

NTP 594: La gestión integral de los accidentes de trabajo (III): costes de los accidentes

The integral administration of the accidents of work (III): costs of the accidents
L'administration integral des accidents de travail (III): coûts des accidents

Vigencia	Actualizada por NTP	Observaciones
Válida		Complementa a las NTP 593 y 595
ANÁLISIS		
Criterios legales		Criterios técnicos
Derogados:	Vigentes:	Desfasados: Operativos: Si

Redactores:

Manuel Bestraten Belloví
Ingeniero Industrial

Antonio Gil Fisa
Licenciado Ciencias Económicas

Tomás Piqué Ardanuy
Ingeniero Técnico Químico
Licenciado en Derecho

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Este documento, último de un grupo de tres Notas Técnicas, de numeración consecutiva, trata de dar pautas para, el tratamiento de los costes tanto tangibles como intangibles de los accidentes de trabajo.

Objetivo

Este documento tiene por objetivo aportar una serie de elementos de reflexión y ayuda a quienes tienen responsabilidades preventivas en las empresas, sobre como realizar los necesarios análisis económicos de los costes tangibles (presente documento) e intangibles (siguiente documento) de la siniestralidad y con ello poder enfrentarse a evaluar la rentabilidad de la acción preventiva en términos económicos y sociales.

Introducción

El registro de los accidentes de trabajo que ocurren en una empresa debería permitir el análisis de los costes directos e indirectos que son consecuencia de los mismos. Esta labor debería estar instrumentalizada de manera que su cálculo no supusiera un esfuerzo excesivo. Se trataría, en definitiva, de justificar desde una perspectiva financiera, las actividades preventivas en la búsqueda de caminos y estrategias para que empresarios y directivos descubran por si mismos que la prevención de accidentes de trabajo es, más que una exigencia legal, algo verdaderamente necesario y rentable.

Muchos autores, algunos de ellos, como Heinrich, ya históricos, han puesto de manifiesto lo elevado del coste económico de los accidentes de trabajo a raíz de los resultados de sus estudios en empresas. Con lo cual, las empresas deberían, como mínimo, hacer un acto de fe en estos prestigiosos autores (el ya citado Heinrich, Simonds, Grimaldi, Bird y otros) y tener claro que la planificación de las distintas actividades preventivas destinadas a eliminar o reducir los riesgos y aplicadas con el arte necesario van a suponer una rentable inversión, tanto desde el punto de vista humano, como económico.

No obstante, sería conveniente que aunque fuera a través de una estimación, las empresas valoraran los elevados costes innecesarios que están asumiendo a través de los accidentes, de forma que las distintas unidades funcionales de una empresa dispusieran de una herramienta más para conocer la eficacia de sus actuaciones en cada uno de tales ámbitos y con ello poder valorar también a sus directivos.

Llegados a este punto, se pone de manifiesto, una vez más, la necesidad de incluir en el sistema de valoración todos los accidentes de trabajo, es decir, tanto los que han causado lesiones a las personas, como aquellos que, sin haberlo hecho, son potenciales de causarlo.

En este caso, esta necesidad es evidente: por cada accidente con lesión se produce una cifra bastante más elevada de accidentes sin lesión. En un reciente estudio efectuado por el Health & Safe Executive (Gran Bretaña), el promedio, para las empresas británicas, era de aproximadamente 20 accidentes sin lesión por cada accidente con lesión. Es más, en promedio, el coste de estos últimos es bastante más elevado que en los primeros. Dejar fuera del sistema los accidentes sin lesión supone, no sólo y como se ha mencionado anteriormente, el desconocimiento de los factores de riesgo predominantes en la empresa, sino también el desconocimiento de un coste no asegurado, también llamado oculto, que puede mermar la competitividad de la empresa en el mercado. Cuando además es sabido que la empresa que tiene accidentes de trabajo, también tiene fallos y anomalías en calidad, producción y ámbitos clave de su actividad.

COSTES DE OPORTUNIDAD	Coste salarial directo	X	X	X	X	X		X	X	X	X
	Coste salarial indirecto	X	X	X	X	X	X	X		X	X
	Pérdida de negocio		X	X	X	X	X	X	X		X
COSTES FINANCIEROS	Incremento del coste de explotación	X	X	X	X	X	X	X			
	Costes materiales					X		X			X
	Costes generales		X				X			X	

Costes de oportunidad

- Costes salariales directos (CSD): Coste salarial para la empresa como consecuencia del tiempo perdido por el trabajador y sus compañeros en el accidente. Incluye también, tanto la compensación al trabajador accidentado, durante el periodo de incapacidad laboral transitoria, como la cotización por este trabajador durante el periodo de baja.
- Costes salariales indirectos (CSI): Coste salarial para la empresa del tiempo dedicado al accidente por el personal de estructura (mandos intermedios, administrativos, servicio de prevención, personal de mantenimiento, etc.).
- Pérdida de negocio (PN): Beneficios no generados, pérdida de pedidos, penalizaciones por retardos, etc.

Costes financieros

- Coste de los daños materiales (CM): Valoración económica de los daños materiales ocasionados por el accidente de trabajo (desperfectos ocasionados y productos perdidos).
- Incremento del coste de producción (ICP): Estimación del incremento del coste para recuperar el tiempo perdido por los accidentes.
- Costes generales (CG): Material de primeros auxilios, costes de traslado del accidentado, sanciones administrativas, condenas judiciales, ¿tratamiento de residuos?, honorarios profesionales, daños a terceros, etc.

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

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

- Responsabilidad civil: Tiene por objeto el resarcimiento de los daños y perjuicios que pueden derivarse del incumplimiento de obligaciones de prevención.

El régimen jurídico de la responsabilidad civil se encuentra recogido en los artículos 1102 y siguientes y 1902 y siguientes del Código Civil, según se afronte como responsabilidad contractual o extracontractual; así como en los artículos 109 a 122 del Código Penal si se trata de responsabilidad civil por delito.

- Responsabilidad administrativa: Las infracciones administrativas están reguladas en distintos artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y asimismo en distintos artículos del Real Decreto Legislativo 5/2000 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. La sanción administrativa más frecuente es la multa cuya cuantía, dependiendo de la calificación de la infracción, varía entre un mínimo de 5000 pesetas por infracción leve en su grado mínimo, hasta 100 millones de pesetas por la muy grave en su grado máximo.

Otras medidas de carácter administrativo que pueden llegar a ser muy gravosas para la empresa son la paralización de trabajos, la suspensión o cierre del centro de trabajo y las limitaciones para contratar con la Administración.

- Responsabilidad en materia de Seguridad Social: Regulada en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Los supuestos que contempla por responsabilidades prestacionales de Seguridad Social a cargo del empresario infractor son las siguientes:
 - Recargo de prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50%.
 - Aumento de la cuantía de las primas en el caso de empresas que incumplan sus obligaciones en materia de higiene y seguridad en el trabajo. El aumento, que con carácter general no podrá exceder del 10%, puede llegar al 20% en caso de reiterado incumplimiento.
 - Abono de las prestaciones de Seguridad Social en los supuestos de incumplimientos en materia de accidentes de trabajo (art. 195) o de normas específicas para enfermedades profesionales (arts. 196-197)
- Responsabilidad penal: Regulada por la Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal tipifica como delitos determinadas conductas en materia de seguridad y salud en el trabajo, sancionando tales conductas con penas privativas de libertad y con multas económicas (arts. 316-318); siendo compatibles tales delitos con los tipificados en el art. 142

Estos procesos y condenas judiciales suponen además toda una serie de gastos adicionales por abogados, pruebas, etc.

VARIABLES DETERMINANTES DE LOS COSTES

Las variables que más pueden influir en la cuantía de los costes mencionados son las siguientes:

- Tasa horaria de los trabajadores: coste promedio para la empresa de sus trabajadores.
- Gravedad de las lesiones: accidente mortal, grave, leve o sin lesiones.
- Gravedad de las consecuencias en el proceso productivo: destrucción de instalaciones, paro de proceso, daños materiales puntuales.
- Duración de la baja: días de ausencia de la persona accidentada como consecuencia del accidente.
- Complicaciones después del alta: recuperación del accidentado que provoqué nuevos tiempos improductivos.
- Tipo de proceso: valora las características especiales del trabajo en cadena.
- Grado de especialización de la tarea del trabajador accidentado: mayor dificultad y, probablemente, mayor coste económico ante la eventual contratación de un sustituto.
- Actividad de la empresa: probable influencia de los recursos tecnológicos empleados en los costes de los siniestros.
- Número de trabajadores en la zona de influencia del accidente: personas susceptibles de interrumpir su trabajo para atender a la persona accidentada
- Lugar del accidente: propio centro de trabajo, trabajador desplazado a otro centro de trabajo, trabajo en domicilio particular, trabajos exteriores: ámbito urbano o ámbito rural.
- Tipo de accidente: grado de espectacularidad del accidente, independientemente de sus consecuencias.

La relación que puede existir entre estas variables y las partidas de coste anteriormente citadas, es decir, que partidas de coste pueden verse afectadas por las variables (ver figura 1), se analiza a continuación:

- La tasa horaria afectará a los costes de oportunidad, que, recordemos, es el coste del trabajo improductivo.
- La gravedad de las lesiones se relaciona también con los costes de oportunidad y, además, con el incremento de explotación (la gravedad de la lesión conlleva más tiempo de ausencia al trabajo) y podría afectar a los costes generales, por ejemplo, a través de una sanción de la autoridad laboral.
- La duración del tiempo de baja, independientemente de la gravedad de las lesiones, afectará a la pérdida de negocio o al incremento del coste de explotación, en función de cómo resuelva la empresa esta ausencia, y también podría afectar a los costes generales, por ejemplo, los gastos administrativos de contratación de un sustituto para cubrir una larga ausencia como consecuencia de un accidente.
- Las complicaciones después del alta, por ejemplo ausencias periódicas de la persona accidentada para efectuar ejercicios de recuperación, podrían relacionarse con el coste de oportunidad (tiempos remunerados improductivos) y con el incremento del coste de explotación si la empresa cubre estos tiempos de alguna forma que le suponga un coste superior.
- Si el tipo de proceso es una cadena de producción, es más probable que se incrementen los tiempos perdidos como consecuencia de un accidente laboral en algún punto de la cadena. También es posible que el embudo que se produce en la zona del accidente conlleve, además, la necesidad de ciertos desechos de producto.
- El grado de especialización de la tarea del trabajador accidentado puede influir en los tiempos dedicados al accidente por el personal de estructura, ya que será más complicada la sustitución de este trabajador. También puede acarrear o bien una pérdida de producción y por consiguiente de negocio o un incremento adicional del coste de producción, por ser más difícil la sustitución de la persona. Este hecho también podría incrementar los gastos administrativos de sustitución (costes generales).
- El sector de actividad de la empresa también puede influir en el coste del accidente, fundamentalmente debido a los diferentes recursos tecnológicos que utilizan los distintos sectores de actividad. Es de esperar que cuanto mayor sea el desarrollo tecnológico de la empresa, más baja será, probablemente, la probabilidad de accidente, pero mayor será su coste, tanto en coste de oportunidad, como financiero (reparaciones o reposiciones de equipamiento más costosas).
- El número de personas que habitualmente están en la zona de influencia del lugar del accidente puede influir en cuanto al tiempo remunerado improductivo. Es de suponer que cuantas más personas estén alrededor de la persona accidentada, más probabilidad existe que más personas interrumpan su labor para socorrer al accidentado.
- El lugar donde ocurra el accidente puede ser otra de las variables que influya en los tiempos perdidos. No tendrá la misma repercusión que el accidente ocurra en el centro de trabajo habitual de la persona accidentada, donde los mecanismos preventivos del centro deberían ser conocidos por todos, lo que puede suponer la pérdida de menos tiempo (capacidad de reacción), a que ocurra fuera del mismo y, en este caso, tampoco será igual que ocurra en otro centro de trabajo, por desplazamiento del trabajador, donde también se supone una organización preventiva, a que ocurra durante los trabajos en un domicilio particular (escasa organización preventiva, además de posibilidad de trabajo aislado) o en un ámbito externo, siendo más preocupante, en este último caso, que ocurra en una zona no urbana (bosque, alta mar, etc.). Esta variable puede influir, además, en los costes de traslado del accidentado (costes generales).

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

Procedimiento de evaluación de los costes de los accidentes

Si el objetivo de la empresa es el de conocer con mayor detalle de precisión el coste de los accidentes, se debería entonces establecer un procedimiento que permitiese investigar en profundidad todas las circunstancias que pueden haber ocasionado un coste a la empresa.

En este caso, se deberían considerar una serie de cuestiones:

- La temporalidad de la repercusión económica: algunas consecuencias del accidente son visibles inmediatamente, mientras que otras se diluirán a lo largo del tiempo hasta que la situación vuelve a ser absolutamente normal. Esta circunstancia se debería tener en cuenta en sucesos que ocasionen largas duraciones de incapacidad transitoria, complicaciones después del alta o en aquellos accidentes cuya consecuencia sea una lesión incapacitante para el accidentado. También aquellos sucesos que ocasionen graves desperfectos en el proceso productivo (por ejemplo, un incendio o una explosión).
- La dificultad de valor ciertas partidas de coste, como por ejemplo aquellas que tienen que ver con la disminución del rendimiento con posterioridad al accidente, con la dificultad de asumir nuevos pedidos de clientes por carecer de suficiente estructura productiva como consecuencia del accidente o de valorar no sólo el coste salarial del tiempo improductivo, sino también el valor añadido

dejado de generar durante este tiempo.

- La necesidad de implicar en el procedimiento a distintos departamentos de la empresa, si se pretende obtener todos los datos precisos. Esta necesidad se hace más acuciante sí se plantea el objetivo (imprescindible como se ha dicho anteriormente) de valorar el coste de los incidentes. Los datos precisos se deberán de recabar de departamentos como mantenimiento, calidad, producción, administración, etc.

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

Un procedimiento de evaluación de los costes de los accidentes de trabajo de acuerdo al esquema planteado está desarrollado en la NTP 540 - 1999.

Hacia una valoración conjunta de costes tangibles e intangibles

La NTP 540 - 1999 citada hace también referencia en uno de sus apartados a la necesidad de recoger una serie de partidas de costes intangibles. Dada la dificultad que puede suponer para muchas empresas la valoración cuantitativa de estos costes, pero conscientes de la importancia que pueden tener, incluso para la propia supervivencia de la empresa, se propone una valoración alternativa de tipo cualitativo.

Nos referimos a, entre otros posibles costes, a aquellos debidos a una *mala imagen* de la empresa y a una posible *pérdida de mercado* como consecuencia de los accidentes de trabajo. Estos costes pueden no sólo ser importantes, sino incluso irreparables. También se deberían considerar aquellos provenientes de una *disminución en la moral* de los trabajadores, de su *desmotivación* ante la falta de interés preventivo de la dirección o incluso de posibles *conflictos laborales* que se pueden originar como protesta, no tan sólo de los accidentes de trabajo, sino también de unas malas condiciones de trabajo. Por cierto, sería necesario también controlar el absentismo que se produce debido a las condiciones de trabajo deficitarias.

En los siguientes apartados se hace una referencia a este tipo de costes y al desarrollo de un sistema de análisis coste-beneficio que los tenga en cuenta, tanto por su importancia, como por las dificultades expresadas anteriormente y que dificultan el desarrollo de un análisis económico convencional.

Retos en el análisis de los costes de la siniestralidad y de los beneficios de la acción preventiva para evitarlos

El análisis de los costes de la siniestralidad tendría el verdadero valor y sentido, más allá del relativo efecto motivacional que comporta conocerlos -en relación con el esfuerzo realizado por obtenerlos- si lo integramos a lo que debiera ser el análisis coste-beneficio de la acción preventiva para evitarlos. La dificultad estriba en que el análisis económico convencional, que se aplica en cualquier campo para el análisis de la rentabilidad de las inversiones materiales se muestra empobrecido cuando tratamos de evaluar temas clave hoy en la empresa, como son su principal activo, su capital intelectual, o su política y planificación en prevención de riesgos laborales y mejora de las condiciones de trabajo, por su alto contenido en costes y valores intangibles. El verdadero reto está en ser capaces de medir tales intangibles o su grado de incidencia, a través de la eficacia alcanzada por el sistema preventivo implantado y las actuaciones desarrolladas.

Por otra parte, también es cierto que la seguridad y salud laboral no puede ser protegida adecuadamente con los mecanismos de una economía de mercado. El cumplimiento de las exigencias reglamentarias no debiera contemplarse desde la óptica restringida de una rentabilidad de tipo convencional, aunque es cierto que los costes de no cumplir la legislación en términos de fiscalización son fácilmente identificables y por tanto analizables, también en términos coste-beneficio.

Cabe añadir también que los accidentes de trabajo constituyen la materialización evidente de una ineficaz gestión de los procesos productivos, pero no por no deseados vamos a dejar de aprovechar a fondo lo que nos pueden aportar de nuevos conocimientos y de experiencias, más allá de la constatación de los costes tangibles que han generado. Los accidentes de trabajo debidamente investigados, especialmente por los responsables de las áreas en donde han acaecido, y adoptadas las medidas correctoras pertinentes, siendo éstas divulgadas y asumidas por todos los miembros de la organización que de alguna manera están implicados directa o indirectamente con tales sucesos, va a permitir que con la estrategia adecuada se puedan aprovechar tales experiencias como verdaderas **oportunidades de mejora y de aprendizaje continuado**, tanto para resolver cuestiones concretas, como para contribuir a desarrollar una cultura preventiva y unas actitudes favorables de los trabajadores. ¿No deberíamos, con el arte necesario, contribuir con las experiencias de los accidentes de trabajo a que éstos, además de haber sido generadores de costes sean contemplados también como generadores de capital humano y de capital organizacional?

Sería necesario para enfrentarnos a estos retos, hacerlo desde planteamientos próximos al que se está asumiendo actualmente en calidad, en que se consideran los costes por alcanzarla y mantenerla, frente a los costes de no tenerla, o lo que es lo mismo, lo que denominamos costes de la no calidad. ¿No es la prevención de riesgos laborales un subsistema de una calidad entendida en su sentido más amplio?

Ingresos y gastos de las acciones preventivas

Debemos partir ineludiblemente en el análisis económico de las dos partidas básicas que determinan la rentabilidad de toda inversión: los ingresos que aporta y los gastos que genera. Ambas partidas económicas deberían configurarse en los siguientes términos establecidos en la figura 2.

FIGURA 2
Ingresos y gastos de las medidas preventivas

Componentes fundamentales de los INGRESOS		Componentes fundamentales de los GASTOS
TANGIBLES	INTANGIBLES	

<ul style="list-style-type: none"> • El ahorro de costes por reducción de fallos • Las mejoras de productividad 	<ul style="list-style-type: none"> • La mejora del capital humano (actitudes, potencialidades y satisfacción de los trabajadores) • La mejora del capital estructural (cultura preventiva de la organización) • La mejora del capital relacional (relaciones e imagen con proveedores, clientes y sociedad) 	<ul style="list-style-type: none"> • La evaluación • La implementación y mantenimiento de las medidas preventivas (materiales, humanas y organizativas)
---	--	---

Los ingresos obviamente representan como efecto directo el ahorro de costes por la reducción de fallos derivados de las medidas preventivas aplicadas, pero también han de representar mejoras de la productividad como respuesta directa e indirecta a un programa eficiente de prevención de accidentes y de riesgos laborales. Adicionalmente, habrá que considerar los potenciales ingresos intangibles derivados de una correcta política preventiva y de un aprovechamiento integral de las lecciones aprendidas de los accidentes de trabajo, de las deficiencias detectadas y por supuesto de las medidas correctoras implantadas. Tales intangibles pueden ser clasificados en tres grupos significativos, los correspondientes al capital humano, al capital estructural y al capital relacional, que en su conjunto empieza a denominarse el **capital intelectual** de la empresa. Veamos que representa cada uno de estos valores y el significado de su potencial incremento, determinante para el crecimiento y desarrollo de la empresa.

El **capital humano** representa los conocimientos y habilidades de las personas, así como las motivaciones por las que actúan y el nivel de identificación con la organización en la que trabajan. Es evidente que es fundamental que las personas desarrollen un continuo proceso de acrecentamiento de conocimientos esenciales y de aprendizaje al servicio de su organización. Pero las personas cuando terminan de trabajar se van a descansar y a dormir a casa, llevándose puesto todo ese capital, incluso si no están suficientemente satisfechas o por intereses muy diversos abandonarán un día la empresa, pudiéndola dejar vacía y con un futuro incierto si no se han adoptado las previsiones necesarias. Ante tal coyuntura surge la necesidad de desarrollar el capital estructural, que consiste en transferir adecuadamente los conocimientos de las personas para ser compartidos, mediante una efectiva gestión para el asentamiento en el «saber hacer» de la organización y evidentemente para poder ser aprovechados integralmente, de tal forma que se pueda hacer un buen uso de los mismos por quienes lo precisen. Las nuevas tecnologías de la información son cruciales en este terreno.

El **capital estructural** está constituido en realidad por lo que podríamos denominar el «soft» que se queda en la empresa cuando los trabajadores se van a casa. Una eficaz política preventiva desarrollará y consolidará la necesaria cultura en la organización para evitar no solo accidentes si no todo tipo de fallos y deficiencias generadores de costes.

Finalmente, dentro de los intangibles cabe reseñar al **capital relacional**, que cada vez va a tener más relevancia. La empresa no solo establece un marco hasta cierto punto trascendental de relaciones con sus clientes para que éstos sigan adquiriendo fielmente, si es posible, sus productos y servicios, si no que también necesita crear vínculos de cierta estabilidad con sus proveedores, en aras a un beneficio mutuo -garantía de calidad y plazo de entrega de suministros- así como un compromiso con el entorno social al que pertenece y al que debe generar beneficios y ningún tipo de daños. No olvidemos tampoco al propio accionariado. La empresa generadora de accidentes laborales y que no respete la dignidad de sus trabajadores será cada vez más rechazada por todos los agentes que la rodean, de la misma manera que lo son aquellas que contaminan el medio ambiente o que explotan a niños, aunque sus centros de producción estén en el otro rincón del mundo. Al menos, una aportación interesante de la economía global es que el «marketing» de las organizaciones y de la propia competencia permite conocer con celeridad los valores esenciales de las mismas y si éstos no son acordes a valores universales, facilita el alejamiento de ellas. La gente querrá consumir o estar cerca de organizaciones que trabajen con calidad y seguridad, en coherencia con el desarrollo cultural de nuestra sociedad. La Seguridad y Salud laboral en la empresa, más allá de su marco estrictamente productivo, ha de convertirse también en elemento de afianzamiento de su prestigio y confianza con la red de personal externo con el que se interrelaciona y que está condicionando su futuro.

Tales mejoras en intangibles son de más difícil evaluación en términos absolutos. Como su propio nombre indica tienen fundamentalmente un valor cualitativo, pero, como toda inversión encaminada a aumentar las capacidades y potencialidades que garanticen la pervivencia de la empresa, debe ser seriamente considerada. La dificultad de medición no debería ir en detrimento de la asunción de su importancia y para ello debemos orientar nuestros esfuerzos en encontrar pautas y referencias con las que poder medir la eficiencia de nuestras actuaciones, si nos hemos planteado previamente que acrecentar el capital intelectual de nuestra empresa forma parte de nuestros objetivos estratégicos. Una acertada política preventiva, coherente con una política de calidad, de buen seguro puede resultar de gran ayuda.

Por otra parte las medidas preventivas tampoco son gratuitas. Su coste debe contemplar tanto los aspectos materiales, como los aspectos de gestión y organizativos que deben ir implícitos a los primeros. La formación de los trabajadores, la participación directa de éstos en todo programa de mejoras, los sistemas ágiles de comunicación, etc., son elementos clave para el desarrollo de una acertada política preventiva e indispensable también para la implementación de las medidas materiales.

Es necesario considerar también la partida de costes relativa al mantenimiento de las medidas preventivas, tanto en lo que se refiere a las acciones específicas sobre las instalaciones para asegurar su disponibilidad y seguridad, como sobre las personas a través fundamentalmente de la formación continuada para asegurar comportamientos adecuados y fiables en el tiempo.

Respecto a los gastos de evaluación, hay que destacar que representan una partida que no puede ser obviada. Analizar accidentes e incidentes y evaluar los procesos productivos identificando y analizando las posibles situaciones de riesgo para seleccionar las medidas preventivas más adecuadas y evaluar la eficacia de la gestión empresarial en este campo mediante auditorías, y además todo ello hacerlo periódicamente, son actividades básicas para asegurar la calidad en prevención. Recordemos que uno de los principios para el aseguramiento de estándares de calidad y su mejora continuada en cualquier ámbito es disponer de sistemas de medición con los que efectuar un adecuado y fácil seguimiento y control.

También es cierto, que los costes de evaluación deben ser estudiados y revisados en profundidad para que sean lo más bajos posible. De ahí la importancia de que el sistema a aplicar para evaluar costes de los accidentes sea lo más sencillo posible. No tiene demasiado sentido dedicar muchos recursos y tiempo a analizar errores; lo verdaderamente importante es realizar acciones preventivas para evitarlos. En el próximo apartado se efectuarán una serie de consideraciones sobre la dicotomía entre el tradicional modelo de evaluación basado en la supervisión, y la tendencia actual basada en la autoevaluación y el autocontrol, de costes mucho menores.

Generación de indicadores para la medición de la eficacia del sistema preventivo en términos económicos y de rentabilidad de intangibles

El análisis coste-beneficio de la acción preventiva puede ser acometido considerando lo apuntado anteriormente, si bien se necesita disponer de indicadores, fundamentalmente de efectos, que permitan determinar los diferentes tipos de costes que se van generando o ahorrando y por otra parte el nivel de eficiencia alcanzado por el programa de trabajo desarrollado, en correlación con la evaluación socioeconómica del propio desarrollo de la empresa.

Las pautas de análisis que se sugieren son abiertas y deberían basarse en las siguientes directrices:

- La eficacia del sistema preventivo debería considerar no solo los resultados alcanzados, en términos de siniestralidad tolerable, realidad de los lugares de trabajo aceptables, opinión de los trabajadores satisfactoria y a los requisitos de las auditorías de los sistemas preventivos contemplados en la legislación vigente, si no también la calidad de los elementos clave de tal sistema y de las actividades preventivas realizadas. Este principio se fundamenta en la teoría expuesta por Deming, uno de los líderes históricos de la Calidad, al dar una equilibrada importancia entre los resultados alcanzados y los medios dispuestos para ello en cualquier proyecto de mejora que pretenda ser correctamente evaluado. En tal sentido, el modelo europeo de «Excelencia» en la gestión empresarial otorga un 50% de peso a cada uno de ambos aspectos y en su revisión del 2000 lo ha seguido manteniendo.
- Los valores tangibles e intangibles deberían estar interrelacionados debido, tanto a su importancia, como a sus mutuas influencias. Por ello, se considera necesario basarse en el empleo de indicadores que faciliten una evaluación socioeconómica que enriquezca el análisis convencional en términos monetarios.

Los intangibles debieran ser contemplados exclusivamente siempre en términos relativos mediante indicadores comparativos, que aunque no medibles en términos económicos directos, permitan controlar sobre todo sus variaciones y especialmente sus incrementos, ello en términos de «valores» y no tanto de costes, aunque los tengan.

- Mediante el empleo de indicadores de efectos parciales que midan en términos económicos unos resultados más inmediatos de la aplicación de los sistemas de prevención de riesgos laborales y de calidad, entre los que existen profundas interrelaciones conceptuales, se podrán establecer las correlaciones necesarias para asumir la real contribución de un eficaz sistema preventivo en la capitalización de la empresa, económica e intelectual.
- La utilización de ratios de medida de los diferentes elementos y variables consideradas a estudiar habría de permitir el establecimiento de ágiles y sencillos sistemas de control de su evolución y con ello también de análisis de las hipotéticas correlaciones a verificar.
- Cuando se trate de aspectos meramente cualitativos, difícilmente valorables cuantitativamente, como por ejemplo, la calidad del sistema documental de prevención de riesgos laborales, tendremos que recurrir como alternativa a establecer varios niveles (entre 3 y 5) para clasificar las situaciones con las que nos podamos encontrar y así poder medir y comparar.
- La información ofrecida por la contabilidad debiera servir en todos los niveles de la organización empresarial para acercar todas las funciones a la consecución de los objetivos de la empresa. En la medida que tanto directivos, como mandos intermedios y trabajadores tengan claro los objetivos, y dispongan también de una buena información contable más cerca se estará de la situación de excelencia. En tal sentido abogamos por generar y sobre todo divulgar en el seno de la empresa indicadores sencillos y manejables en claros histogramas, tal como hemos ido aprendiendo y verificando su utilidad en el desempeño en campo de nuestra función preventiva.

Conclusiones

Las dificultades en la evaluación de los costes que generan las deficiencias en materia de riesgos laborales y condiciones de trabajo y las limitaciones del modelo convencional de análisis coste-beneficio representan un reto que exige innovación para que el nuevo modelo de evaluación permita medir y demostrar la rentabilidad de todo programa preventivo, asumiendo que éste ha de estar plenamente integrado en una política empresarial encaminada a asegurar la calidad global de productos y procesos. Sólo si somos capaces de medir en términos económicos la eficacia de la prevención de riesgos laborales y de la mejora de las condiciones de trabajo, la gestión empresarial en este campo adquirirá la dimensión y el valor que le corresponde.

Una adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales es el lubricante necesario para desarrollar un plan estratégico de calidad global y de mejora de la competitividad, así como una necesaria aportación al desarrollo de la empresa, partiendo de la concepción de que su capital intelectual tiene un valor trascendental y para alcanzarlo la contribución de los trabajadores y la atención a sus condiciones de trabajo son vitales.

Los costes de los accidentes son potencialmente muy superiores a los costes de otros tipos de fallos, por ello es necesario en una primera etapa un tratamiento exhaustivo y sistemático de todos los accidentes-incidentes acaecidos. Tras un estudio sencillo pero preciso de los fallos y errores que acontecen, de las causas que los generan y de la componente económica de sus consecuencias durante un periodo de tiempo, se estará en condiciones de estandarizar los costes de los diferentes accidentes-tipo de cada empresa en particular y desarrollar sistemas simplificados de registro de costes de fallos, para poder estimar el coste global de la siniestralidad, a partir de lo cual evaluar la rentabilidad de la acción preventiva para evitarla y minimizarla.

El modelo de análisis coste-beneficio de la prevención debiera considerar como componentes fundamentales de los ingresos, los tangibles por el ahorro de costes debidos a la reducción de fallos y las mejoras de productividad, y los intangibles por la mejora de determinadas componentes del capital intelectual de la empresa. A su vez los componentes fundamentales de los gastos habrían de ser la acciones de evaluación y la implementación y mantenimiento de las medidas preventivas.

La continua reducción de costes del sistema productivo, exigida en una economía de mercado sin fronteras, requiere de la «excelencia» en prevención. Consecuentemente, el punto óptimo de intervención desde la perspectiva económica ha de permitir en una línea de mejora continua, niveles de calidad-seguridad cada vez más altos a un coste menor. Ello en base a un modelo de actuación preventiva que sea más estratégica que material y más autocontrolable por los propios trabajadores que apoyada en la supervisión. En fin, en una política preventiva que se sustente fundamentalmente en el compromiso de todos y en sus capacidades.

Para enfrentarnos al reto de evaluar en términos globales la rentabilidad socioeconómica del sistema de prevención de riesgos laborales, en coherencia con el crecimiento y desarrollo de la empresa, planteamos recurrir a un conjunto dispar de indicadores tangibles e intangibles de efectos globales de empresa y parciales de los procesos productivos, para, a través de su interrelación y con la de los otros indicadores de medios aplicados, poder medir las correlaciones y sinergias existentes y poder tomar decisiones en términos de rentabilidad y de eficacia, situando a la prevención de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo bien gestionadas al nivel que les debería corresponder en una sociedad desarrollada, en base a que su objetivo principal son las personas, con sus inmensas potencialidades.

Bibliografía

1. BESTRATEN, M. Criterios para el análisis de costes en prevención. Salud y Trabajo, n° 117, INSHT, Madrid, 1996
2. BESTRATÉN, M. Y OTROS. Seguridad en el trabajo INSHT, 1999
3. DAVIES, Neil y otros. The cost to de British economy of work accidents and work related ill health. HSE Books, Londres, 1996
4. EDVINSSON, LEIF y MALONE MICHAEL, S. Intellectual Capital. Harper Business, 1997
5. GIL, A. Costes no asegurados de los accidentes: método simplificado de cálculo. Nota Técnica de Prevención 273-1991. INSHT, Madrid, 1999
6. GIL, A. Aspectos económicos de la prevención de riesgos laborales: caso práctico. Nota Técnica de Prevención 472-1998. INSHT, Madrid, 1999
7. GIL, A. Costes de los accidentes de trabajo: procedimiento de evaluación. Nota Técnica de Prevención 540-1999. INSHT, Madrid, 1999
8. GIL, A., PUJOL, L. Metodología para la evaluación económica de los accidentes de trabajo Prevención, trabajo y salud, n° 7, INSHT, Madrid, 2000
9. HEALTH AND SAFETY E. Loss Control. Costing accidents Information Bulletin 207, Londres, 1993
10. HEALTH AND SAFE EXECUTIVE The cost of accident at work London: HMSO, 1993
11. HEALTH AND SAFETY E. The cost to Britain of workplace accidents and work-related ill health in 1995/96. London: HMSO, 1999
12. SÁNCHEZ FIERRO, J. Análisis económicos de la seguridad en el trabajo: los costes de los accidentes laborales Factores Humanos, n° 7, Madrid, 1995