

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

**TRABAJO FIN DE GRADO
GRADO EN ECONOMÍA**

**SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: ANÁLISIS DE INCENTIVOS
ECONÓMICOS**

Leticia del Río Alcalde

DIRECTOR

Imanol Núñez

Pamplona- Iruña

12 de Junio de 2014

RESUMEN:

La salud y seguridad toman un importante valor dentro del ámbito laboral. Por ello, tanto empresarios, como trabajadores e instituciones involucradas, deben realizar un esfuerzo preventivo para reducir la siniestralidad existente.

Las empresas tienen la obligación de mantener un lugar de trabajo óptimo, en el que sus trabajadores realicen su labor sin el miedo a sufrir un daño. El incumplimiento de estas medidas, llevará a la empresa a sufrir una sanción o en el peor de los casos, su cierre o cárcel.

La instauración de acciones preventivas dentro del ambiente de trabajo muchas veces viene acompañada de incentivos económicos entregados por administradoras o aseguradoras, que provocan una motivación en los empresarios para prevenir.

En el ámbito internacional, observamos la importancia que todos países muestran en este aspecto, tomando las medidas necesarias para su buena implantación.

The health and safety take an important value in the workplace. Therefore, both entrepreneurs as employees and institutions involved should make a preemptive effort to improve this situation.

Companies are required to maintain optimum working place, in which workers carry out their work without fear of harm. If these measures fails, the company could suffer a penalty or in the worst cases, closure or jail.

The implementation of preventive actions within the work environment is often accompanied by economic incentives provided by administrators or insurers, causing a motivation to prevent employers.

Internationally, we note the importance that all countries show in this aspect, taking the necessary measures for a good implementation.

Palabras clave:

- Salud y Seguridad laboral.
- Esfuerzo preventivo.
- Prevención.
- Riesgos y daños sufridos.
- Incentivos.
- Obligaciones.
- Formación e información.

ÍNDICE:

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. ESFUERZO A REALIZAR PARA LA PREVENCIÓN.	6
3. COSTES EN LA PREVENCIÓN.	7
3.1. Costes indirectos de las empresas.....	8
4. INFLUENCIA DE LOS COSTES EN EL ESFUERZO PREVENTIVO.....	10
4.1. Influencia de la Información en la toma de decisión.	11
5. PROBLEMAS A LA HORA DE PREEVNIR.....	13
5.1. Restricciones para las pymes en la contratación de bienes de prevención.	13
5.2. Externalización e internalización de costes.	14
6. SOLUCIONES	15
7. BREVE ENFOQUE SOBRE LAS MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA EN DIFERENTES PAÍSES	20
8.COMPARATIVA DE ESPAÑA CON ITALIA.....	25
8.1 Prevención de riesgos laborales en España.	25
8.1.1 Evolución legislativa.....	25
8.1.2 Fases para elaborar un sistema de prevención.....	27
8.1.3. Obligaciones del personal.	29
8.1.4 Medidas para prevenir.....	33
8.1.5 Sanciones e infracciones.	34
8.1.6 Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.....	37
8.2 Prevención de riesgos laborales en Italia.	38
8.2.1 Evaluación Legislativa.	38
8.2.2 Obligaciones del personal.....	39
8.2.3 Medidas para prevenir.....	41
8.2.4 Sanciones e infracciones.	42
8.2.5 Instituto Nacional para la Prevención de los Accidentes en el trabajo (INAIL).	44
9. COMPARACIÓN DE PAÍSES.....	45
10. REGULACIÓN DE LOS ESTADOS PARA SUBSANAR LA FALTA DE INCENTIVOS.	46
10.1 España.....	46
10.1.1 Bonus Prevención	47
10.1.2 Subvenciones para adecuar maquinaria a nuevas medidas preventivas	47

10.1.3 Sanciones	48
10.1.4 Recargos.....	48
10.1.5 Incentivos económicos.....	48
10.2 Italia.....	48
10.2.1 Reglas para la concesión de las contribuciones para la seguridad y la protección de la salud en el trabajo	49
10.2.2. Incentivos económicos.....	49
10.2.3 Reducción de las contribuciones debida a INAIL.....	49
10.2.4 Experiencia Evaluación	50
10.2.5. Bonus- malus.....	50
10.2.6. Sanciones.	50
11. CONCLUSIONES.....	50
12. BIBLIOGRAFÍA.....	52
13. ANEXOS.....	53

1. INTRODUCCIÓN.

Cada día mueren aproximadamente 6.000 empleados a causa de enfermedades o accidentes laborales. El coste ocasionado por dichos incidentes supone una gran carga económica para todos los países del mundo. Es por ello que desde hace años se buscan soluciones para erradicar este problema, las denominadas medidas de prevención.

Estas medidas de prevención comenzaron a tenerse en cuenta en la década de los 70. El número de accidentes de aquella época superaba los dos millones, lo que consumía el 7% de la renta nacional. Entonces, en 1971 se creó el Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, con el único fin de reducir estas alarmantes cifras.

Desde entonces hasta hoy, han ido evolucionando a la par de la tecnología, hasta el punto de convertirse en un elemento fundamental dentro de las empresas.

A raíz de esta evolución, hemos visto conveniente analizar la importancia de disponer de medidas preventivas y la forma en que su instauración puede lograr unos mejores resultados.

En la primera parte de este trabajo, abordaremos el tema del esfuerzo preventivo y el coste que lleva consigo. Realizar mejoras en maquinaria, charlas informativas, etc... Suponen para la empresa una carga económica, pero que es inferior a la que soportaría si se produjera un accidente.

Siguiendo este punto, analizaremos la importancia de la formación e información de los trabajadores. Éstos deben ser conscientes de los riesgos a los que se exponen en la labor que realizan y la forma de solucionarlos si éstos se dan.

Las medidas de prevención no siempre resultan ventajosas, por tanto, observaremos las soluciones que se toman.

Como hemos señalado al comienzo de este apartado, la siniestralidad es un aspecto a tener en cuenta, y lo es en todos los países. Por tanto, para finalizar este trabajo, hemos visto adecuado comparar las medidas llevadas a cabo así como sus “castigos” en diferentes países, centrándonos principalmente en Italia.

2. ESFUERZO A REALIZAR PARA LA PREVENCIÓN.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “*un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales y no solamente la ausencia de enfermedad*”.

Si nos centramos en la salud dentro de la empresa, podemos definirla como: Aquella que se preocupa de obtener el máximo bienestar en el trabajo, tanto en la realización como en sus consecuencias, en todos los planos, físico, social y mental.

Todo trabajador está expuesto a una serie de riesgos:

- Posturas de trabajo.
- Adecuación de las herramientas.
- Ambiente de trabajo, donde hay elementos como luz, temperatura, ruido...
- Ciclos de trabajo: turnos excesivos, horarios...
- Aspectos relacionados con la organización del trabajo.

La realización correcta de todos estos factores puede ser determinante para evitar que se produzca un accidente en el ámbito de trabajo o enfermedades asociadas a él.

Las enfermedades más comunes dentro de los trabajadores suelen ser el estrés, la depresión, enfermedades cardiovasculares... Del estudio de estos factores se encarga la Ergonomía.

Por ello, un objetivo principal de las empresas debe ser mantener un ámbito de trabajo óptimo para sus trabajadores, evitando que se produzcan riesgos como los señalados anteriormente, por ello, deben invertir en recursos para anticiparse a que éstos se produzcan, realizando así lo que conocemos como *esfuerzo preventivo*.

Antes de analizar el esfuerzo que debemos realizar para evitar riesgos laborales, debemos tener una idea clara del dicho concepto. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales española lo define como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo”.

Esta definición nos lleva directa al concepto de prevención, es decir, la preparación de alguna medida defensiva que se anticipe y reduzca dichos daños que es posible que ocurran y sean peligrosos para la integridad de los trabajadores.

Así el esfuerzo preventivo, podemos observar que no sólo hace referencia a actitudes de mejora en la salud en el ámbito de trabajo con la renovación de maquinaria, reducción de horas de trabajo aumentando las vacaciones, lugares de descanso dentro de la empresa, medida que podemos ver en la empresa conocida Google, entre otras. Sino que también lo hace mediante charlas a sus trabajadores sobre la prevención de riesgos laborales, utensilios de protección individual como la entrega de cascos, arnés, gafas o caretas al soldar...

Este esfuerzo para mantener un lugar de trabajo seguro por parte de las empresas muchas veces viene reflejado como consecuencia de un incentivo recibido por ellas mismas a través de administraciones o aseguradoras, que hace que decidan invertir en términos de seguridad y salud en el trabajo que por pura normativa no hubieran realizado. De este aspecto hablaremos más adelante.

3. COSTES EN LA PREVENCIÓN.

Dejando de lado este tipo de incentivos, volvemos al término antes analizado. Un problema que nos encontramos a la hora de elegir el esfuerzo óptimo a realizar, es que el coste por realizarlo no se puede demostrar y contabilizar en ningún apartado concreto dentro de un análisis. Una empresa al realizar una compra de materias primas, transporte de productos...puede reflejar claramente que elementos contables han cambiado a partir de los costes realizados como sería las existencias, cuentas de proveedores... lo mismo ocurre si tratamos el tema de ingresos por el aumento de ventas a clientes, por aumento de producción, etc.

Cuando hablamos de la prevención, a diferencia de los costes e ingresos señalados, vemos que no tenemos una cuenta clara que cambie a la hora de realizarlos, nos encontramos ante aspectos intangibles. Costes que se basan en formación a personal, inversiones en nuevas infraestructuras o mejorar las ya existentes para reducir el número de accidentes, costes por bajas laborales... provocando cambios en términos como amortización, y si nos referimos a ingresos vemos que tampoco tenemos un aumento en caja de x euros, sino que quedan reflejados en la reducción de enfermedades laborales reduciendo así el número de bajas, entre otros.

A pesar de los problemas señalados, son varias las razones que han adquirido los costes económicos en los accidentes de trabajo. La primera razón se centra en personas con poder en la empresa- autoridades, técnicos y sindicatos- por reflejar a la sociedad los riesgos a los

que se pueden someter sus empleados. Esta visión se verá reflejada en una mayor sensibilidad referida a la reducción de accidentes laborales. La segunda, se le da importancia a la mejora de eficacia de la gestión tanto de la intervención pública como empresarial. La intervención pública pone de manifiesto la necesidad de cambiar el sistema vigente, pasando a tener más importancia un modelo de gestión interna de costes. Sin embargo, son muchos los que se antepone a esta reestructuración dando protagonismo a políticas de incentivos económicos externos para dicha prevención.

3.1. Costes indirectos de las empresas.

Como hemos señalado, los accidentes no sólo provocan pérdidas y daños materiales, sino que suponen una pérdida de beneficios debido al incremento de costes de producción. Por ello, es importante llevar a cabo una buena gestión de ellos. Aunque parece que este proceso sea fácil de implantar no es así ya que muchos de los costes que se producen quedan ocultos. A estos últimos les denominaremos *costes indirectos*.

Entre los costes directos podemos señalar los seguros y gastos en renovación de material de botiquín por caducidad. Éstos son fáciles de calcular y reconocer. Por el contrario, los costes indirectos parten con este inconveniente, para ello se siguen diferentes métodos:

- Métodos puntuales.

Al no disponer de un método apropiado para calcular dichos costes, la empresa utilizará un modelo detallado para cada caso en concreto, hasta que encuentre un parámetro propio que permita calcularlos. Tras analizar una multitud de casos, vemos que son muchas las variables que se repiten, por tanto, las podemos agrupar en torno a siete diferentes costes indirectos:

- **Costes del material dañado:** Los empleados se enfrentan a riesgos relacionados con la maquinaria o el material que utilizan en su proceso productivo. Por tanto, este coste incluye gastos por reparación, pérdidas de materias primas y material, limpieza...

En este apartado de costes nos encontraríamos también la diferencia de primas producidas en un accidente.

- **Costes salariales:** Son los costes derivados por el tiempo en el que los trabajadores reciben su remuneración sin realizar su tarea. Incluye el tiempo del propio accidentado como el de los compañeros que por culpa del incidente, abandonaron sus tareas. Para muchas empresas, recoge también la dotación de recursos humanos contratados para casos de bajas laborales.

La empresa debe abonar la cantidad referente a la baja laboral provocada o nueva formación para los sustitutos de los trabajadores afectados.

Estos trabajadores, antes de ser accidentados también suponen un coste, ya que exigirán una prima que les compense por el riesgo al que se ven expuestos. Si la inversión en prevención de la empresa es baja, los trabajadores supondrán que el riesgo es mayor, por tanto la partida que quieren recibir será mayor. Esta desconformidad sobre el riesgo, puede suponer una situación en la que la desmotivación por parte del trabajador se vea incrementada, bajando así el ritmo de trabajar.

- **Coste de tiempo de administración:** Las bajas laborales, informes sobre pérdidas provocadas por los daños deben ser investigadas y documentadas, por tanto se requiere de un personal encargado de realizar dicha tarea. Este aspecto puede verse reducido si la empresa cuenta con un personal especializado en dicha materia.
- **Pérdida de producción:** Ante la baja de trabajadores surge la necesidad de contratar a nuevo personal, lo cual puede provocar una pérdida de productividad debido a la escasa experiencia y la disminución de confianza establecida en ellos reduciendo sus tareas. Se pueden necesitar horas extraordinarias para ajustar la programación y volver al ritmo de producción anterior al accidente. Además, los accidentados participan en investigaciones y audiencias.
- **Alternación del clima social en la empresa y deterioro de las relaciones laborales:** Los trabajadores en ambientes de trabajo poco favorables y en los que se encuentran riesgos con frecuencia, exigirán una nueva inversión en la prevención de la seguridad y salud o pedirán que su

salario se vea incrementado mediante primas que reflejen el riesgo al que se enfrentan.

Esta situación de malestar laboral puede verse reflejado también en huelgas o reivindicaciones sindicales.

- **Costes comerciales:** Como hemos dicho en el apartado anterior, una empresa con accidentes frecuentes reflejará una imagen débil y precaria dentro del mercado llegando a provocar pérdidas de clientes, los cuales analizarán si les merece la pena comprar dichos productos sabiendo las condiciones de seguridad y salud de la empresa proveniente.

Incluye también las penalizaciones por entregas de pedidos en fecha posterior a la establecida.

- **Otros costes que no están cubiertos por ser seguros:** Recoge gastos en transporte al hospital, ya sea en taxi o en ambulancia, incremento de las pólizas, material de primeros auxilios, pagos a personal para la defensa de juicios, etc.

- Métodos estimativos:

Como hemos analizado en el método anterior, calcular los costes indirectos es una tarea difícil de realizar. Existe cierta relación lineal entre costes directos e indirectos.

4. INFLUENCIA DE LOS COSTES EN EL ESFUERZO PREVENTIVO.

Toda empresa se basa en un fin, obtener los máximos beneficios posibles. En este caso, puede incrementarlos reduciendo los costes que acabamos de analizar. Por eso, muchas entidades están optando por invertir cada vez más en prevención, alcanzando un límite en el que por más que inviertan, la reducción del riesgo no se verá reflejada.

La duda que toda empresa tiene es conocer ese nivel óptimo de esfuerzo que deben realizar. Por un lado se fijará en los costes del riesgo de sufrir un accidente y por otro lado en el coste de realizar la inversión.

Podemos afirmar que el esfuerzo óptimo es aquel que iguala el coste marginal al ahorro marginal.

Tras esta igualdad, llegamos a dos conclusiones: por un lado, el ahorro marginal del esfuerzo preventivo es decreciente respecto a este, es decir, el ahorro que reciben las empresas por el pago de primas donde el riesgo es escaso, son menores. Otra de las conclusiones es la tendencia creciente del coste marginal, dicho de otra manera, en empresas con mayor seguridad, el invertir en prevención no quedará reflejado hasta niveles avanzados.

El ahorro marginal es mayor cuanto mayor población esté expuesta al riesgo, lo que nos lleva a una prevención mayor en las grandes empresas. Las pequeñas también quedan limitadas debido a la prima fija que deben pagar independientemente del número de accidentes.

4.1. Influencia de la Información en la toma de decisión.

Aunque acabamos de decir que los trabajadores tienen información sobre el riesgo al que se exponen, no siempre es así. Los empresarios son los que conocen plenamente los daños que puede provocar la tarea que realizan.

El propio trabajador puede tener conciencia de que está sometido a riesgos, pero no sabe que enfermedad le puede provocar, ni la probabilidad con la que puede darse... esto lo puede ver reflejado mediante la prima que recibe, pero muchas veces ésta es infravalorada. Es decir, una persona puede tener problemas musculoesqueléticos por realizar una tarea mucho tiempo en una postura, y no darse cuenta hasta pasado cierto tiempo. Este riesgo sólo podrá ser reconocido a través de la rutina y años de trabajo. Una vez alcanzado este conocimiento, podrán negociar la prima que quieren recibir.

Una solución que se propone en estos temas de enfermedades, es la reclamación por daños. Solución que no incrementa el incentivo en la prevención, ya que no forma parte del ahorro que espera una empresa al realizar el esfuerzo preventivo.

Si nos centramos en el tema de la ocultación de información, el trabajador ha adquirido el derecho a elegir el riesgo al que quiere exponerse favorecido por campañas de información,

pudiendo así, rechazar la tarea que crea que es muy arriesgada para su salud. La creación de auditorías privadas que le den la posibilidad de tener una visión de la empresa antes de entrar a trabajar en ella, es otra de las medidas.

A pesar de las medidas señaladas, la incertidumbre ante el riesgo suele ser respaldada mediante la contratación de aseguradoras. Éstas también juegan en desventaja, ya que no saben que realizan en cada momento el agente al que están protegiendo, si están realizando el esfuerzo preventivo que habían acordado.

Aun conociendo esta incertidumbre, las empresas deciden invertir en aseguradoras, ya que cuando se produce el accidente, los costes se reducen en notables cifras económicas. Dentro de éstas podemos encontrarnos tres tipos:

- Organismos públicos.
- Asociaciones de empresarios, más conocido como Mutuas: son asociaciones sin ánimo de lucro, creadas para gestionar las prestaciones de los trabajadores de las empresas afiliadas. En muchos países como Francia o Alemania, tienen derecho público y por tanto colaboran con la Seguridad Social, a diferencia de países como Chile, donde son privadas.
- Compañías privadas: a diferencia de las anteriores, son creadas con ánimo de lucro.

Volviendo al tema principal de este punto y tras observar la importancia de la experiencia en este aspecto, podríamos afirmar que existe una diferencia de riesgo entre un trabajador fijo y uno eventual, destinando a este último aquellas tareas con mayor riesgo, debido a la escasa información que poseen.

Aunque nos parezca una afirmación cierta, que la temporalidad esté correlacionada con la siniestralidad provocada en el trabajo, podemos establecer una relación más óptima entre siniestralidad y falta de formación del trabajador sobre la prevención de riesgos. Esto lo podemos observar con un simple ejemplo, un trabajador que se sube a un andamio sin formación en prevención, aunque sea un empleado fijo, se encuentra en una situación de riesgo.

Para demostrar con más claridad esta relación, nos centraremos en el caso de España en el que los niveles de siniestralidad se deben a dos factores clave: los accidentes provocados en

el sector de la construcción, los cuales son mayores que en el resto de países de Europa. La construcción se caracteriza por una tasa de temporalidad importante, ligada a las subcontratas y contratación directa, en el que las ETT no pueden participar. El otro factor se basa en los accidentes que sufren los trabajadores en el trayecto de su hogar al lugar de trabajo.

Por tanto, podemos afirmar así que la siniestralidad está relacionada con la cualificación y no con la temporalidad, destacando una siniestralidad menor en las empresas temporales.

Las ETT (representando el 14,8% de la temporalidad en España) invierten mucho más en formación y prevención de riesgos, ya que tienen mayores obligaciones en este aspecto. Deben destinar el 1,25% de su capital salarial a la formación de sus empleados. Además, reciben aportaciones de las Asociaciones de apoyo (AGETT), de las cuales un porcentaje elevado (cerca del 70%) se destina a cursos de prevención. Otra de las causas por las que estos niveles son inferiores, es su prohibición por participar en actividades más arriesgadas, como en la minería o el sector de la construcción. Estas empresas además sufren inspecciones continuas de Seguridad y Salud en el trabajo.

Todo lo expuesto en los párrafos anteriores queda reflejado en el Real Decreto 216/1999, más tarde la Ley 54/2003 ha incluido estos procedimientos que ETT y empresas llevan poniendo en práctica desde el anterior Decreto, y posteriormente el Real Decreto 171/2004, los ha utilizado para el sector *outsourcing*.

5. PROBLEMAS A LA HORA DE PREVENIR.

5.1. Restricciones para las pymes en la contratación de bienes de prevención.

Cuando nos referimos a los bienes disponibles por una empresa, podemos reconocer cada materia prima en almacén, cada ordenador de la oficina...pero al hablar de bienes de prevención nos encontramos con el inconveniente de que son bienes indivisibles y específicos. Bienes como seguros a empresas, personal especializado en este tema, apoyo de organizaciones sindicales, etc.

Este factor impide que muchas pymes puedan contratar servicios externos, ya que la cantidad que ellas necesitan no cubre el volumen necesario para contratar consultorías externas. Podemos afirmar así, que el riesgo de sufrir un accidente en una pequeña y

mediana empresa es mayor debido además de a esta restricción, a la presión por alcanzar a las grandes empresas en términos de productividad.

Además de ser bienes indivisibles, podemos destacar la característica de que no disponen de una unidad de medida física con la que poder analizar sus variaciones. Muchos de ellos para poder ponerse en práctica dentro de la empresa necesitan que otros de niveles inferiores ya estén puestos en marcha. Por ejemplo, tras observar riesgos procedentes de una maquinaria, opta por señalar el peligro que ella produce hasta llegado un punto donde ve que mediante esta medida el riesgo no se reduce, añade servicios de prevención propio.

5.2. Externalización e internalización de costes.

Partimos de la pregunta, ¿Quién debe asumir los costes provocados por un accidente, la propia empresa o agentes externos?

Podemos definir así los costes externalizados como aquellos que se han producido durante la producción, pero que la propia empresa no ha pagado su compensación. Esta externalización produce una mala asignación de los recursos y reduce la eficiencia de la economía. Para corregir dichos problemas se opta por la actuación del Estado a través de impuestos o subsidios o por la negociación entre los protagonistas de la externalidad.

Por el contrario, la internalización de los costes, aunque nos parece ser la solución, muchas veces es imposible llevarla a cabo por factores como una pérdida de competitividad debida a una subida de los precios que reflejen los costes asumidos por la empresa incluyendo los costes indirectos (ocultos) antes señalados. Otro de los factores se debe al entorno institucional, el cual marca mediante normas quién debe asumir cada coste.

Una manera llevada a cabo en la actualidad para internalizar dichos costes es mediante multas o impuestos al daño. Esta acción permite reducir las inspecciones de la empresa, pero castiga a aquellas en las que se produce un accidente cuando podría haber sido evitado. Este método cuenta aún con serias dudas sobre si mejora la prevención de riesgos o no.

En Europa, la mayoría de los trabajadores disponen de una fuente que les respalda en caso de sufrir un accidente, mediante aseguradoras. Al sufrir un accidente, el empleado tiene asegurado una prestación económica o una asistencia sanitaria por parte de la Seguridad Social, durante todo el tiempo que se encuentre indispuesto a seguir realizando su labor en la empresa.

Aunque parezca que la Seguridad Social es un método de internalización de costes, supone más un coste social, ya que todos los individuos se ven influenciados.

Proporciona tratamiento médico y farmacéutico, prótesis y ortopedias, rehabilitación y formación profesional, sin hacer referencia en ningún momento a los daños psicológicos o los gastos que supone para los familiares.

6. SOLUCIONES.

La salud y seguridad juegan un papel clave en el entorno de la empresa, ya sea en el aumento de la productividad de las empresas, mejorando su visión en el comercio en el que se encuentra mejorando así la competitividad o simplemente en las relaciones entre trabajadores.

Por este motivo, se cree conveniente reducir la siniestralidad mediante diferentes medidas. Se ha puesto de manifiesto la necesidad de un buen sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo. No sólo con la incorporación de un sistema, la seguridad va a cambiar radicalmente la situación en la que se encuentre la entidad, para ello todos los integrantes, tanto trabajadores como directivos, deben ser conscientes y aportar unos valores de positivismo hacia una mejora en este ámbito. Un buen sistema que pone de manifiesto este tema es OHSAS 18001, apoya y promueve prácticas en salud y seguridad a través de un sistema de gestión, mejorando las condiciones de trabajo y reduce los daños que se pueden provocar tanto materiales como personales protegiendo así el capital humano de la empresa y la reputación corporativa.

Otra de las medidas utilizadas sobre todo en grandes empresas, será la opción de pagar menores primas a sus trabajadores evitando las inspecciones de sanidad. Para ello, adoptarán la solución de contratar empresas privadas que certifiquen su situación laboral.

Una de las soluciones más utilizadas es el apoyo de sindicatos, los cuales ayudan a los trabajadores a defender sus derechos en temas de SST frente a la propia empresa o el Estado. La negociación de éstos con la empresa resulta un tema difícil ya que no puede cuantificarse y por tanto es muy difícil de intercambiar por otro aspecto de la empresa.

Aunque hemos señalado varias soluciones para mejorar el esfuerzo en prevención de riesgo por parte de las empresas (un buen sistema de gestión, reducir primas, apoyo de sindicatos, prestaciones asistenciales) la mayoría de estas entidades surge con la visión única de obtener beneficios propios. Por tanto, en este tema cobran gran importancia los incentivos

económicos que recompensen a las empresas por tener lugares de trabajo seguro y saludable, en los que sus empleados realicen su labor más contentos y así lograr mejores rendimientos. Estos incentivos deben ser públicos y externos y deben concederse no a los resultados, sino al esfuerzo.

Este tipo de acciones de recompensa en salud y seguridad son acompañadas de incentivos fiscales como es una reducción de tipos impositivos para aquellas empresas que pagan impuestos de sociedades o de las primas de seguro, ayudas económicas para introducir sistemas de gestión de prevención o la incorporación de obligaciones sobre seguridad y salud en los procedimientos de adjudicación de contratos públicos, esto hace que las empresas decidan invertir en este aspecto ya que si fuera por pura normativa muchas de ellas dejarían este tema de lado, como hemos señalado en el apartado 2. Algunos de los incentivos económicos más destacados son:

- Ayuda, subvención o financiación estatales.

Ayuda mediante compensaciones económicas o condiciones de financiación favorables, como por ejemplo préstamos bancarios o apoyo para la adquisición de maquinaria segura. Un caso sería el sector sanitario de Alemania, las empresas que puedan demostrar que han integrado con éxito un sistema de salud y seguridad, pueden recibir bonificaciones. Para que puedan optar a éstas, deben acreditar un certificado por el organismo competente. La bonificación máxima que pueden obtener es del 50% del coste de la certificación y entre un 10% y un 50% del importe del seguro. Esta iniciativa se basa en un documento normativo, que contiene los siguientes elementos:

- Evaluación y aplicación de los requisitos exigidos por la ley.
- Vigilancia de la salud en el trabajo.
- Evaluación de riesgos.
- Optimización de la adquisición de instalaciones.
- Gestión de sustancias peligrosas.
- Auditoría y mantenimiento de los equipos de trabajo.
- Gestión de emergencias.

- Incentivos basados en sistemas y estructuras fiscales.

Este tipo de incentivo se centra en los impuestos de los empresarios. Si cumplen los objetivos marcados, se les puede ofrecer deducciones fiscales. Para este tipo, nos vamos a

fijar en los Países Bajos. Poseen un sistema conocido como Farbo, que consiste en promover a las empresas a cambiar ciertos productos que utilizan habitualmente, con el objetivo de mejorar la salud de los trabajadores. Estos productos se encuentran en una lista, y por adquirirlos, tiene la posibilidad de deducir el gasto de su declaración fiscal. Por ejemplo, puede contabilizar la inversión como gasto con efectos directos en la declaración tributaria del año de adquisición, con lo que los productos resultan más baratos.

La lista se divide en tres categorías de equipos de trabajo que reducen la exposición a:

- Esfuerzo físico.
- Sustancias tóxicas.
- Ruido.

Cada año un comité de expertos revisa la lista para retirar o incorporar nuevos productos

- Diferenciación de primas de seguros.

Estos incentivos tienen como objetivo vincular las primas que pagan las empresas y el rendimiento en materia de salud y seguridad. El nivel de primas puede reflejar el resultado de exposiciones de hace tiempo, como por ejemplo un empleado que se quedó sordo por estar expuesto durante muchos años al ruido, o exposiciones presentes, como por ejemplo un empleado que se queda sordo por la exposición al ruido actual.

En el caso de Francia, el sistema de seguros ofrece a las empresas incentivos que mezclan primas de seguros diferenciadas y apoyo económico a las empresas que inviertan en mejorar las condiciones de trabajo. La prima que debe pagar una empresa depende de los costes de los accidentes y enfermedades o del riesgo laboral. También, depende del tamaño de las empresas.

- Si son grandes empresas (200 empleados o más), la prima se calcula para cada trabajador y se basa en el índice de accidentes y enfermedades laborales.
- Para empresas medianas (entre 10 y 200 empleados) la prima se establece mediante los costes sectoriales y los específicos de la empresa.
- Por último, si se trata de pequeñas empresas (menos de 10 empleados) la prima se establece teniendo en cuenta un importe colectivo para sectores industriales específicos (primas basadas en el riesgo)

Podemos ver la importancia de este tipo de incentivos en SST a través de diferentes ejemplos:

- Régimen del sector cárnico alemán: Las empresas participantes disfrutaban de un descuento en primas si promovían la seguridad con medidas como la adquisición de cuchillos más seguros, la formación de los conductores...este régimen hasta el año 2007 había reducido unos 1000 accidentes (28% en la cifra de accidentes declarados) produciendo un beneficio de 40,2 millones de euros aproximadamente.
- Sector agrario finés: Ha recortado la tasa de accidentes en un 10,2% (5000 accidentes).
- Una compañía alemana de seguros de enfermedad adoptó un sistema de incentivos que animó a aplicar un moderno programa de gestión de salud. Este hecho dio lugar a una caída del 7,6% en el pago de bajas por enfermedad y un descenso del 7% aproximadamente en las cifras de absentismo.
- El Instituto Nacional para el Seguro contra los Accidentes del Trabajo y las Enfermedades Profesionales de Italia promueve la inversión en SST a través de créditos bancarios a diversas PYMES, las cuales declararon un descenso de accidentes del 13 al 25% respecto a empresas que no participan en este programa de incentivos.

Como podemos observar los incentivos económicos cobran gran importancia en la reducción de accidentes laborales. La actuación de las empresas no es igual si se trata de pymes o grandes empresas. A continuación presentamos las diferentes acciones, según su tamaño:

- Grandes empresas:

Una buena SST puede ser una ventaja para conseguir desmarcarse de la competencia. Para conseguir mejorar la SST, exige un análisis exhaustivo de los factores ambientales, organizativos y de los puestos de trabajo. No hay que olvidarse de las características humanas y personales que pueden influir considerablemente en el trabajador.

Si se previenen y controlan los riesgos de SST de manera eficaz, no tardarán en aparecer los beneficios empresariales derivados.

Algunas de las medidas optadas por las grandes empresas son las siguientes:

- El rediseño de las instalaciones y de los puestos de trabajo para aumentar la productividad y reducir riesgos en lo que a SST se refiere, sobre todo en los casos musculo esqueléticos.
- Exámenes médicos preventivos y de vigilancia sanitaria.
- La mejora del diseño de los puestos de trabajo es también un factor con cierta importancia que ayuda a reducir los riesgos laborales y aumentar la motivación de los trabajadores.

Las características humanas y personales en un trabajador influyen en la producción, por lo que es imprescindible tenerlos motivados. Estas son algunas de las medidas implantadas por las empresas para que no cunda la desmotivación entre los empleados:

- Los altos directivos deben ejercer un liderazgo coherente.
- Las condiciones de trabajo han de ser seguras y estar en buenas condiciones en todo momento. Sino, causará desconcierto entre los trabajadores.
- Los empleados deben sentirse seguros y competentes en la labor que están realizando.
- Las políticas y sistemas de SST, deben de estar acreditados.
- Los trabajadores deben de tomar partes en las decisiones en lo que a SST se refiere, ya que ellos son los que lo viven en el día a día.
- Han de reconocer los éxitos de las personas, los equipos y las organizaciones y premiarlas por ellos cuando sea oportuno.

- Pequeñas y medianas empresas:

Una buena gestión en la SST puede ayudar mucho a las pequeñas y medianas empresas. A su vez, pueden perder mucho si ésta es deficiente. Por ejemplo, según datos de la UE, el 60% de las PYME que sufren alteraciones de más de 9 días acaban en quiebra.

Cada vez es más frecuente la aparición de cláusulas relativas al rendimiento en materia de salud y seguridad tanto en los contratos de los sectores públicos como en los privados. Es

por ello, que una buena SST puede ser un factor a tener en cuenta a la hora de conceder contratos. Algunas características de las cláusulas son las siguientes:

- Pruebas de la aplicación de políticas y procedimientos eficaces de la SST.
- Programas rutinarios de evaluación y el control de riesgos.
- Información acerca de posibles actuaciones judiciales recientes o inminentes en materia de SST y sobre actuaciones llevadas a cabo para la aplicación de la legislación.
- Informe estadístico de todos los accidentes, incidentes y enfermedades importantes.
- Información sobre cualquier reclamación en curso o inminentes.

Como he comentado antes, la SST en las pequeñas y medianas empresas juega un papel fundamental. Los últimos datos de la UE demuestran que de las 23 millones de empresas que hay en Europa, el 82% de los accidentes laborales se sufren en las PYME. Otro dato alentador es que el 90% de los accidentes mortales se encuentran éstas.

7. BREVE ENFOQUE SOBRE LAS MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA EN DIFERENTES PAÍSES.

Los servicios de prevención de riesgos laborales se encuentran regulados en el artículo 7 de la Directiva Marco (DM) [89/391/CEE](#), bajo el título *Servicios de protección y de Prevención de la siguiente manera: "El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales de la empresa. Si las competencias en la empresa y/ o establecimiento son insuficientes para organizarlas, el empresario deberá recurrir a competencias (personas o servicios) ajenas a la compañía. Habida cuenta del carácter de sus actividades y tamaño, los Estados miembros podrán definir las categorías de las compañías en las cuales el empresario, si tiene las capacidades necesarias, podrá asumir personalmente las funciones previstas. "*

Este artículo describe que existen dos modalidades de organización de la actividad preventiva, por un lado, si el control se queda interno, es decir, es el propio empresario o uno de los trabajadores quien organiza; y por otro lado si lo depositan en un agente externo. Cada país decidirá la forma que quiere.

Pasemos ahora a observar diferentes países europeos:

- **España:** En España contamos con cuatro posibilidades de organización.

- Empresario: realiza personalmente la prevención. Este modelo no se puede aplicar para las Administraciones Públicas.
 - o Empresas reducidas, con menos de 10 trabajadores y baja peligrosidad.
 - o Si el empresario tiene capacidad formativa y trabaja en el centro donde realiza la labor de prevención.
 - o Las actividades que éste no puede realizar como la vigilancia de salud, deberán ser delegadas en una de las siguientes modalidades.

- Designación de trabajadores: el empresario puede designar a sus trabajadores esta función. Muchas veces esta modalidad resulta insuficiente y debe ser complementada por servicios propios o ajenos.

- Servicio propio: El personal encargado de la prevención se dedicarán exclusivamente a esta actividad, formando una unidad organizativa específica dentro de la empresa. Están obligados a presentar anualmente una memoria y una programación de las actividades de prevención que van a realizar durante su año laboral. Para poder constituir un servicio de prevención propio deben darse las siguientes características:
 - o Empresas con más de 500 trabajadores.
 - o En empresas con menos trabajadores del nivel establecido pero que la autoridad laboral ve necesario la instauración de un servicio de prevención propio debido a la especial peligrosidad.

- Servicio ajeno: para instaurar esta modalidad la entidad debe obtener la aprobación tanto de la Administración Laboral como de la Sanitaria, cumpliendo con todos los requisitos de personal, instalaciones... y poseyendo un técnico encargado de cada tarea (técnico para las tareas de nivel superior, un médico especializado...)

El empresario podrá optar por un sistema de prevención ajeno, si se dan las siguientes circunstancias:

- La designación en trabajadores sea insuficiente y no cumpla las características para consolidar un servicio propio.
- alguna de las modalidades anteriores no se encuentre capacitada para llevar a cabo ciertas funciones como la vigilancia de la salud.

En España podemos destacar también el servicio mancomunados de prevención, es decir, asociaciones de empresas que desarrollan su actividad en el mismo lugar, pertenezcan al mismo sector o grupo empresarial. Quedan excluidas de este modelo organizativo para empresas de un mismo sector, aquellas obligadas a disponer de un sistema propio. Cuentan con una serie de características como la disposición de un número mínimo de recursos humanos equivalente a los que son obligados los servicios de prevención ajena, deben comunicar su instauración a la autoridad laboral así como las entidades que la forman y su nivel de participación.

- **Dinamarca:** Basa su organización de prevención en tres posibilidades.
 - Servicio de salud laboral: en este caso será el Ministerio de Trabajo quien decidirá si es necesario un servicio para tratar temas de salud y seguridad del trabajo en las empresas del país.
 - Delegación por parte del empresario en un personal, o muchas veces por parte de trabajadores los cuales previamente han sido designados por él: esta forma de organización sólo se puede dar en empresas que contengan un número de trabajadores de entre 1 y 4.
 - Las personas que no cumplan el requisito anterior debido al exceso de trabajadores designarán esta función preventiva a una persona externa. Éstos formarán un grupo de seguridad, comités de Seguridad e Higiene. Los empleados no dejarán esta actividad sin supervisión personal interna,

por tanto, estos grupos contarán con la presencia de un trabajador elegido por ellos mismos.

Si el número de trabajadores supera los 20, este empresario formará parte también de un Comité de Seguridad, en el que además se encontrarán miembros de los grupos de trabajo y supervisores.

- **Italia:**

- Delegación del personal por el empresario, en empresas con las siguientes características:

- Industrias y empresas artesanales donde el número de trabajadores no supere a 30.
- En las agrícolas y zootécnicas de menos de 10.
- En empresas relacionadas con la actividad primaria de la pesca, con plantilla inferior a 20 empleados.
- En el resto, el límite se encuentra en 200 trabajadores.

- Creación de servicio propio de prevención: obligatorio sólo para aquellas empresas dedicadas a riesgos elevados como la fabricación de explosivos y centrales nucleares. Además de ser obligatoria para éstas, se incluirán en este grupo las empresas que superen los 200 trabajadores.

- Personal externo: posible en cualquier empresa ya que éstas no están obligadas a disponer de personal propio para la prevención.

- **Irlanda:** En este país no encontramos varias opciones como en los dos países anteriores señalados. Sigue las dos modalidades contenidas en la Directiva Marco. Reino Unido sigue su ordenación.

- **Finlandia:** A diferencia de España o Italia, este país basa su prevención en la actuación de los propios trabajadores. Estos empleados, contarán con un jefe nombrado por el empresario. La función de este último será representar frente a los trabajadores los asuntos acordados relacionados con éste tema.

- **Alemania:** El ordenamiento alemán se centra en los objetivos a perseguir por parte del empresario, y no en su estructura. En este país, la organización queda delegada en profesionales relacionados con esta materia, donde destacamos médicos e ingenieros de seguridad. Esta ordenación la podemos encontrar muy similar en Suecia.
- **Francia:** En este país nos encontramos con la actuación de servicios médicos. Sus funciones se centran además de la cobertura de la salud de trabajadores, en la protección ante posibles accidentes. Los servicios médicos no son la única forma de organizar, si el riesgo de la empresa exige la contratación de expertos en un tema concreto, pueden acudir a ellos.
- **Portugal:** Nos encontramos con la posibilidad señalada en más países, pudiendo encargarse de esta organización tanto el propio personal o un trabajador designado, o designárselo a un servicio de prevención.

Aunque acabamos de señalar la libre elección de la organización, existe una condición para aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 800 miembros, siendo obligatorio para ellas contar con un servicio interno.

Nos podemos encontrar con cuatro diferentes modalidades de servicios de prevención ajenos, haciendo así, que la regulación de estos servicios sea más complicada que la de nuestro país.

- Públicos.
- Privados.
- Cooperativos.
- Asociativo sin ánimo de lucro.

- **Luxemburgo:**
 - Servicio de salud ínter empresas: grupos de prevención para todas las empresas asociadas.

- Servicio propio: Servicio para empresas con más de 5000 trabajadores. También pueden acceder a este servicio empresas con 3000 empleados en las que al menos 100 de ellos están expuestos a contraer enfermedades profesionales.
- Servicio Nacional de Salud en el Trabajo: este servicio surge para aquellas empresas que no han adoptado ninguna de las dos medidas anteriores. Este servicio es abastecido por la financiación de los propios empresarios que decidan esta opción.

Tras haber observado los diferentes países, llegamos a la conclusión de que existen dos tipos. Por un lado, se encontrarían los basados en las propias características de la empresa, como sería el caso de España y por otro lado, los que se centran en los objetivos y no en la estructura del sistema, entre ellos Alemania.

8.COMPARATIVA DE ESPAÑA CON ITALIA

Tras observar los diferentes modelos de organización en diferentes países de Europa, realizaremos una comparativa en prevención de riesgo entre España e Italia más profunda. Ambos países a pesar del gran coste y esfuerzo que supone llevar a cabo una actividad de prevención, ponen en marcha en sus empresas diferentes medidas que favorecen llevar a cabo una prevención en seguridad y salud óptima. La normativa de los dos países pone de manifiesto la importancia de la formación de sus trabajadores y la información que se les ofrece, reconociendo en cada momento el riesgo al que se exponen y cómo solucionarlo en el peor de los casos. Cada persona de la empresa debe asumir unas obligaciones que guiarán a un mejor resultado preventivo, siendo castigadas cuando no lo hagan correctamente.

8.1 Prevención de riesgos laborales en España.

8.1.1 Evolución legislativa.

La importancia de reducir el número de enfermedades profesionales provocadas por accidentes en el lugar de trabajo, cobró importancia a principios de los años setenta. Se

creó así el Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, financiado por la Seguridad Social. Más tarde este plan dio paso a la creación del conocido Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Posteriormente, surgió la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, con una característica especial, engloba la actuación de las Administraciones Públicas. Esta característica convierte a la ley en universal debido a su interés por todos los riesgos independientemente del ámbito en el que se produzcan. La ley señalada fue modificada más tarde por Ley 54/2003, de 12 de Diciembre.

Dicha ley tiene como objetivo crear un ambiente de trabajo en cuanto a seguridad y salud óptimo, en el que sus trabajadores, sean por cuenta ajena o trabajadores de carácter estatutario al servicio de Administraciones Públicas, realicen su labor sin riesgo a sufrir daños. Tiene como principios:

- La prevención de riesgos profesionales.
- Eliminación o reducción de riesgos.
- Información y formación de los trabajadores.

La aplicación de esta Ley queda restringida en actividades como policía, seguridad, resguardo aduanero, actividades militares de la Guardia Civil, Fuerzas Armadas... En relaciones de carácter especial del servicio en el hogar.

En el caso español, la Constitución delega en los poderes públicos el tema de seguridad, salud e higiene en el trabajo, siendo de carácter exclusivo del Estado y dejando a las Comunidades Autónomas sólo la función de poner en práctica. Éstos, a través de las Administraciones públicas, elaboran una normativa centrada en el trabajo, regulando los sistemas de organización señalados en el apartado anterior, definiendo las obligaciones y derechos de cada personal. Muestran también interés en el ambiente de trabajo – nivel de ruido, vibraciones, temperatura...- así como en la maquinaria e instalaciones de los lugares de trabajo.

Otro de los organismos participantes es el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, órgano técnico de la Administración General del Estado. Se encarga del estudio y análisis de las condiciones de seguridad mejorándolas en caso necesario y promoviéndolas por las diferentes Comunidades Autónomas. Otra de sus funciones es el apoyo por el intercambio de experiencias y conocimientos entre diferentes Administraciones Públicas. Por último, el encargado de vigilar su buen cumplimiento será la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

8.1.2 Fases para elaborar un sistema de prevención.

En primer lugar analizaremos las fases a realizar para llevar a cabo un buen sistema de prevención. Estas fases quedan reducidas en un documento único para aquellas empresas con un número de trabajadores inferior a 50 que no desarrollen las actividades del anexo I, según lo establecido en el art.2.4 del Real Decreto 39/1997.

- Plan de prevención.

Debe integrarse en el sistema de gestión de la empresa, involucrándose en todos los niveles de jerarquía y en las actividades que cada uno realiza. Para que este proceso sea pleno, surge el Plan de Prevención.

Este documento está a disposición de las autoridades sanitarias, de la autoridad laboral y de los representantes de los trabajadores, y debe incluir:

- Identificación de la empresa, así como la actividad que realiza, las características de su lugar de trabajo, el número de trabajadores...
- La organización de la producción, prácticas y procesos técnicos.
- Estructura organizativa: funciones y responsabilidades de cada individuo.
- Organización de la prevención, modalidad y órganos encargados.
- Recursos técnicos, humanos, económicos y materiales necesarios para lograr los objetivos de prevención.

Para llevar a cabo un buen Plan de Prevención la evaluación de los riesgos y la planificación de actividad a realizar, son los instrumentos principales.

- Evaluación de riesgos.

Llevada a cabo por personal especializado en la organización de recursos de la actividad preventiva.

Permite tomar decisiones en tema de prevención basándose en estimaciones de costes que no han podido evitar que se produzcan. Esta evaluación debe realizarse al comienzo de cada actividad o cuando la actividad realizada parece provocar algún daño, si se produce la introducción de nuevos materiales o tecnología provocando cambios en las condiciones de trabajo. También se debe llevar a cabo si se incorpora un nuevo personal sensible.

Para poder llevarse a cabo debe tener en cuenta:

- Características del local.
- Instalaciones.
- Equipos de trabajo.
- Sustancias o preparados químicos, físicos o biológicos que se pueden utilizar.
- Organización del trabajo.

- Planificación de la actividad preventiva:

Actuación con la finalidad de eliminar los riesgos resultantes de la evaluación. Incluirá acciones como:

- Procedimientos para supervisar las repercusiones sobre la salud de los trabajadores en cada actividad, determinando las medidas hay que instaurar para poner solución.
- Incluir en todas las actividades, la responsabilidad de la jerarquía de tomar medidas de prevención.
- Planificar y desarrollar acciones para actuar en situaciones de emergencia.
- Diseñar los métodos y la formación que deben transmitir a los trabajadores.
- Para asegurar el cumplimiento de las normas de prevención, se debe establecer una relación con empresarios de características similares como el lugar de trabajo.
- Supervisar e informar sobre el cumplimiento de las obligaciones de cada personal, sobre todo de aquellos empresarios subcontratados.
- Asegurar el buen funcionamiento y el buen estado de las instalaciones, maquinaria, productos... con los que trabajan los empleados.
- Planificación de la documentación referente a las actividades de prevención llevadas a cabo en la empresa, así como su conservación.

- Mostrar interés en mujeres embarazadas, jóvenes menores de edad, trabajadores sensibles al riesgo ya trabajadores temporales, asegurándoles una protección adecuada.

8.1.3. Obligaciones del personal.

Una vez analizado el proceso para prevenir en las empresas españolas, y su forma de organizarse, debemos observar que un proceso por sí sólo no tiene ningún efecto si el personal no toma la conciencia adecuada para llevarlo a cabo. Por tanto, a continuación trataremos las obligaciones que debe realizar cada figura de la empresa, comenzando por el propio director y el trabajador.

- La dirección: encargada de garantizar las medidas de Seguridad necesarias para que un trabajador realice su labor evitando sufrir daños.

Sus funciones, recogidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, son:

- Exigir el cumplimiento de las prácticas, planes, legislación y procedimientos referentes a la Seguridad laboral.
- La gestión debe incorporar en sus funciones la prevención de la empresa.
- Delegar y ejercer las tareas de liderazgo en esta materia.
- Es la encargada de aprobar el Plan Anual de la Prevención de Riesgos Laborales, al inicio de cada año.
- Además de exigir el cumplimiento de las prácticas, procedimientos y procesos que rigen las actividades del Plan de Prevención, es encargada de aprobarlas.
- Autorizar la dotación de recursos para llevar a cabo la elaboración y los objetivos de seguridad.
- Supervisar periódicamente el cumplimiento del Plan.
- Deben consultar a los trabajadores antes de adoptar una nueva planificación y organización de la forma de trabajo de la empresa, la implantación de nuevas tecnologías y nuevas tareas de prevención...

- Trabajadores: sus obligaciones quedan reflejadas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995 de 8 de Noviembre). Sus funciones principales son:
 - o Deben velar por su propia salud y seguridad laboral, así como la de las personas a las que puede afectar.
 - o Son los responsables del buen uso y estado de maquinarias, herramientas e instalaciones que manejan para realizar su tarea.
 - o Usar los medios de protección individual correctamente, así como los colectivos.
 - o Conocer y cumplir la Normativa y legislación vigente en su área de trabajo.
 - o Informarse y formarse en materia de seguridad, acudiendo a las charlas y actividades que los directivos organicen.
 - o Promover mejoras en las condiciones de Seguridad, Calidad, Mantenimiento.
 - o Cumplir las Normas de Seguridad instauradas en la empresa.
 - o Participar en la puesta en marcha de las actividades del Plan de Prevención.
 - o Cooperar para resolver cualquier emergencia.
 - o Cooperar con la Dirección para garantizar un buen ambiente de trabajo.

Éstos a su vez cuentan con una serie de derechos: deben ser formados e informados de todo riesgo que pueden acarrear sus laborales, tienen derecho a participar y evaluar los riesgos disponiendo de una vigilancia periódica de su salud, creyendo si es conveniente parar la actividad.

Además de las dos figuras clave de toda empresa, podemos encontrarnos con el coordinador y delegado de prevención, con mandos intermedios. Analizaremos ahora sus obligaciones y responsabilidades.

- Coordinador de prevención:

- Integrar la prevención en su gestión directa.
 - Informar y asesorar a la Dirección mediante estadísticas, el buen cumplimiento de los objetivos y procesos de prevención.
 - Proponer las medidas necesarias para corregir los desperfectos en el seguimiento de los objetivos.
 - Asesorar e informar a la Dirección de nuevas obligaciones que surjan en este ámbito.
 - Colaboración para la implantación y seguimiento de procedimientos y reglas a seguir.
 - Mantener relación con empresas externas para captar de ellas nueva mejoras y mejores prestaciones de servicios. Controlando siempre su implantación.
 - Controlar que se cumplan todo los planes formativos de personal.
 - Realizar las tareas asignadas por la Dirección.
 - Colaborar en la investigación, propuestas y prevención en los casos en los que le sea asignado.
 - Prepara los borradores de los nuevos Planes de Prevención, para más tarde entregárselos a la Dirección.
- Mandos Intermedios:
- Colaborar con el Coordinador.
 - Conocer y cumplir las normas, definiendo sus objetivos concretos.
 - Identificar los riesgos que se pueden provocar en su área poniendo los medios necesarios para evitarlos.
 - Ante situaciones que indiquen cierto riesgo, pueden suspender la actividad, comunicándoselo a sus superiores inmediatamente.
 - Delimitar las funciones y obligaciones de prevención al personal al que controla.
 - Lidera la aplicación de los procedimientos de PRL.
- Delegados de prevención: representan a los trabajadores en temas de prevención. Son designados por los propios representantes del personal y su volumen depende del número de trabajadores de la empresa: si la empresa

cuenta con un número de empleados inferior a 40, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal; aquellas que contengan 50-100 trabajadores, corresponde dos delegados; si disponen de 101-500, 3 delegados; 501-1000, 4; y a partir de este valor cada mil trabajadores un delegado más, alcanzando como máximo 8 delegados por empresa. Sus actuaciones son las siguientes:

- Ayudar a la Dirección para mejorar la situación preventiva.
 - Promover la relación entre trabajadores para llevar a cabo la ejecución de la normativa.
 - Ser consultados antes de llevar a cabo la ejecución de las decisiones referentes al art. 33 de La Ley de Prevención de Riesgos, por parte del empresario.
 - Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa.
- Recursos preventivos de la empresa: Según la Ley 54/2003 la presencia de recursos para favorecer la prevención será preceptiva en los siguientes casos:
- Cuando las actividades que realicen las empresas se consideren dañosas o peligrosas para la salud y seguridad de los trabajadores.
 - Cuando los riesgos se vean modificados a lo largo del proceso. La presencia de estos recursos será necesaria cuando durante el trabajo surjan riesgos especiales.
 - Cuando la Inspección de Seguridad Social y de Trabajo los necesite.

Las funciones y las tareas de dichos recursos son:

- Vigilar el cumplimiento de las medidas propuestas en el Plan de Prevención y comprobar su eficacia.
- Asignar responsabilidades para llevar a cabo el Plan.
- Aplicar las medidas y normas preventivas del Plan y las normas e instrucciones de Seguridad y Salud.
- Coordinación entre trabajadores autónomos y empresas subcontratadas.
- Supervisar la maquinaria.
- Vigilar los Equipos de Protección, la organización de la empresa, control de personal, de documentos...

- Asegurar la puesta en marcha de los métodos de trabajo de la empresa como los del Plan.
- Informar a los trabajadores sobre el funcionamiento de los materiales que utilizan.

8.1.4 Medidas para prevenir.

La obligación de llevar a cabo las normas de prevención establecidas en el Plan de Prevención, provocará la instauración de cierto personal encargado de ocuparse de dicha actividad. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social serán en muchas empresas, las encargadas de esta prevención.

Además de las obligaciones y responsabilidades señaladas para cada individuo, la dirección debe realizar un esfuerzo preventivo para asegurar un lugar de trabajo óptimo, mostrando interés en la Higiene y la Seguridad de sus miembros. Utiliza diversas medidas con el objetivo de informar a sus trabajadores de los riesgos a los que se enfrentan en cada momento y evitar que se produzcan daños o enfermedades profesionales relacionadas con ellos.

Entre las medidas más fundamentales se encuentra la promoción de la mejora de la educación e información de los trabajadores. Los empleados deberán estar completamente informados sobre los riesgos y las medidas que pueden aplicar para solucionarlos. Esta información llega a ellos a través de sus representantes o es el mismo empresario el encargado de comunicar al propio trabajador, si ve que este último puede sufrir un cierto riesgo específico.

La formación de cada trabajador tanto teórica como práctica, se realiza al iniciar la labor en la empresa, pero si se producen cambios en las maquinarias, procesos que ellos manejan, deberán ser informados inmediatamente. Por norma general es recibida en horario laboral y no supondrá para ellos ningún coste adicional, ya que es una obligación de la empresa.

La dirección además de mejorar la prevención mediante cursillos o campañas de información a sus empleados, debe asegurar dependiendo del tamaño de la empresa, su actividad y la influencia de personas externas, un buen estado de los equipos de trabajo y de los medios de protección ante incendios, medidas de primeros auxilios y evacuación. Siendo éstos revisados periódicamente para evitar su mal estado. Para completar esta medida, los proveedores y suministradores de productos tienen la obligación de informar

antes de la adquisición y puesta en marcha del estado y riesgos de sus elementos, siendo estos embalados e instalados correctamente.

Respetando siempre la intimidad de los trabajadores y bajo su consentimiento, éstos también serán vigilados y pasarán una revisión cada cierto tiempo para controlar su salud ante posibles riesgos.

La prevención también es incentivada gracias a la activa y continua participación de los miembros en la toma de decisiones, permitiendo controlar y captar más rápido los riesgos que existan en la empresa.

Toda empresa cuenta con medidas preventivas para mujeres embarazadas o con parto reciente. Entre estas medidas podemos encontrar la adaptación del puesto de trabajo a desempeñar por parte de la trabajadora, reducciones de jornadas o la no realización de jornadas nocturnas. Además, si la embarazada debe acudir a exámenes prenatales y técnicas de parto, podrá salir del trabajo siendo remunerado este tiempo fuera de su puesto de trabajo.

Los menores también cuentan con medidas preventivas concretas. El empresario analiza que actividades están adecuadamente adaptadas en temas de esfuerzos, riesgos, horarios, para el menor, comunicándoselo previamente a sus padres o tutores.

En resumen, los empresarios deben incentivar la prevención mediante diversas maneras, entre las cuales se encuentra la elaboración de una normativa donde refleje las responsabilidades y derechos que cada persona tiene y el nivel de protección que requiere. También determina la limpieza, señalización, condiciones ambientales, el material, lugares de primeros auxilios... así como un buen estado de las máquinas e instalaciones que posee en su empresa. Para comprobar que sus propuestas se están llevando a cabo correctamente, realiza revisiones periódicamente. Además de involucrarse por el estado de su empresa, influye en la actuación del empresario mediante charlas o cursos informativos, donde muestre los riesgos a los que se expone en cada tarea y momento y cómo solucionarlo ante imprevistos.

8.1.5 Sanciones e infracciones.

Toda empresa debe cumplir con los requisitos de Seguridad y Salud establecidos en el Plan. El incumplimiento de éstos dará paso a responsabilidades penales, administrativas y civiles para investigar los daños ocasionados.

La revisión de la puesta en marcha de las normas establecidas, la realiza la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Éste entrega un documento al empresario señalando todas las infracciones observadas en la empresa, así como el tiempo disponible para corregirlas.

Las Sanciones e infracciones cometidas quedan recogidas en LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social). Pueden ser responsables de ellas, los empresarios, entidades ajenas a la empresa encargada de la actividad de prevención, las personas encargadas de auditoría, las entidades encargadas de formar a los empleados... Por el contrario no serán responsables los trabajadores, ni personal interno encargado de la prevención de la empresa.

Dependiendo de la entidad y del deber no cumplido, podremos clasificarlas en tres niveles:

- Leves: dentro de éstas podemos encontrarnos con la falta de limpieza del lugar de trabajo, no comunicar a la autoridad los accidentes ocurridos, no comunicar también la reanudación de trabajos después de efectuar alteraciones y todos aquellos incumplimientos de normas y documentación. Estas infracciones prescriben en un plazo de un año.
- Graves: el incumplimiento de integración de la actividad de prevención en la empresa, no llevar a cabo la evaluación de riesgos, no realizar los controles periódicos, la instauración de personal a puestos de trabajo no compatibles para sus condiciones físicas y psíquicas, incumplir las tareas preventivas de formación e información al personal, incumplir las obligaciones de auditoría... Prescriben en tres años.
- Muy graves: no mostrar atención a las normas de prevención para mujeres embarazadas o menores de edad, no paralizar aquellos trabajos en los que se detecten riesgos, incumplir la confidencialidad de los análisis de los trabajadores, falta de recursos preventivos, falsear los datos de auditoría... Estas al ser de carácter más agresivo para la empresa, el plazo de prescripción será de cinco años.

Estas infracciones quedan sancionadas con multas:

Las leves con un importe de 40 a 2.045 euros; las graves de 2.046 a 40.985 euros y por último, las muy graves de 40.985 a 409.891 euros.

Para saber si una sanción pertenece a un nivel u otro, se tiene en cuenta:

- Carácter transitorio o permanente de los riesgos.
- Número de trabajadores afectados.
- Peligrosidad de las tareas realizadas.
- Gravedad de los daños.
- Deberá observarse si se ha producido reincidencia.

Las sanciones consideradas por las Administraciones como muy graves, deberán ser publicadas en el Boletín Oficial del Estado, siendo accesibles para cualquier individuo hasta alcanzado los cinco años, cuando se borrará.

La Administración Laboral, cuando crea oportuno podrá realizar medidas más agresivas como la suspensión de labores o cierre de empleos. Este cierre o suspensión de actividades también podrá ser realizada por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, o por el propio trabajador cuando lo veo oportuno. Se podrá así, clausurar la empresa de forma temporal o definitiva, así como la disolución de sociedades.

La prohibición de contratar con la Administración, es otra de las medidas, establecida en el Artículo 54 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La cancelación de la acreditación como forma de prevención o auditoria es la última de las medidas instauradas por la Administración Laboral.

No sólo tiene poder para sancionar la Administración Laboral o el Inspector de Trabajo, la Seguridad Social también cobra cierta responsabilidad en este tema. El empresario deberá pagar todas las prestaciones económicas de Seguridad Social por atenciones a sus trabajadores por lesiones a causa de máquinas, artefactos, lugares que no cumplen la normativa de prevención. La Seguridad Social aumentará el importe de estas de un a un 50%, no pudiendo ser esta cantidad pagada por Mutuas.

Si la empresa incumple las decisiones establecidas por la Inspección de trabajo o no para el trabajo cuando la Autoridad Laboral lo ordena, deberá pagar todos los costes que supongan las prestaciones de la Seguridad Social. Así mismo, también pagará estos costes cuando no realice las revisiones médicas establecidas periódicamente y abonará los costes médicos que provengan de cualquier daño en el ámbito de trabajo.

Como última sanción, y siendo la más grave, nos encontramos con los delitos y penas. Dentro de ellos nos encontramos con diversos delitos:

- Delitos específicos contra la salud y seguridad, también conocidos como delitos de peligro o riesgo. Estos delitos no son causados por un daño, sino que son provocados por la simple infracción de una norma preventiva. Dentro de ellos podemos destacar dos tipos:
 - o Delito doloso: el sujeto que causa la infracción, lo hace voluntariamente. En este caso, ponen en riesgo la seguridad de sus trabajadores ya que no facilitan los medios adecuados para que realicen su labor correctamente. Estos delitos serán castigados con prisión de seis meses a tres años y con una multa económica de doce seis a doce meses, llegando a la cantidad de 108.000 euros.
 - o Delito culposo: el agente actúa sin intencionalidad pero la imprudencia es de nivel alto. El castigo en este caso será una prisión de 3 a 6 meses y una cantidad económica de 27.000 a 54.000 euros.
- Delitos genéricos: daños para la salud, la integridad física o la vida. Destacamos el delito de lesiones o el homicidio.
- Delitos contra la seguridad colectiva: en este último apartado destacamos riesgos sufridos por catástrofes como explosiones, radiaciones ionizantes...

8.1.6 Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo tiene como objetivo promocionar y apoyar la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia. Sus competencias y funciones son: documentación, normativa, organizaciones, formación, estadísticas, estudios y control de calidad. Sus objetivos más importantes son los siguientes:

- Realización de actividades de formación e información, ya que creen que fomentar una cultura sobre la prevención es vital para reducir los accidentes y enfermedades en el trabajo.
- Apoyo y colaboración con la inspección de Trabajo y Seguridad social en el cumplimiento de vigilancia y control.
- Asesoramiento en la elaboración de la normativa legal.
- Desarrollo de programas de cooperación internacional.
- Asistencia técnica: garantizar a las Administraciones Públicas y otras entidades el apoyo técnico especializado que requieran.
- Ensayo y certificación de equipos de protección y de máquinas.

8.2 Prevención de riesgos laborales en Italia.

8.2.1 Evaluación Legislativa.

Las disposiciones del presente Decreto-Ley, Decreto Legislativo del 3 de Agosto de 2009, n.106, será complementario y correctivo del Decreto Legislativo del 9 de Abril de 2008, relativo a la protección de la salud y seguridad en el trabajo.

Este Decreto-Ley busca la uniformidad de la protección de los trabajadores y empleados en las tareas que desempeñan y se aplicará a todos los trabajadores ya sean de sectores públicos o privados.

Una de las novedades es la creación, por parte de los Ministerios de Trabajo, Sanidad, Política Social, Interior, además de por el INAIL y IPSEMA, del Sistema Nacional de Información para la Prevención (SINP) con el fin de proporcionar datos útiles y evaluar la eficacia de la prevención de accidentes y enfermedades.

El Ministerio de Trabajo, de Salud y Política Social ha establecido un comité para la dirección y la evaluación de las medidas de seguridad y salud establecidas. Este comité está formado por:

- Tres representantes de los ministerios antes citados
- Un representante del Ministerio de Infraestructura y Transporte
- Un representante del Ministerio del Interior
- Cinco representantes de las regiones y provincias autónomas de Trento y Bolzano.

8.2.2 Obligaciones del personal.

- La Dirección:
 - Tomar las medidas oportunas para garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido la información e instrucción necesaria tienen acceso a las áreas o zonas de trabajo que los exponen a riesgo.
 - Exigir el cumplimiento, tanto de las normas de seguridad como de las de higiene.
 - Adoptar medidas para las situaciones de emergencia y hacer que los trabajadores sepan cómo reaccionar antes tales situaciones. Dichas medidas serán acordes al tamaño de la empresa, número de trabajadores, etc.
 - Los trabajadores deben saber al riesgo al que están expuestos.
 - Entregar sin demora al representante de seguridad de los trabajadores una copia del documento en el que se evalúan todos los riesgos.
 - Comunicar al INAIL y al IPSEMA cualquier tipo de accidente.
 - Equipar a los trabajadores que desempeñen tareas de riesgo con una tarjeta de identificación, que incluya fotografía.
 - En unidades de producción con más de 15 trabajadores deberá convocar una reunión al menos una vez al año. A dicha reunión tienen que asistir:
 - La dirección
 - El representante de prevención
 - En el caso de haya, el médico
 - El representante de seguridad
 - Actualizar las medidas preventivas en relación con los cambios organizativos y productivos.
 - La dirección debe dar al servicio de prevención la siguiente información:
 - Una descripción de las instalaciones y procesos de producción.

- Organización de los trabajos, la planificación y la implementación de medidas de prevención y seguridad.
- Las medidas adoptadas por las autoridades de supervisión.

- Trabajadores:

Todo trabajador debe cuidar de su propia salud y seguridad, además de las de sus compañeros. Deben hacer frente los efectos de sus acciones u omisiones, de acuerdo con su formación e instrucción. Según el convenio colectivo de trabajo – DLC 81/08 sus responsabilidades son:

- Contribuir, junto con la dirección, los gerentes y los supervisores, el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la salud y seguridad en el trabajo.
- El uso adecuado de los equipos de trabajo, sustancias y material de trabajo, así como los dispositivos de seguridad.
- Informar inmediatamente de las deficiencias del equipo y de los dispositivos de seguridad.
- No retirar o modificar sin autorización los dispositivos de seguridad.
- Participar en los programas de formación e instrucción organizados por la dirección.
- Abstenerse, salvo excepción debidamente justificada por la necesidad de proteger la salud y seguridad de los trabajadores, a paralizar sus actividades.

- Representantes de seguridad.

Sus responsabilidades según la legislación son:

- Ser consultado por adelantado para la evaluación de riesgos, identificación, planificación, implementación y verificación de las medidas de prevención.
- La dirección deberá de consultarle el plan de formación e instrucción de los trabajadores.
- Estar informado sobre los accidentes que hayan ocurrido.

- Durante las inspecciones por parte de las autoridades competentes, el deberá estar presente.
 - Hacer propuestas para las actividades de prevención de riesgos.
 - Tiene la obligación de comunicar a las autoridades competentes si no se cumplen las medidas de prevención.
- Servicio de prevención y protección.
- El responsable del servicio de prevención y protección deberá poseer las habilidades y facultades necesarias para desempeñar su función.
 - En el caso de utilización de un servicio interno, la dirección podrá confiar en personas ajenas a la empresa para recibir los conocimientos necesarios para integrar las medidas de prevención y protección.
 - Aunque la dirección recurra a servicios externos, no quedará exento de responsabilidades.
 - Entre sus funciones, destacan la identificación y evaluación de riesgos, el desarrollo de las medidas de prevención o proponer programas de información y formación para los trabajadores.
 - El empresario deberá organizar el servicio de prevención y protección o recurrir a servicios externos para que le ayuden a implementarlo.
 - Si decide él mismo organizar el servicio, deberá asistir a cursos de información, de mínima duración de 16 horas y máxima de 48, sobre los riesgos en el trabajo.

8.2.3 Medidas para prevenir.

La dirección tendrá la obligación de informar a los trabajadores sobre los riesgos que existen al realizar sus tareas, sobre los peligros de manipular ciertas sustancias. Además deberá asegurarse que los trabajadores conocen a la perfección las medidas y actividades de protección y prevención adoptadas. Dicha información deberá ser accesible para cualquiera y de fácil comprensión para los trabajadores. La principal función de informar a los

trabajadores es reducir el riesgo de accidente, y en caso de que ocurra, sepan cómo actuar ante dicha situación.

Todo trabajador que pase a realizar otra tarea, o simplemente haya algún tipo de cambio en su rutina habitual, deberá recibir la información pertinente. Además si se introducen nuevos equipos de trabajo o tecnologías, también deberán recibir su respectiva formación. Dicha formación deberá ser transmitida por alguien con experiencia en esa tarea y dependiendo del riesgo, se realizarán periódicamente.

El representante de seguridad deberá recibir una formación especial en el campo de la salud y seguridad, conforme con los siguientes contenidos:

- Los principios del derecho comunitario y el derecho nacional.
- La legislación general.
- La definición e identificación de factores de riesgo.
- La evaluación de riesgos.
- Nociones de técnica de la comunicación.

La duración del curso es de mínimo 32 horas, más otras 12 horas en los riesgos específicos de la empresa.

8.2.4 Sanciones e infracciones.

En Italia existen varios tipos de sanciones, desde multas económicas hasta penales, pasando por la penalización en los incentivos. Estas sanciones están dirigidas tanto a la dirección, como a los responsables y a los trabajadores. En la última década mientras los accidentes en Alemania han disminuido un 46% y en España un 34%, en Italia tan solo un 25 % por lo que el gobierno se vio obligado a endurecer las sanciones con el objetivo de concienciar a los empresarios en la importancia de la prevención para reducir los accidentes.

Con las nuevas normas será más fácil suspender la actividad de una empresa que ha violado las normas de seguridad. Antes solo se podía si se consideraba la reiteración de la violación, mientras que ahora se ha cambiado al de violaciones múltiples. Es decir, con la nueva Ley se puede suspender la actividad desde la primera inspección mientras que antes era en varias inspecciones.

Otra de las medidas adoptadas es la suspensión de los incentivos. Si se da el caso, la empresa dejará de recibir dichos incentivos durante un periodo de tiempo, con el fin de corregir las imprudencias que hayan encontrado. Además de la seguridad, también se les puede sancionar al no estar al día con los pagos.

-Sanciones para la dirección:

Si se considera una violación grave, la sanción puede ser penal de tres a seis meses o con multas de 2500 a 6400 euros. Una violación grave es la no designación del servicio de prevención y protección contra los riesgos o no tener la documentación pertinente en regla. Además, si se trata de una empresa nuclear, termoeléctrica, etc. la pena de cárcel puede aumentar hasta cuatro y ocho meses.

Por otra parte, se aplican sanciones más leves de entre 2000 y 4000 euros por cosas como la falta de indicación de las medidas de prevención y protección implementadas.

-Sanciones para los trabajadores:

Los trabajadores también pueden ser multados si no cumplen las respectivas medidas de prevención establecidas. Dependiendo del tipo de infracción, la sanción irá desde 200 a 600 euros o un mes de cárcel o si la infracción es más leve una multa 50 a 300 euros. Una infracción grave se considerará cuando:

- No se use de forma correcta los equipos de trabajo y dispositivos de seguridad.
- No informar inmediatamente sobre las deficiencias del equipo y los productos utilizados, así como de situaciones de peligro.
- Modificar los dispositivos de seguridad.

Por otra parte, los trabajadores dependiendo de la tarea que realicen deberán llevar una tarjeta con sus datos y una fotografía. No llevar dicha tarjeta, será considerado una falta leve.

Dependiendo del sector en el que se trabaje, aparte de ser las sanciones más duras, existen más motivos por los que puede ser sancionado, ya que cada sector tiene condiciones diferentes.

8.2.5 Instituto Nacional para la Prevención de los Accidentes en el trabajo (INAIL).

Italia cuenta con un instituto encargado de los seguros de accidentes en el trabajo, INAIL (Instituto Nacional para la Prevención de los Accidentes en el Trabajo). Es un organismo público sin ánimo de lucro encargado de gestionar el seguro público para las empresas con empleados expuestos a tareas peligrosas según la ley de accidentes y enfermedades en el trabajo. El seguro en Italia es obligatorio para todos los trabajadores, ya sean propios o subcontratados, que desempeñen tareas peligrosas según la ley vigente. Sus objetivos son:

- Reducir la probabilidad de los accidentes.
- Tutelar a los trabajadores que realizan tareas de riesgo.
- Facilitar la reinserción de los trabajadores accidentados.

Aunque el empleador no haya pagado el recibo del seguro, el INAIL sigue prestando su ayuda económica, de salud y de integración a excepción de los dos siguientes casos:

- Los trabajadores autónomos, si sufren un accidente o enfermedad profesional, no recibirán las prestaciones económicas hasta la finalización de las contribuciones obligatorias.
- Las amas de casa (también los hombres) que sufren un accidente en el hogar y que en el momento del suceso no estaban aseguradas, no tendrán derecho a las prestaciones.

La tutela de los trabajadores va desde las acciones de prevención a las prestaciones sanitarias y económicas. Con el fin de reducir los riesgos en el trabajo, el INAIL realiza actividades de formación y asesora a las pequeñas y medianas empresas en el campo de la prevención. Además, promueve la difusión de una cultura de prevención mediante sesiones de información, ya sea para trabajadores italianos o extranjeras, para estudiantes o trabajadores de la escuela.

Su ayuda va dirigida sobre todo a las pequeñas y medianas empresas, favoreciendo la inversión en seguridad en el trabajo mediante procedimientos de financiación fáciles y rápidos, basados en los nuevos estándares tecnológicos y relacionadas acciones de comunicación eficaces. Apoyan a las empresas mediante:

- Incentivos económicos: financiación de hasta un 50% para proyectos destinados a las mejoras en seguridad y para la realización de nuevas estructuras.

- Concesiones arancelarias: reducción de los impuestos para aquellas empresas que lleven acciones para mejorar la seguridad y salud en sus lugares de trabajo.

9. COMPARACIÓN DE PAÍSES.

Tras analizar el sistema de prevención de ambos países, podemos ver que comparten muchas similitudes como su afán por realizar medidas para mantener lugares de trabajo óptimos en seguridad y salud donde sus empleados puedan realizar su labor sin miedo a sufrir un daño.

Como hemos mencionado antes, los dos países siguen la misma misión pero con diferentes matices que más adelante comentaremos, pero por ahora, nos centraremos en las características que comparten.

Para empezar, en ambos países se debe elaborar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, donde se detalle las medidas de seguridad, las funciones de cada empleado y los diferentes recursos que deben utilizar. Cada cierto tiempo este plan debe ser evaluado y modificado si se introducen nuevas tecnologías, maquinarias, por indicación de la autoridad laboral o en el caso de que se produzca un accidente, por personal especializado. Tanto en España como en Italia, esta evaluación se realiza en todos los puestos de trabajo, con la diferencia de que en Italia también se realiza para cada actividad en concreto. Para combatir los riesgos encontrados en la evaluación se llevará a cabo una planificación de actividades preventivas. Esta planificación debe recogerse en un documento que quede a disposición de la autoridad laboral, donde se determine el presupuesto invertido en medidas preventivas, las actividades y quien las llevara a cabo y el plazo en el que deben darse.

Además de contar con un plan de prevención donde se expliquen las normas a seguir, tanto los empresarios de Italia como los de España están obligados a informar y formar a sus trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos y las medidas para combatirlos si se éstos se dan.

Cada trabajador antes de utilizar una máquina o realizar una tarea debe tener la seguridad de que ésta se encuentra en buen estado.

Los empleados, tienen una actitud activa dentro de la empresa, participando de manera obligatoria cuando vean alguna irregularidad en la labor que llevan a cabo. Los trabajadores españoles tienen la capacidad de parar la actividad que estén realizando si ellos lo

consideran oportuno, mientras que los empleados italianos sólo lo pueden hacer ante situaciones de extremo peligro.

En cuanto a la forma de organización de la prevención, también existen pequeñas diferencias entre los dos países. El empresario puede asumir él mismo la función, delegar en un trabajador, implantar un sistema de prevención propio o ajeno. La diferencia existente es el sistema de prevención mancomunado, el cual se da sólo en España.

Aunque hayamos señalado el mismo afán por prevenir, el personal que interviene no es el mismo. Nos encontramos con la Dirección, el propio trabajador, responsables de la seguridad... cada uno de ellos con una serie de obligaciones para llevar a cabo una actividad de prevención más óptima. En España podemos destacar los recursos preventivos, como elemento característico. Éstos tienen funciones como la vigilancia del cumplimiento de las normas, la supervisión de maquinaria, la coordinación entre trabajadores autónomos y empresas subcontratadas...

Otra de las diferencias que nos encontramos entre ambos países y que no hemos comentado cuando los hemos analizado, es la presencia de auditorías reglamentarias, presentes en España. El Real Decreto 604/2006 pone de manifiesto la obligación a auditoría para aquellas empresas que desarrollen su actividad preventiva a través de recursos propios y ajenos, a pesar de que éstos no se organicen como servicio de prevención propio.

Una de las medidas adoptadas por los dos países con el objetivo de concienciar a los empresarios de la importancia de invertir en seguridad y salud en el trabajo son los incentivos económicos. Tanto en España como en Italia las empresas reciben incentivos por parte de los organismos públicos.

Para finalizar, ambos países tienen un castigo ante el incumplimiento de las normas señaladas en el Plan de Prevención establecido. Estos castigos incluyen tanto multas económicas como sanciones penales dependiendo de la gravedad de la infracción.

10. REGULACIÓN DE LOS ESTADOS PARA SUBSANAR LA FALTA DE INCENTIVOS.

10.1 España

Con el fin de motivar a las empresas para que inviertan en seguridad, el Estado tiene varias medidas. Existen incentivos positivos para ellas si cumplen los requisitos establecidos o sanciones si no los cumplen. A continuación explicaremos algunas de ellas.

10.1.1 Bonus Prevención

Según el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, desarrollado en la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, se regula el establecimiento de un sistema de reducción para las empresas que hayan logrado disminuir la tasa de siniestralidad y hayan fomentado la inversión en seguridad. Esta medida también se le conoce como Bonus Prevención.

El objetivo de este incentivo es que las empresas recuperen la cuantía de las inversiones realizadas en prevención, aunque en el primer año de solicitud nunca podrá superar el 5% de las cuotas adquiridas por contingencia profesional. Para solicitudes posteriores y consecutivas, las cuotas pueden llegar hasta un máximo del 10%.

Para poder optar a estos incentivos, la empresa deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Haber cotizado al menos 5.000€ por contingencia profesional.
- Los índices de siniestralidad general y extrema se encuentren por debajo del límite establecido en la Orden. No se contarán los accidentes “in itinere”, es decir, los accidentes en los que se desplaza desde su hogar hasta el lugar de trabajo.
- No haya una sentencia firme por la comisión de infracciones graves o muy graves.
- Estar al corriente de pagos a la Seguridad Social.
- Cumplir los requisitos en materia de prevención.
- Haber realizado inversiones en prevención.

10.1.2 Subvenciones para adecuar maquinaria a nuevas medidas preventivas

Estas medidas son diferentes para Comunidad Autónoma, por lo que hemos elegido la de Navarra para explicar este tipo de subvenciones.

En el pasado año, las PYMES que poseyeran de entre 1 y 100 trabajadores por cuenta ajena, obtuvieron incentivos para mejorar sus condiciones de trabajo. Las ayudas incluían:

- Sustitución de máquinas con una antigüedad superior al año 1995.
- Las inversiones en la adaptación de equipos de trabajo.
- Sustitución de equipos de trabajo que no podían ser adaptados por otras.
- La adquisición de aparatos para elevar personas.

- Sustitución de cubiertas frágiles por aquellas que no lo sean, siempre que esta sustitución no se vea reflejada en un aumento de superficie ni de volumen.
- La adaptación de puestos de trabajo con el fin de reducir los trastornos musculoesqueléticos.

Estas ayudas no podían superar la cantidad de 13500 euros. Eran subvenciones a fondo perdido del 15% de las ayudas señaladas en los puntos anteriores.

10.1.3 Sanciones

Por otro lado, para las empresas que no cumplen las medidas mínimas de seguridad, se les aplica distintos tipos de sanciones. Como yo hemos comentado anteriormente, las sanciones que se aplican dependen del nivel de gravedad: leve, grave y muy grave. Dependiendo de éstas, puede llevar a una multa económica, al cierre temporal de la empresa o incluso la cárcel. La información necesaria se encuentra en los [ANEXO I](#), [ANEXO II](#) y [ANEXO III](#).

10.1.4 Recargos.

Otro tipo de medida establecida por la Ley General de Seguridad Social son los recargos. El empresario debe realizar el pago de las prestaciones recibidas por una falta de prevención, hasta un 50% de las mismas. En ocasiones, sólo cuando haya desobedecido una orden de paralización de la actividad, debe asumir la totalidad de los costes.

10.1.5 Incentivos económicos.

Los incentivos económicos, también señalados anteriormente, son la medida más utilizada hacia las empresas.

10.2 Italia

Al igual que en España, las empresas serán recompensadas si han logrado el objetivo en lo que a prevención se refiere y serán castigadas si no logran unos mínimos requisitos.

10.2.1 Reglas para la concesión de las contribuciones para la seguridad y la protección de la salud en el trabajo

Según el Decreto Legislativo n. 81/2008, con el fin de fomentar la inversión por parte de las empresas en maquinaria segura, el Gobierno italiano ofrece ayudas económicas con el objetivo de reducir el riesgo de accidente.

Esta subvención incluye acciones como:

- Compra de equipos y maquinaria para sustituir a la ya existente en mal estado.
- Adaptación de maquinaria existente pero que no cumple con los requisitos de seguridad.
- Compra de equipos de protección individual.
- Prestación de asesoramiento y apoyo para la actividad de evaluación de riesgos.
- Evaluación de los agentes físicos.
- Evaluación de la exposición a peligros en sustancias.
- Adaptación del lugar de trabajo
- Desarrollo de programas de formación.

Esta ayuda cubrirá el 25% de los gastos (IVA no incluido), siendo siempre inferior a 1.500 euros.

Si la empresa cumple con los requisitos durante dos años seguidos, puede llegar a recibir un importe de 6.000 euros y si lo hace durante toda la vida de la empresa, 10.000 euros.

10.2.2. Incentivos económicos.

Al igual que en España, cobran gran importancia en cuanto a la motivación para prevenir en seguridad laboral. Estos ayudan a lograr y mantener las normas de seguridad y salud en el ambiente de trabajo.

10.2.3 Reducción de las contribuciones debida a INAIL.

Reducciones para aquellas empresas que han hecho las intervenciones necesarias en mejorar la salud y seguridad laboral. Estas reducciones van desde el 15% para aquellas empresas con menos de dos años de actividad, al 30% para empresas pequeñas que sobrepasan los dos años y el 7% para las grandes entidades que también superan los dos años.

10.2.4 Experiencia Evaluación

- Fluctuación del tipo.

La contribución de prima debe estar relacionada con el daño, es decir, las empresas con mayor número de accidentes, mas tendrán que pagar.

- Tirándole por prevención.

Premia a las empresas que invierten en prevención a través de mejores normas, campañas de información, formación...

10.2.5. Bonus- malus.

Mecanismo que relaciona la contribución de imposición sobre el sueldo del trabajador con el grado de riesgo de la industria. Este sistema se basa en el pago de primas de seguro relacionándolo con el progreso de los accidentes dentro de la empresa.

10.2.6. Sanciones.

Como ocurre en España, las empresas que no cumplan con las normas de prevención establecidas, serán castigadas mediante sanciones económicas o muchas veces cárcel.

11. CONCLUSIONES.

Tras realizar este trabajo, podemos afirmar la importancia de la Seguridad y Salud de los trabajadores dentro de una empresa.

Las empresas deben realizar un esfuerzo preventivo para mejorar el ámbito de trabajo. Aunque este esfuerzo lleve consigo unos costes, queda demostrado que es más rentable invertir en seguridad que sufrir los costes de los accidentes. El problema viene al intentar determinar los costes totales, ya que muchos de ellos quedan ocultos (costes indirectos). Para resolverlo, hemos señalado diferentes métodos.

Este esfuerzo, muchas veces viene motivado por una cuantía económica que hace que la empresa decida invertir en este ámbito. Se trata de los incentivos económicos, que como hemos visto existen varios tipos y cada uno de ellos proporciona una ventaja u otra dependiendo del tamaño de la empresa.

Las entidades utilizan diversas medidas de prevención, a través de charlas, formación de personal, mejoras en las máquinas, etc. La formación e información al personal cobran gran importancia ya que se está intentando crear una cultura de prevención.

En la segunda parte del trabajo, he visto conveniente analizar los sistemas de prevención que llevan a cabo en diferentes países, centrándome especialmente en Italia. En este apartado hemos realizado una comparación de Italia con nuestro país, observando que guardan gran semejanza en sus medidas preventivas aunque con pequeños matices. La manera de elaborar un Plan de Prevención, las obligaciones de cada personal, así como la importancia ya señalada de la formación e información a los empleados, son similitudes de ambos países. También observamos que en caso de incumplimiento de las normas, imponen las mismas sanciones, ya sean económicas o penales.

Como conclusión, podemos afirmar la importancia de la prevención en Seguridad y Salud en el trabajo, reduciendo notablemente el número de accidentes laborales. Hoy en día, es una de las principales preocupaciones tanto de la empresa como de las entidades Públicas en general. Tras observar el [ANEXO IV](#), podemos observar que tanto España como Italia han ido reduciendo la tasa progresivamente. Aunque en España ha habido menos accidentes, esto se debe a que posee una menor población en comparación con Italia. Si nos fijamos en la pendiente de la gráfica, vemos que prácticamente es la misma. Como hemos comentado durante el trabajo, las estructuras que tienen en prevención es parecida, por lo que vemos normal que no haya diferencia en los resultados.

Otra de las conclusiones que hemos sacado es la similitud entre las legislaciones de los dos países. Los gobiernos de ambos países ofrecen ayudas parecidas para subsanar la falta de incentivos. Las ayudas pueden ser tanto para premiar por tener un índice de siniestralidad bajo, como para castigar, por no cumplir las normas. En cuanto a las medidas ofrecidas a las empresas que cumplen con la normativa, se pueden distinguir tres principalmente: incentivos económicos, ayuda en inversión de maquinaria y la reducción en las contribuciones. Por otro lado, las empresas que no cumplen los requisitos de prevención marcados por la legislación, se enfrentan a sanciones. En este apartado sí que encontramos una pequeña diferencia. Mientras que en España las sanciones son mucho más duras, en términos económicos llegando a alcanzar los 800.000€, en Italia son muchos más leves.

Para finalizar, podemos concluir diciendo que en ambos países las medidas de prevención están surgiendo el efecto deseado. A pesar de ello, se debe reforzar la participación institucional y coordinar mejor las políticas públicas de prevención de riesgos, con el objetivo de extender la política preventiva a todos los ámbitos de trabajo.

12. BIBLIOGRAFÍA.

- http://www.apaprevencion.com/fotos/articulos_tecnicos/P176_3.pdf
- <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/891a925/898w.pdf>
- http://riesgoslaborales.wke.es/noticias_base/seccion/gesti%C3%B3n/las-limitaciones-y-prohibiciones-para-recurrir-a-las-empresas-de-trabajo-temporal-en-los-sectores-de-especial-peligrosidad
- http://riesgoslaborales.wke.es/noticias_base/las-ett-son-las-empresas-que-m%C3%A1s-dinero-invierten-en-prevenci%C3%B3n-de-riesgos-labo-rales-y-en-formaci%C3%B3n-entrevista-con-jos%C3%A9-ram%C3%B3n-caso-presidente-de-la-asociaci%C3%B3n-de-grandes-empresas-de-trabajo-temporal-agett
- http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_10/contenidos/guia_10_22_1.htm
- http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_10/contenidos/guia_10_22_7.htm
- http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=w_be8AA1kdIC&oi=fnd&pg=PA3&dq=sanciones+ante+el+incumplimiento+del+plan+de+prevencion&ots=LNbOCpuUII&sig=jOCDUTNMe91i86YV8BYGgY1pb8A#v=onepage&q=sanciones%20ante%20el%20incumplimiento%20del%20plan%20de%20prevencion&f=false
- <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- <http://www.pr.camcom.it/portale/promozione/materiale-news-ed-eventi/NUOVO%20REGOLAMENTO%202012.pdf>
- <http://www.lavoce.info/infortuni-sul-lavoro-incidenti/>
- <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista102/110.pdf>
- <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista123/129.pdf>
- <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista110/128.pdf>
- <http://www.canaltrabajo.com/capitulo-vii-responsabilidades-y-sanciones>
- <http://www.comfiacontigo.es/esc6/blog/sanciones-por-no-cumplir-la-empresa-las-medidas-de-seguridad-en-el-trabajo/>
- https://osha.europa.eu/es/topics/riskassessment/index_html/employers_role
- http://www.riesgos-laborales-educacion-especial.es/pdf/resumen_ley_prevencion_riesgos_laborales.pdf
- <https://www.boe.es/boe/dias/1995/11/10/pdfs/A32590-32611.pdf>

Documentos:

Incentivos económicos para las empresas que mejoren la salud y la seguridad en el trabajo.
Práctica del Instituto Nacional del Seguro de Accidentes de Trabajo. Publicado en 2013.

Tesis del Profesor Imanol Núñez. Análisis Económico de la Inversión en Prevención de Riesgos Laborales.

13. ANEXOS

- ANEXO I

Responsable	Tipo de responsabilidad	Sanción
Empresario	Administrativa (Por incumplimiento de la normativa de PRL)	Económica, Suspensión temporal, Paralización de trabajos, Cierre del centro, Limitación a la facultad de contratación, Aumento de primas, Abono directo de prestaciones e inhabilitación
Empresario	Recargo en las prestaciones de la seguridad social	Recargo en las prestaciones (del 30 al 50%) a pagar por el empresario, en el caso de incapacidades por Contingencia Profesional del Trabajador
Empresario y trabajador	Civil (Reparadora del daño causado debido a una conducta culposa o negligente)	Indemnización de los daños y perjuicios causados
Empresario y trabajador	Penal	Privación de libertad, Multa económica e inhabilitación

Trabajador	Disciplinaria	Amonestación verbal y escrita (según régimen disciplinario) y despido procedente
------------	---------------	--

- ANEXO II

Responsabilidad	Fundamento	Sanción	Seguro
Penal	Tutela del bien jurídico básico en la vida, la salud y la integridad de los trabajadores	Prisión y multa	No asegurable
Civil	Indemnización por el daño sufrido por el trabajador: reparación de daños y perjuicios	Económica	Asegurable
Administrativa	Defensa del interés general y el respeto a las normas establecidas. Infracción de la norma	Económica, Publicidad de la sanción, Cierre o suspensión y Limitaciones de contratar con las AAPP	No asegurable
Seguridad Social	Imputar el pago de las prestaciones o mejorarlas respecto a quienes no debieron sufrir un	Económica	No asegurable

accidente o soportar
una enfermedad
profesional

- ANEXO III

Sanciones	Grado Mínimo	Grado Medio	Grado Máximo
Infracciones leves	De 40 a 405€	De 406 a 815 €	De 816 a 2.045 €
Infracciones graves	De 2.046 a 8.195 €	De 8196 a 20.490 €	De 20.491 a 40.985 €
Infracciones muy graves	De 40.985 a 163.955€	De 163.956 a 409.890€	De 409.891 a 819.780 €

- ANEXO IV

