30,1%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

