

**M.<sup>a</sup> CRISTINA CAMALEÑO SIMÓN**

*Profesora Universitaria de la Escuela de Empresariales.  
Universidad de Valladolid*

**Extracto:**

**EL** presente comentario realiza una evaluación de los costes de la prevención integrada de riesgos laborales, abordando el factor humano, la integración de las actividades preventivas en el conjunto de objetivos de la empresa, los principios de la Directiva Marco sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, los costes de mantenimiento, la cuantificación de los costes de una deficiente calidad y analizando los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

---

## Sumario:

---

- I. Factor humano hacia la calidad.
  - II. Integración de la prevención de riesgos.
  - III. Descripción de los principios de la Directiva Marco 89/391/CEE.
  - IV. Evaluación de los costes de mantenimiento.
  - V. Cuantificación de los costes de la no calidad.
    1. Costes intangibles de la desmotivación y de la desincentivación de los trabajadores.
  - VI. Seguridad e higiene en el trabajo. Visión empresarial.
  - VII. Calidad, prevención de riesgos laborales y medio ambiente. Sinergias.
  - VIII. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Certificación.
- Bibliografía.

## I. FACTOR HUMANO HACIA LA CALIDAD

Teniendo presente que la Gestión de la Producción comprende la Gestión de Riesgos Profesionales, y ahondando en el tema de la productividad, calidad y seguridad en el trabajo, es preceptivo subrayar que el puesto de trabajo puede ser el punto de convergencia de numerosas disfunciones creadas antes de él. En el sentido que el accidente de trabajo o los riesgos de accidentes suelen ser indicadores de disfunciones reveladoras de puntos débiles en la gestión y en la organización general de la empresa.

Lo aseveran todos los especialistas en gestión de la seguridad, una mejora de la seguridad y la salud en la entidad se traduce, por lo general, en una mejora de la calidad de las condiciones de trabajo, de la calidad de las prestaciones ofrecidas y, por lo tanto, de la satisfacción del cliente.

En suma, un riesgo no detectado a tiempo genera un coste más elevado que el de su prevención.

A estos efectos, en lo referente a la Calidad /Seguridad, podemos destacar los siguientes puntos básicos:

### **CALIDAD**

persigue estandarizar el proceso

- Clientes externos, respecto a las personas, dirección basada en hechos.

### **SEGURIDAD**

- Cliente interno es quien valora el producto; señor trabajador, quien mejor conoce sus riesgos y las soluciones a los riesgos del puesto de trabajo; predicar con el ejemplo; y valorar los hechos, no sólo la consecución de los hechos, es decir, los resultados.

Por otra parte, los objetivos de la Calidad y la Seguridad podrían concretarse en:

#### **CALIDAD**

- Mejorar el sistema de gestión, mayor eficacia y eficiencia.
- Reducir los costes, y
- Mejora de la participación.

#### **SEGURIDAD**

- Mejora la gestión de riesgos profesionales, para ello se requiere la planificación de aquéllos.
- Reducción de costes de los accidentes de trabajo y de los riesgos.
- Cumplimiento legal, e
- Implicación de los trabajadores en la mejora continua de las condiciones de trabajo. Para obtener economías de escala y sinergias.

Conforme a lo anteriormente descrito, los principios fundamentales de la Dirección serán:

- Todos los errores de la calidad son evitables, es decir, todos los accidentes pueden y deben ser achacados y evitados.
- La línea jerárquica es la responsable de la prevención.
- Gestión de prevención habrá de coincidir con la Gestión productiva.
- Gestión de riesgos será el factor clave de la productividad, y
- Por semejanza a la Calidad Total, la Prevención Total, trabajadores, clientes, productos, proveedores, etc. En aras de la Prevención Integral.

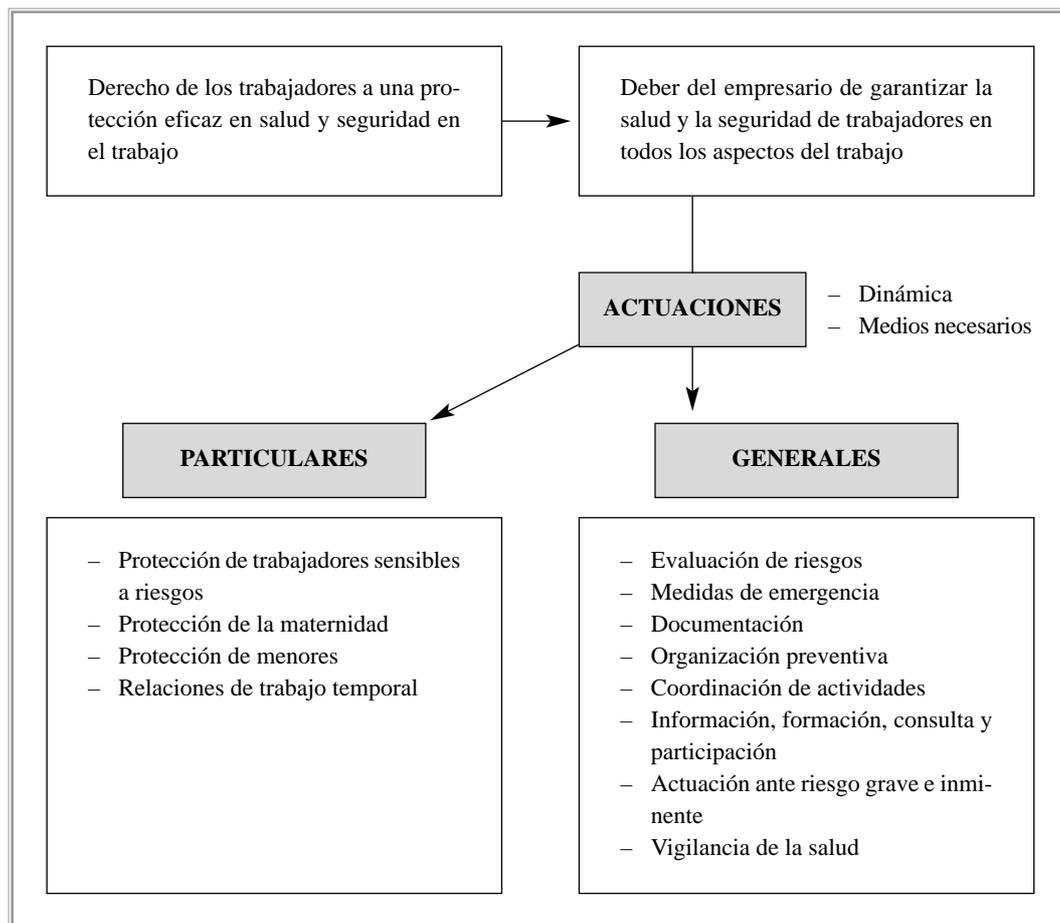
Con todo, la calidad será el objetivo estratégico de negocio; la Calidad Total (TQC) será incompatible con los accidentes; la seguridad vendrá a convertirse en el soporte de la calidad; y, por último, la Seguridad Total devendrá en la mejora continua de las condiciones de trabajo, es decir, de la tecnología, medios y organización de los métodos de trabajo.

En suma, trabajar bien denotará la satisfacción en el trabajo y conllevará la implicación directa y continuada del personal.

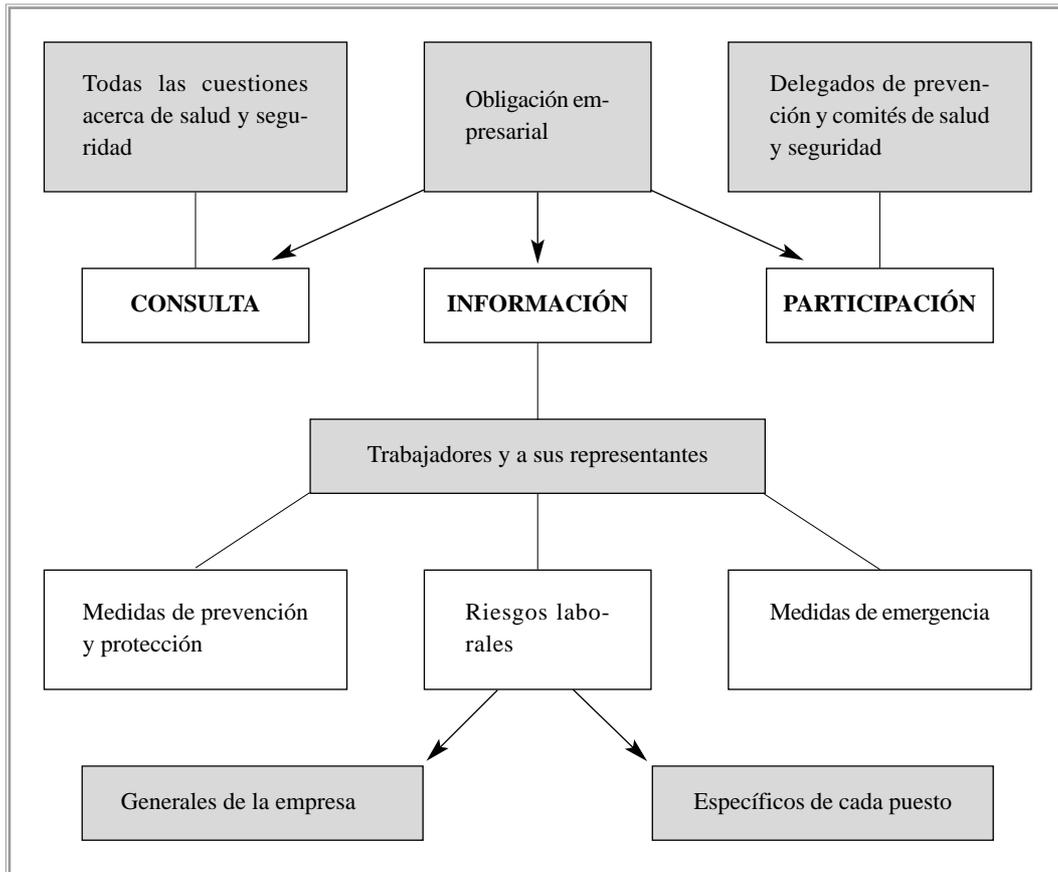
## II. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

La prevención de los riesgos laborales no es el único objetivo de la empresa, aunque sí forme parte del conjunto de objetivos de la misma. Ello supone que las actividades preventivas deben integrarse en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, igual que otras funciones gerenciales.

Así, podría aseverarse el siguiente **anexo**:



Por tanto, a colación de la información consulta y participación, podremos contemplar lo siguiente:



En otro sentido, en lo referente a la organización de la actividad preventiva, la LPRL engloba los siguientes aspectos cruciales:

- Introduce la prevención integrada al contemplar la interconexión entre las políticas de empresa, no debiendo ser la prevención una acción superpuesta o independiente del resto, concretamente de la de producción, concerniendo efectivamente a directivos, técnicos, mandos y trabajadores las funciones preventivas en la materia, y entendiéndose que el trabajo para efectuarse correctamente debe hacerse con seguridad.
- Incorpora los servicios de prevención como servicios interdisciplinarios y multidisciplinares, que conllevan un soporte técnico y un asesoramiento en todas las disciplinas de la prevención: Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía, Medicina y Psicología.

Concretar, asimismo, que la iniciación de las nuevas acciones preventivas impuestas por la Ley repercutirá en la obligación, por parte del empresario, de integrar las actividades preventivas en la gestión empresarial, por cuanto los sistemas de calidad detentan múltiples elementos coincidentes con la gestión preventiva.

### III. DESCRIPCIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LA DIRECTIVA MARCO 89/391/CEE

Con la Directiva marco se formulan principios comunitarios armonizados con carácter mínimo, sobre las medidas preventivas a adoptar para lograr el objetivo de mejora de la seguridad y la salud en el trabajo. El enfoque de dicha norma es eminentemente preventivo y acorde con las legislaciones nacionales adoptadas por los Estados miembros, en la década de los años 70.

La Directiva se estructura en cuatro secciones diferenciadas, a saber:

1. Disposiciones generales.
2. Obligaciones de los empresarios.
3. Obligaciones de los trabajadores.
4. Disposiciones varias.

Dicha Directiva marco 89/391/CEE define los principios esenciales que deben respetarse para cubrir los principales aspectos de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. En este sentido, en su artículo 6, los principios generales de la Directiva marco se describen, como:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no puedan evitarse.
3. Una vez computados, combatir estos riesgos en su origen.
4. Adaptar el trabajo al hombre (ergonomía) actuando sobre la concepción, sobre la organización y sobre los métodos de trabajo y de producción.
5. Cumplir estos objetivos, habida cuenta del estado de evolución de la técnica.
6. En general, sustituir lo que es peligroso por algo que no lo sea o que lo sea menos.
7. La prevención de riesgos debe integrarse en un conjunto coherente que cubra la producción, la organización, las condiciones de trabajo y el diálogo social.
8. Adoptar las medidas de protección colectiva con carácter prioritario y no recurrir a las protecciones individuales más que si la situación hace imposible cualquier otra alternativa.

Así, sería pertinente, de las disposiciones generales, destacar los siguientes puntos:

- Afirmación del carácter mínimo de la Directiva.
- Ámbito de aplicación extenso, por cuanto se va a aplicar al sector público y al sector privado; a pesar de que sin embargo no se aplique a actividades de la función pública, cuyas particularidades se opongán a la aplicación de la misma. Asimismo, se excluye a los trabajadores al servicio del hogar familiar.

Acerca de cómo prevé la Directiva marco 89/391/CEE la consulta, participación y formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad, cabe destacar que, para el empresario, devendrá en obligatorio:

1. Informar a los trabajadores y/o a sus representantes.
2. Consultar a los trabajadores y/o a sus representantes para obtener su participación.
3. Formar a los trabajadores en materia de seguridad y salud. Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
4. Constituir servicios de prevención y protección.
5. Las obligaciones en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de los trabajadores y supuestos de riesgo grave e inminente, y
6. El principio general de responsabilidad del empresario.

La sección relativa a las obligaciones de los trabajadores recoge una obligación general y unas obligaciones específicas. Por su parte, la obligación general radica en que cada trabajador devendrá obligado a velar, conforme a sus posibilidades, por su seguridad y salud, otrora de por la de las demás personas, sobre las que pueden recaer los efectos de sus acciones u omisiones en el trabajo, en virtud de su formación y a las instrucciones de su empresario. En este sentido, acaecen las obligaciones específicas siguientes:

- Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, etc.
- Hacer uso adecuado de los dispositivos de seguridad y no ponerlos fuera de funcionamiento, ni cambiarlos o desplazarlos arbitrariamente.
- Poner en conocimiento, con prontitud, al empresario y/o a los trabajadores, con funciones específicas al respecto, toda situación laboral que vislumbren que entraña un peligro grave e inminente, para la seguridad y la salud, y todo defecto comprobado en los sistemas de seguridad.

- Contribuir, de conformidad con los usos nacionales y por el tiempo que fuere necesario, junto con el empresario y/o los trabajadores que tengan atribuidas funciones al respecto, a que puedan cumplirse las tareas o exigencias impuestas por la autoridad competente, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, y a que el empresario pueda garantizar, que el medio y las condiciones de trabajo no presenten riesgos.

En último término, la sección de disposiciones varias contiene mandatos que tienen por destinatarios a los Estados miembros, referidas, concretamente, a la adopción de medidas en relación a la vigilancia de la salud.

#### IV. EVALUACIÓN DE LOS COSTES DE MANTENIMIENTO

Dentro de los costes de mantenimiento podemos incluir las siguientes partidas específicas:

- El coste de un mantenimiento regular y preventivo, controlando la frecuencia y la calidad del trabajo.
- El coste de mantener las herramientas, accesorios e instalaciones, basándose en el diseño y selección para cada trabajo específico.

A raíz de lo anterior, las herramientas habrán de comprobarse y reparar después de cada uso, antes de volver a ponerlas en circulación, comprobando la calidad, productividad y precisión de forma regular. Se deben establecer dispositivos de seguridad en todas las instalaciones, cumpliendo las normas y recomendaciones del comité de seguridad.

Para que el trabajo se pueda realizar con la calidad deseada, las instalaciones de la organización habrán de tener el espacio necesario para guardar de manera ordenada las herramientas y las piezas rechazadas, puesto que de esta manera se produce una economía de tiempos por parte de los trabajadores, lo que se empleará en la cadena de producción, incrementando la productividad y la eficiencia y, por ende, la calidad, tanto del trabajo individual como del global.

A colación de esto, en una empresa que siga la filosofía de la Calidad Total es necesario un control de fatiga, de tal forma que la altura de bancos, sillas y otros factores estén dispuestos de manera que minimicen las tensiones y el cansancio, existiendo una temperatura controlada, niveles de ruidos mínimos y extracción de humos y vapores. De esta forma, se consigue que el lugar del trabajo sea cómodo para todos los trabajadores y cumpla los requisitos sanitarios necesarios. Estos costes de mantenimiento se traducirán, en definitiva, en una mayor integración por parte del trabajador, tanto dentro del puesto específico que desempeña, como dentro de la organización en su conjunto, porque, al sentirse más integrado, el trabajo realizado tendrá una mayor calidad y la productividad de cada trabajador será mayor, con lo que se incrementará la productividad global de la organización, incrementando por ello la competitividad.

## V. CUANTIFICACIÓN DE LOS COSTES DE LA NO CALIDAD

Si bien es innegable que poner los recursos humanos a salvo de accidentes es un factor de competitividad; entonces, habida cuenta que no alcanzar el nivel de calidad deseado es consecuencia de los fallos, es decir, de la no calidad, no conformidad o mala calidad, por semejanza, y a colación del coste de los accidentes de trabajo, el coste real de los accidentes de trabajo devendrá mucho más elevado que el coste aparente que suponen las primas de seguros y el pago del salario base y de los gastos médicos previstos por el asegurador.

Ante esta aseveración, podrán considerarse como fallos internos aquellos costes de los accidentes debidos a errores en la planificación u organización de la producción, o por falta de formación, o por errores en el mantenimiento de equipos, es decir, en términos generales, serían aquellos fallos producidos antes de entregar el producto o servicio. Y a raíz de ello, se define como fallo interno la desmotivación de empleados como consecuencia de fallos o accidentes, los errores en la selección de personal y el clima laboral negativo.

Por otra parte, haciendo mención a los costes de los accidentes de trabajo, destacar que a los costes aparentes se añadían los costes indirectos o costes ocultos. Estos costes, cuyo importe total resulta imposible de calcular, comprenderían:

- Costes salariales. Se trata de costes debidos al tiempo perdido por la víctima, por sus compañeros que interrumpieron el trabajo, por el personal médico, por el personal técnico encargado de reparar el equipo dañado, etc.
- Costes debidos al aumento de gastos de gestión del personal. Incluyen los gastos debidos a la contratación de un sustituto temporal o definitivo, a los salarios complementarios pagados a la víctima además de las prestaciones a cargo del seguro, a las horas extraordinarias pagadas a los compañeros de la víctima para recuperar el tiempo perdido y a la formación dispensada a los sustitutos.
- Costes materiales. Engloban la reparación o la sustitución del equipo dañado, el aumento de las primas del seguro en concepto de rotura de material, etc.
- Otros costes, tales como peritajes, honorarios de abogados y sanciones.

Se calcula que el montante de estas pérdidas indirectas supone entre el doble y el cuádruple de los costes aparentes. Así, el coste total de los accidentes de trabajo podría disgregarse en dos componentes, un coste directo, es decir, la prima de seguro, y otro indirecto, es decir, aquellos costes ocultos, de rotura de máquinas, pérdidas de producción, etc. Razón por la cual, la totalidad de los costes indirectos asciende a cuatro o cinco veces el coste directo.

Con lo anterior, se infiere que el accidente de trabajo no es únicamente un pesado tributo humano y el pago de una prima de seguro, sino que radica en el indicador de una mala gestión de los recursos y de perturbaciones importantes del proceso de producción.

Asimismo, podría calcularse el coste de la desmotivación de los empleados como consecuencia de fallos, y a estos efectos, para cifrar estos costes que también son subjetivos, se puede seguir el siguiente proceso:

- Relacionar, en primer lugar, la mala calidad con la desmotivación de los empleados.
- Diseñar un modelo que relacione la desmotivación con el incremento de costes o la pérdida de ingresos de la empresa.
- Además, esta desmotivación genera una elevada rotación de la plantilla con los consecuentes costes de sustitución, selección de personal, formación de personal, etc.

En último término subrayar que entre los indicadores no monetarios, en aras de medir aquellas facetas difícilmente cuantificables en unidades monetarias, de las que se debe informar, se recomienda utilizar determinados indicadores cualitativos, como:

$$\text{Número de accidentes por empleado} = \frac{\text{Número de accidentes}}{\text{Número de empleados}}$$

$$\text{Días de baja a causa de accidentes por empleado} = \frac{\text{Días de baja totales}}{\text{Días laborales del período}}$$

A tenor de ello, estos indicadores complementarán la información a utilizar para evaluar la marcha de todo lo relacionado con la calidad en la empresa.

### **1. Costes intangibles de la desmotivación y de la desincentivación de los trabajadores.**

Cuando la empresa mantiene una política de gestión adecuada bajo la filosofía de la Calidad Total, los trabajadores y demás personal de la empresa gozan de las ventajas que ésta supone. Bajo esta filosofía, el trabajador se encuentra motivado para realizar el trabajo, puesto que se integra como un elemento principal dentro de la organización, dejando de ser únicamente un factor de carácter económico. Se aplicará una política de cooperación e información entre los distintos grupos, a nivel ascendente, descendente y horizontal, lo cual se traducirá en un clima de trabajo adecuado para que todos los empleados desarrollen al máximo su potencial, lo cual supondrá un factor fundamental para el incremento de productividad dentro de la empresa. Si esto no ocurre, la desmotivación dará lugar a un trabajo mal hecho, con fallos y, por tanto, sin calidad, con el consiguiente reflejo fuera de la propia empresa, lo que supondrá un incremento de costes substanciales para volver a una situación adecuada y a una recuperación de la imagen de la organización. Ante este supuesto, la política

de Recursos Humanos se constituye como un instrumento fundamental para la consecución de la calidad en la empresa. Estos costes de desmotivación son un tanto subjetivos de evaluación, puesto que no sólo estarán formados por las primas e incentivos de carácter económico que se pueda ofrecer al trabajador, sino también por la pérdida de objetivos planteados al comienzo del ejercicio.

## VI. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. VISIÓN EMPRESARIAL

La Directiva marco prevé que el empresario deberá adoptar aquellas medidas prácticas necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores y proteger su salud, con arreglo a los siguientes principios generales:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no puedan evitarse.
3. Combatir los riesgos en su origen, es decir, habrá que dar por lo tanto el tratamiento necesario a una máquina demasiado ruidosa antes de aislar el local en que se encuentra.
4. Por ello, deberá tenerse en cuenta la evolución de la técnica, considerando el progreso y los medios modernos de producción.
5. Por lo tanto, en general se sustituirá lo peligroso, por lo que entraña poco o ningún peligro.
6. Es mejor prevenir que curar, entonces, devendrá en pertinente el introducir la prevención de riesgos en la organización del trabajo y en las condiciones de trabajo.
7. El empresario deberá adaptar el trabajo al hombre, eligiendo un material cuya seguridad influya activamente en la productividad.

La elección de los equipos de trabajo y el diseño de los puestos de trabajo tienen, por lo tanto, gran importancia en la prevención de riesgos para la seguridad y la salud.

8. Deberán adoptarse medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. Esto denota que deberá protegerse a todos los trabajadores, por ejemplo del ruido, el polvo nocivo o los gases peligrosos, antes que distribuir entre ellos, por ejemplo, cascos protectores para los oídos y mascarillas individuales con o sin filtro especial y hacer uso obligatorio.
9. El empresario deberá dar las instrucciones apropiadas para la seguridad y la salud de los trabajadores, de manera que su información en estos ámbitos sea suficiente; sólo los trabajadores que hayan recibido información adecuada podrán acceder a las zonas de riesgo grave y específico.
10. Por último, el empresario responsable deberá comprobar o hacer que se compruebe la aplicación de estas medidas.

Concretando, de ahora en adelante, se deberá:

1. Evaluar o hacer evaluar los riesgos de las empresas, y
2. Elaborar una lista de los accidentes de trabajo que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral, con miras a evitar una nueva pérdida de tiempo y la repetición de riesgos.

En suma, cualquier responsable de una PYME tendrá que:

- Informar a sus trabajadores de los riesgos y de las medidas adoptadas y a adoptar.
- Consultarles acerca de la prevención y hacerles participar en su aplicación, y
- Formar a los trabajadores implicados; siendo necesaria una actualización cada vez que haya una contratación o incluso un cambio de puesto de trabajo.

A continuación se describen los Principios de Seguridad e Higiene en el trabajo a nivel empresarial:

1. Las cuestiones de seguridad deben integrarse en las actividades productivas, de forma que no puedan disgregarse de aquéllas. Las anteriores engloban:
  - Seguridad en la concepción del producto.
  - Seguridad en la individualización.
  - Etapa de calidad total.
  - Estudios complementarios, a través de líneas de acción preventivas, estudios ergonómicos,...
2. Para emprender las acciones preventivas se recurrirá a un asesoramiento especializado a colación de ello.
3. Cada miembro de la línea jerárquica está obligado a llevar actividades de prevención en su área o zona de la que es responsable. A su vez, contempla:
  - Calidad plus (total).
  - Auditorías de seguridad, para corregir los deméritos acaecidos.
  - Reuniones interdepartamentales con miras a la mejora de las condiciones de trabajo,...
4. Todas las actividades de prevención se coordinarán en el seno de un programa coherente jalonado de informes periódicos para que su seguimiento permita una continua adaptación (reuniones mensuales, bimensuales, previamente planificadas y estructuradas).

5. En base al programa de Seguridad y Salud se requiere la participación de todo el personal, cuya colaboración es condición *sine qua non* en todos los campos de seguridad en el trabajo, y
6. Acciones formativas en dicha materia como algo de suma importancia. Formas delegadas de prevención.

## VII. CALIDAD, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE. SINERGIAS

No podemos dejar de advertir la manifiesta constancia que la calidad, la prevención de riesgos laborales y el respeto por el medio ambiente, como aspectos vitales de la gestión empresarial, están íntimamente ligados, de forma que pueden explotarse las sinergias existentes entre ellos, en el sentido de que coinciden en los aspectos preventivos, procesos técnicos y organizativos.

Desde esta óptica, los aspectos comunes entre las condiciones de trabajo o la calidad del producto se erige en la certeza de tener clientes y en que los trabajadores, como principal activo de la empresa, son, otrora, clientes internos con connotaciones especiales de seguridad y salud.

Respecto al vínculo entre medio ambiente y calidad, podría estipularse que serán las características ecológicas de los productos y de los procesos las que configuren los requisitos de calidad de los productos y, por otra parte, estará el interés de las empresas en identificarse con productos o actividades que respeten el medio ambiente.

En efecto, la gestión de la calidad y la medioambiental podrían contemplarse, ineludiblemente, como acicate al implantar sistemas de prevención de riesgos laborales. Por ello, aunque las ISO 9000 no recojan explícitamente las cuestiones vinculadas con la prevención de riesgos laborales, excepto en la seguridad del producto, las empresas que cuenten con un sistema de gestión de la calidad, les facilitará notablemente la puesta en marcha de sistemas de prevención.

Igualmente, aplicar normas sobre gestión medioambiental puede beneficiar en la prevención de riesgos laborales. Las ISO 14000, sobre Sistemas de Gestión del Medio Ambiente, y el Real Decreto 85/1996, de 26 de enero, sobre ecogestión y auditorías medioambientales, repercutirán positivamente en la seguridad y salud en los centros de trabajo.

A continuación destacamos los siguientes aspectos relevantes, por lo novedoso, de la ISO 9001, referente a las partes interesadas y a sus expectativas:

- La organización, como suministradora, tiene cinco partes interesadas: clientes, empleados, propietarios, subcontratistas y la sociedad.
- Los requisitos de la sociedad son cada vez más exigentes a nivel mundial; las expectativas y necesidades son cada vez más explícitas para consideraciones como la seguridad y la salud; protección del medio ambiente; y la seguridad.

- Los principios de gestión de calidad inmersos en la familia de las ISO 900 pueden ser útiles en aspectos como la seguridad y la salud.
- La comparabilidad del enfoque de gestión en distintas áreas como la calidad, el medio ambiente, y la seguridad y la salud pueden mejorar la efectividad de la organización.
- Las especificaciones técnicas en dichas áreas deberían desarrollarse separadamente.

Es innegable, entonces, la sinergia de los tres sistemas, pudiendo urgirse:

- Una gestión colectiva entre los tres aspectos puede derivar en mayor claridad en el establecimiento de prioridades; una valoración más equilibrada de prioridades; eludir qué medidas adoptadas unilateralmente puedan tener efectos contraproducentes o negativos en otro campo; mayor capacidad innovadora y aumento de la eficacia; ahorro de tiempo y costes; y mejor aceptación por los trabajadores de las nuevas medidas.
- La implantación de aquéllos puede llevarse a cabo, bien independientemente, o bien de forma separada, dirigiendo a la par un intercambio de experiencias mutuas, o mediante una organización única e integrada de los tres conceptos.
- Integración total de sistemas ante la existencia de diferencias entre los niveles de desarrollo de cada aspecto, podría tener resultados negativos. El proceso más idóneo en la introducción de sistemas es el de aprendizaje progresivo.
- La estrategia de implantación *top-down* no es muy efectiva, en el sentido que despierta bastante resistencia y, además, supone mucho esfuerzo.

## VIII. SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. CERTIFICACIÓN

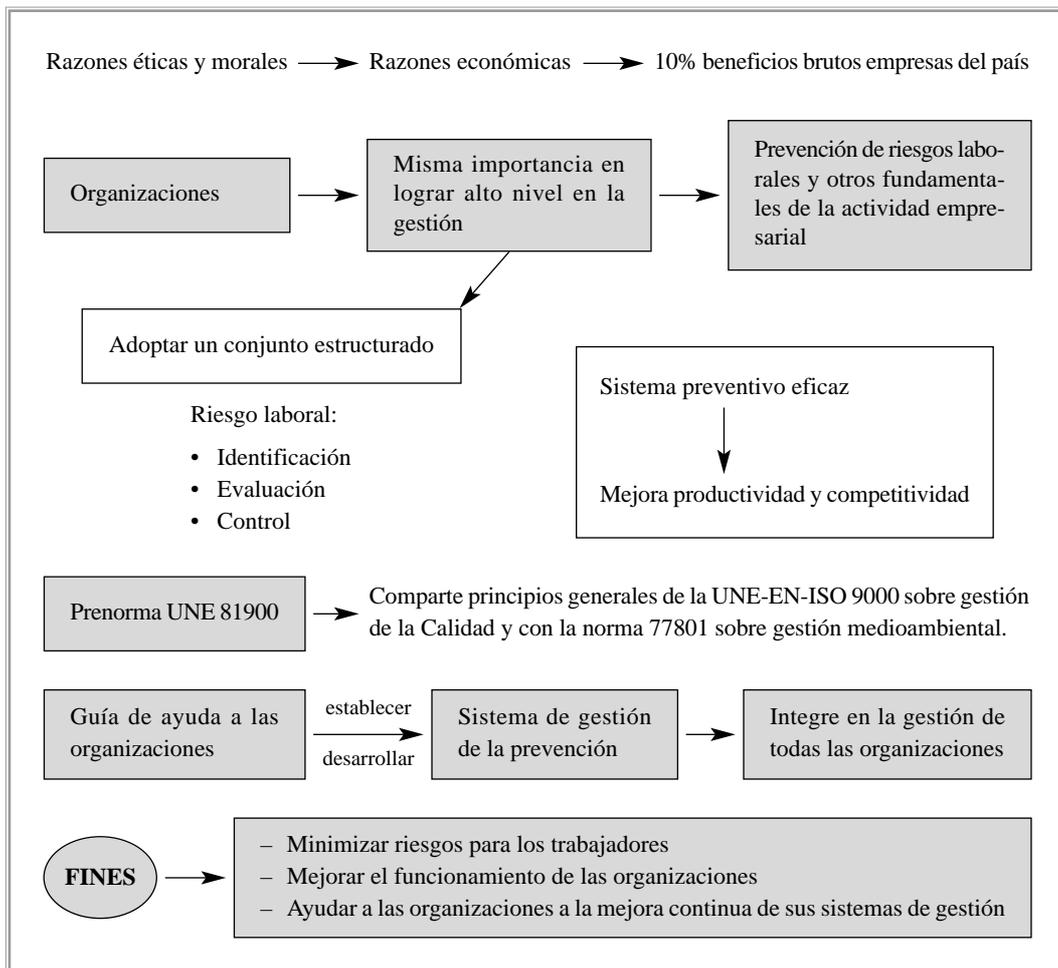
Paralelamente con la ISO 9000 y la ISO 14000, conviene subrayar el propósito de elaborar, brevemente, la ISO 18000 referente a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Además, por otra parte encontramos los trabajos en materia de normalización de la seguridad y salud emprendidos por AENOR, concretamente el AEN/CTN 81 de Prevención y medios de protección individual y colectiva en el trabajo, que ha elaborado las siguientes tres normas:

- UNE 81900:1996 Exp. Prevención de riesgos laborales. Reglas generales para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.
- UNE 81901:1996 Exp. Prevención de riesgos laborales. Reglas generales para la evaluación de los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales. Proceso de auditoría.
- UNE 81902:1996 Exp. Prevención de riesgos laborales. Vocabulario.

En otro orden de cosas, en elaboración se encuentran:

- PNE 81903 Prevención de riesgos laborales. Reglas generales para la evaluación de los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales. Criterios para la cualificación de los auditores de prevención.
- PNE 81904 Prevención de riesgos laborales. Reglas generales para la evaluación de los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales. Gestión de los procesos de auditoría.
- PNE 81905 Prevención de riesgos laborales. Guía para la implantación del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

En suma, y con el ánimo de implantar un Sistema de Gestión eficaz para Prevenir Riesgos Laborales/ SGPRL, en el cuadro anexo se detallan las siguientes reglas generales:



Como se ha puesto de manifiesto, inexorablemente, habrá de englobar:

- Política de prevención de riesgos laborales. Declaración de principios debidamente documentados, por la dirección de la organización, y conocida por ésta que expresa los criterios que inspiran su actuación en manera de prevención de riesgos laborales.
- Sistema de gestión de la prevención de aquéllos, como parte del sistema general de gestión de una organización que define la política en materia de prevención, que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para cumplimentar dicha política.
- Responsabilidades de la dirección y del personal. La dirección general de la organización debe definir documentalmente las responsabilidades del personal que gestiona, realiza y verifica el sistema y el organigrama que defina las interrelaciones de dicho personal.
- Comunicación y formación. Es primordial que tanto la comunicación que entra, la que fluye dentro de la organización y la que sale de ella sea eficaz, consiguiéndose mediante un comportamiento visible, material escrito y la discusión.
- Evaluación y control de los riesgos. Relaciona criterios sobre los procedimientos, que la organización debe establecer y mantener al día, para identificar las acciones necesarias para un eficaz control de los riesgos.
- Objetivos y metas. Mantener actualizados continuamente aquéllos para la mejora de las condiciones de trabajo, coherentemente con la política definida.
- Programa de gestión de la prevención de los riesgos. La organización habrá de establecer y mantener al día un programa para el logro de sus objetivos, que incluya al menos la asignación de responsabilidades a cada nivel de la organización para el hallazgo de las metas de cada función y los medios necesarios para el logro de dichas metas.

Como corolario cabría ahondar, en que a pesar de que los nuevos instrumentos y normativa preventiva pudieren sufrir el rechazo, las empresas habrán de implantarlo en aras de la competitividad empresarial, porque además de suponer un gran avance en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, denotará la integración de los riesgos laborales en la gestión empresarial, potenciando la participación de los trabajadores como elemento indispensable; por otra parte, devendrá en una mayor eficacia en la gestión, en el sentido que constituirá un verdadero instrumento de mejora preventiva, con participación institucional activa equilibrada; y, por último, supondrá que los clientes incorporen entre sus exigencias además otros parámetros, otros códigos de conducta, con respecto al medio ambiente, los trabajadores y la sociedad en general.

**BIBLIOGRAFÍA**

- ANDREASEN, L. E., CORIAT, B., HERTO, F. y KAPLINSKY, R. (1997): *Los Desafíos de Europa: Innovación organizativa, Competitividad y Empleo*. ESIN S.L. Madrid.
- BLANCO IBARRA, F. (1993): *Contabilidad de Costes y de Gestión para la excelencia empresarial ABC*. Deusto.
- CORTÉS DÍAS, J.M. (1996): *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales: Seguridad e Higiene*. Tebar Flores. Madrid.
- GONZÁLEZ LABRADA, M. (1996): *Seguridad y Salud en el trabajo y responsabilidad contractual del empresario*. Cedecs. Barcelona.
- HARRINGTON, H. J. (1997): *Administración Total del Mejoramiento Continuo*. McGraw, Hill. Santa Fe de Bogotá.
- PÉREZ-CARBALLO VEIGA, J.F. (1994): *Control de Gestión Empresarial*. Esic Ediciones. Madrid 1994.
- RAMÍREZ DEL RÍO, A. (1997): *Valoración de la formación*. Griker&Asociados. Madrid.
- VAQUERO PUERTA, J.L. y CEÑA CALLEJO, R. (1996): *Prevención de riesgos laborales: Seguridad, higiene y ergonomía*. Pirámide. Madrid.