

# Foment

del Treball Nacional



## Prevención de Riesgos Laborales

2005/4 · nº 2.110

La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y las Pymes

Las organizaciones empresariales y el diálogo social en materia de Prevención de Riesgos

El estado actual de la Prevención de Riesgos en el mundo del trabajo

Lo que Gestión no da, Prevención no presta Las enfermedades profesionales en España

¿Qué se sabe de los incentivos económicos para Prevención de Riesgos en las Pyme catalanas?

Prevención y tratamiento de las drogodependencias en el medio laboral

Actualidad empresarial

con la financiación de:



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

  
Foment  
del Treball Nacional

# Solución web de **prevención de riesgos laborales**

**SOGETI-TRANSICIEL** empresa líder en la gestión de RRHH ha desarrollado una solución que permite **integrar la prevención** de riesgos laborales de una manera eficiente y cumplir con la **legislación** vigente.

Esta solución está **implantada en las empresas líderes** de diferentes sectores.

**Tecnología Oracle**

**Formación**  
de prevención de riesgos

**Evaluación**  
de puestos, lugares y actividades

**Coordinación empresarial**  
personal externo y subcontratado.

**Planificación**  
automatizada de la actividad preventiva.

**Notificación e Investigación**  
de accidentes, incidentes y enfermedades. Plan DELTA.

**Integración**  
con la mayoría de las soluciones de RRHH del mercado.

**Explotación**  
de la información. Cuadro de mando e informes.

## **BARCELONA**

Plaça de la Pau, s/n  
Edifici WTCAP 2, Cornellà  
Tel.: 93 253 01 88

## **BILBAO**

Uribitarte, 18  
Tel.: 94 423 56 21

## **MADRID**

Fernández de la Hoz, 52  
Tel.: 91 308 44 33

## **VALENCIA**

Ricardo Micó, 5  
Tel.: 96 346 85 60

## **VALLADOLID**

Parque Tecnológico Boecillo  
Tel.: 98 354 80 64

## Prevención de Riesgos Laborales

<b>La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y las Pymes</b> Pedro Montero Lebrero	5
<b>Las organizaciones empresariales y el diálogo social en materia de Prevención de Riesgos</b> Pilar Iglesias Valcarce	9
<b>El estado actual de la Prevención de Riesgos en el mundo del trabajo</b> M <sup>a</sup> del Mar Serna Calvo	15
<b>Lo que Gestión no da, Prevención no presta</b> Adolfo Rodellar Lisa	20
<b>Las enfermedades profesionales en España</b> Xavier Trallero Vidal	25
<b>¿Qué se sabe de los incentivos económicos para Prevención de Riesgos en las Pyme catalanas?</b> Blanca Bermejo Osés	29
<b>Prevención y tratamiento de las drogodependencias en el medio laboral</b> César Sánchez Hernández	35

## Actualidad empresarial

<b>El sector inmobiliario y la economía de mercado</b> Manuel Joaquim Monteiro de Barros	41
<b>Mercados financieros sobre <i>commodities</i></b> Alejandro Alcaraz Sullá	44

## Libros

	49
--	----

*La prevención de riesgos laborales, además de un imperativo ético y una obligación impuesta por ley, constituye un factor clave de mejora de la productividad y de incremento de la competitividad empresarial. Con estas premisas, aprendiendo de la experiencia propia y ajena, empresarios, trabajadores, agentes sociales, administraciones públicas y expertos avanzan en materia de seguridad y salud laboral de modo que el entorno de trabajo se vuelve más seguro, las contingencias se anticipan, las medidas de protección se adoptan y las pautas de comportamiento frente a contingencias sobrevenidas se codifican y anticipan.*

*Fomento del Trabajo considera que la gestión integrada de la prevención y la coordinación de actividades orientada por expertos cualificados es un factor subyacente a todas las funciones y acciones de la actividad empresarial.*

*Con el convencimiento de que las empresas catalanas asumen este compromiso, el ejemplar número 2.110, editado en forma de monográfico con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, recoge diversos puntos de vista en el ámbito de la seguridad y salud laboral en la empresa. En este sentido, entre otras cuestiones, los diferentes artículos analizan el papel de las organizaciones empresariales y de la administración en materia de prevención de riesgos laborales, realizan una reflexión sobre la intervención de la empresa en el ámbito de las drogodependencias, definen el concepto de enfermedad profesional y exponen la importancia de los incentivos económicos para la prevención de riesgos laborales, especialmente en las pymes, donde la limitación de medios y la acumulación de tareas hacen más necesaria la información y preparación específica de los responsables o, en su defecto, el asesoramiento técnico pertinente y la supervisión adecuada. ■*

Directora:  
Patricia Coll Rubio

Redacción, Administración y Publicidad:  
Vía Laietana, 32-34  
Tel. 93 484 12 00  
Fax 93 484 12 30

Depósito legal:  
B-3075-1958-ISSN:02012-0607

Impresión, diseño y maquetación:  
*Artyplan*

FOMENTO no comparte necesariamente las opiniones expresadas en los artículos a no ser que vayan avaladas por los órganos de gobierno de Fomento

Precio de suscripción anual: 30 €

# PREVILABOR CUIDADO

PREVILABOR

especialistas eliminando riesgos

**PREVILABOR®**

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Cumplir con las disposiciones vigentes y, sobre todo, mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, es algo fundamental. Algo para un especialista. PREVILABOR, uno de los primeros servicios de prevención ajeno acreditado, cubre las cuatro disciplinas de prevención: seguridad en el trabajo, higiene industrial, vigilancia de la salud y ergonomía y psicología aplicada. Con toda la calidad y profesionalidad que caracteriza al grupo Sanitas.

MADRID, Algete, Brunete, Fuenlabrada, Getafe, Leganés, Móstoles, Pinto, Rivas-Vaciamadrid, Torrejón de Ardoz, Torrelodones, Tres Cantos, Villalba, A CORUÑA, Santiago de Compostela, ALBACETE, ALMERÍA, ÁVILA, BADAJOZ, BARCELONA, BILBAO, BURGOS, CÁCERES, CÁDIZ, Jerez de la Frontera, CASTELLÓN, CIUDAD REAL, Tomelloso, CÓRDOBA, CUENCA, GERONA, GIJÓN, GRANADA, GUADALAJARA, HUELVA, JAÉN, LAS PALMAS DE GRAN CANARIA, LEÓN, LUGO, MÁLAGA, MURCIA, Cartagena, Lorca, OVIEDO, PALENCIA, SALAMANCA, SAN SEBASTIÁN (Guipúzcoa), SEGOVIA, SEVILLA, TENERIFE, TOLEDO, Talavera de la Reina, VALENCIA, VALLADOLID, ZAMORA, ZARAGOZA.

902 20 03 73  
previlabor.com

PREVILABOR® pertenece al grupo **SANITAS**

# La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y las Pymes

La V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, con datos del año 2002, evidencia importantes limitaciones de la acción preventiva en las pymes. A pesar de mejorar respecto a la anterior encuesta, sigue reflejando una falta de integración. Así, los datos muestran que en el 30,5% de las empresas de los sectores de industria y de servicios no está establecida la obligación de que los mandos intermedios y superiores integren la prevención de riesgos laborales en todas las actividades y decisiones.

Las pymes representan, en cuanto a empresas de hasta 250 trabajadores el 99% de las empresas del país (630.706 empresas) y el 60% de los trabajadores del conjunto de las plantillas (7.620.659 trabajadores). En la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo la existencia de algún delegado de prevención sólo se daba en el 41,6% de las empresas de entre 6 a 9 trabajadores, el 65,4% en las empresas entre 10 y 49 trabajadores y el 82,7% en las empresas de más de 50 trabajadores, aunque en este tramo la propia encuesta no separa las empresas de más de 250 trabajadores.

Respecto a los recursos preventivos más frecuentes, en las empresas de entre 2 y 5 trabajadores tenían servicio de prevención ajeno el 64,1% de las empresas, el propio empresario asumía la prevención en el 23% de las empresas y no había ningún tipo de recurso preventivo en el 11% de las empresas. En el tramo entre 10 y 49 trabajadores el servicio de prevención ajeno representaba el 85,7%, el trabajador designado el 24,6% y no había ningún tipo de recurso preventivo en el 3,5% de los casos. Por último, en el tramo entre 50 y 249 trabajadores el servicio de prevención ajeno representaba el 77,9%, el trabajador designado el 28%, aparece por primera vez el servicio de prevención propio en un 14% de los casos y sin

ningún recurso preventivo en el 3,9% de los casos.

Respecto de la evaluación inicial de riesgos en las empresas de entre 2 y 9 trabajadores se habría realizado en un 52,6%, que se eleva al 78,9% en las de 10 a 49 trabajadores y al 87,9% en las de 50 a 249 trabajadores.

Como se había puesto de manifiesto en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, la integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa es uno de los requisitos fundamentales para lograr fomentar una auténtica cultura de la prevención; sin dicha integración no es posible asegurar unas condiciones de seguridad y salud adecuadas para los trabajadores.

Esa falta de integración se ve confirmada por la encuesta que, aunque mejora respecto a la encuesta anterior, sigue reflejando una falta de integración ya que el 30,5% de las empresas en los sectores de industria y de servicios la empresa no establece la obligación de que los mandos intermedios y superiores integren la prevención de riesgos laborales en todas las actividades y decisiones.

La proporción, tanto de las empresas como de los trabajadores en el conjunto de la economía española nos permite interpretar las estadísticas, y también las encuestas, como representativas de la situación dentro



**Pedro Montero Lebrero**  
Director Gerente de la  
Fundación para la Prevención  
de Riesgos Laborales

de las pymes a efectos de conocer las causas finales que producen los accidentes laborales.

De un análisis resumido de los resultados de la citada encuesta podemos inferir que la situación preventiva mejoró, en términos generales respecto de las comparaciones realizadas con la encuesta anterior (año 1999) en los siguientes apartados:

Ha aumentado la presencia de delegados de prevención, aunque quedaban todavía un 44% de centros de trabajo de 6 o más trabajadores en el que no existía dicha figura.

Respecto a las causas que justifican el riesgo, la más citada continua siendo el “exceso de confianza”

La modalidad de sistema preventivo adoptado más relevante en términos de frecuencia de aparición es la de servicio de prevención ajeno que ha pasado del 39,2% en la anterior encuesta al 73,4% en el año 2003. Éste

es el elemento dominante en el sistema preventivo español, y en el 83% de los casos está constituido por una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La reforma estaba orientada a corregir algunas de las deficiencias de aplicación del marco normativo anterior como se indicaba en la exposición de motivos de dicho texto legal.

Se ha comprobado un aumento muy significativo en las actividades preventivas realizadas. Sin embargo, todavía quedan el 14% de empresas sin actividad preventiva alguna y en su inmensa mayoría se trata de pymes. Igualmente se constata la realización de inversiones orientadas a la renovación de material. Ese esfuerzo se ha realizado, fundamentalmente, por motivos de seguridad y productividad y muy escasamente por seguridad y salud. A pesar de ello, el cumplimiento de los requisitos de seguridad exigidos a la maquinaria nueva ha aumentado muy sustancialmente respecto a encuestas anteriores, aspecto muy importante por su incidencia en la siniestralidad.

Respecto a las condiciones de trabajo, en el 79,3% de los trabajadores manifiestan sen-

tir molestias asociadas a la postura o a los esfuerzos derivados del trabajo. Es importante también resaltar la percepción del trabajador del riesgo a sufrir un accidente de trabajo; este riesgo es percibido por el 73,7% de los trabajadores, dato muy similar al de encuestas anteriores.

Respecto a las causas que justifican el riesgo, frente a las deficiencias concretas del trabajo, la causa más citada continua siendo el “exceso de confianza” aunque su frecuencia es menor que en encuestas anteriores. Destaca el continuo descenso de este porcentaje, sin duda muy relacionado con el aumento de la formación e información de los trabajadores en los aspectos preventivos.

Respecto a la carga mental, encontramos un incremento de la exigencia de mantener un “nivel de atención alto”, así como de mantener un “ritmo de trabajo elevado”. La “cantidad” de trabajo también ha aumentado respecto a 1999, decreciendo el grupo de los que la consideran normal y aumentando el de los que la considera excesiva.

La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales a lo largo de sus primeros cinco años de vida, ha desarrollado su actividad fundamentalmente en el ámbito de las pymes, actividad que se ha materializado en 577 acciones diversas (incluidas las que se están ejecutando en el presente año); entre acciones desarrolladas en el ámbito territorial de las Comunidades Autónomas en más de 445 acciones, 118 de contenido sectorial y 14 en de tipo directo a propuestas de los propios miembros del Patronato de la Fundación.

El sistema de valoración previa de las acciones propuestas adjudica más valor a las acciones a desarrollar en pymes que en grandes empresas, lo que inclina la decisión sobre acciones a financiar hacia el lado de aquellas.

El acuerdo entre los solicitantes también es importante a la hora de decidir que acción se financia, así como en el año 2000, primer año de actividad de la Fundación, no hubo

ninguna acció que fuera solicitada de forma conjunta por organizaciones empresariales y sindicales, en el año 2004 las acciones pactadas aprobadas eran el doble de las presentadas de forma individual por una organización empresarial o una sindical.

Los orígenes de los solicitantes del conjunto de las acciones aprobadas y desarrolladas 279 acciones fueron solicitadas por organizaciones empresariales tanto en el ámbito territorial como en el sectorial, 229 lo fueron únicamente por organizaciones sindicales y el resto fueron acciones pactadas.

Si bien a lo largo de estos años las iniciativas de la Fundación han alcanzado, en su conjunto, a no menos de 6 millones de trabajadores y trabajadoras, también es cierto que se siguen teniendo importantes dificultades para que las mismas se materialicen en ayudas y servicios a las pymes por su especial funcionamiento.

El propio desarrollo de las pymes hace difícil deslindar, en muchos casos, la separación entre el trabajador y el propietario de la empresa ya que ambos desarrollan su actividad juntos, siendo la principal dificultad el

lograr que las personas dispongan de los mínimos conocimientos para identificar y analizar los riesgos de su actividad laboral, aunque la propia formación autodidacta de los trabajadores les lleva a tener un nada desdeñable conocimiento de los efectos nocivos que aprecian y sienten en su trabajo, y sus posibles soluciones. Es precisamente la presencia del gerente de la empresa en los lugares de trabajo la que puede ofrecer una oportunidad única para interesarse por el buen orden en dichos lugares y por la observación de las prácticas de sus trabajadores con la posibilidad de la inmediata corrección cuando se observen prácticas no seguras, evitando así la aparición de accidentes.

Las organizaciones empresariales son los medios más idóneos para hacer de correa de transmisión de todas las "buenas prácticas" objeto de materia desarrollada en innumerables manuales y guías que están a disposición de este colectivo de empresas. ■

Las organizaciones empresariales son los medios más idóneos para hacer de correa de transmisión de todas las "buenas prácticas"

10<sup>an</sup> Fundació UPC  
*la formació permanent*

# Curs d'Especialització

2005/06

Donem resposta als teus projectes de futur

## ■ EINES I PRÀCTIQUES PER A LA INNOVACIÓ TECNOLÒGICA A L'EMPRESA

**L'objectiu del curs és capacitar els professionals per:**

- Assimilar els conceptes bàsics relacionats amb la innovació tecnològica i la seva gestió a l'empresa.
- Assimilar un model de procés d'innovació com a eina bàsica per a la gestió.
- Aplicar el model a casos reals de referència i a la pròpia empresa.
- Desenvolupar les competències bàsiques per crear i implantar un sistema de gestió de la innovació en la pròpia empresa.

Adreçat a empresaris i directius d'empresa i organitzacions amb responsabilitat en l'àmbit tecnològic o en la implementació de processos d'innovació tecnològica.

■ **DATES DE REALITZACIÓ:**  
19 i 26 d'octubre i 2 de novembre de 2005

■ **DURADA:**  
24 hores (15 hores teoria i 9 hores de pràctiques)

**Per a més informació:**

**Fundació UPC**  
Edifici Vèrtex  
Plaça Eusebi Güell, 6  
08034 Barcelona

Carmen Lázaro  
Tel 93 401 57 75  
Fax 93 401 18 77  
info.general@fundacio.upc.edu

[www.fundacio.upc.edu](http://www.fundacio.upc.edu)



Molts empresaris veuen aquí una màquina funcionant a ple rendiment.

A més a més, a Endesa veiem que amb equipament de major eficiència i realitzant el mateix treball s'aconsegueix un estalvi de 5.525 € cada any.

A Endesa posem a la seva disposició tota la nostra experiència assessorant-lo per a que el seu negoci optimitzi els seus consums energètics, amb instal·lacions més eficients i així obtenir estalvis importants.

Realitzem, a les seves pròpies instal·lacions, una completa Auditoria Energètica a partir de la qual ens encarreguem de tot, incloent la tramitació gratuïta de possibles subvencions.

Contracti els nostres Estudis d'Eficiència Energètica i podrà beneficiar-se d'importants avantatges.

Truqui ara al Servei d'Atenció a Empreses

**902 50 99 50**

i el seu Gestor Personal s'encarregarà de tot.

[www.endesaonline.com/asesoria/empresas](http://www.endesaonline.com/asesoria/empresas)



L'energia de la seva empresa

# Las organizaciones empresariales y el diálogo social en materia de Prevención de Riesgos Laborales

En el ámbito de la negociación colectiva, y a través de los datos extraídos de la Encuesta de Negociación Colectiva 2004 de la CEOE se identifican aquellos aspectos preventivos que son abordados, con mayor frecuencia, por los negociadores de los convenios en los ámbitos empresariales y supraempresariales.

La exhaustividad de la regulación normativa limita en gran medida la autonomía colectiva de las partes. Pese a ello, en el marco de los últimos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva se han introducido recomendaciones a los negociadores en materia preventiva, en particular sobre aspectos referidos a la formación en prevención, las horas de los Delegados de Prevención, y la vigilancia de la salud.

Asimismo, el artículo expone algunas consideraciones sobre las materias que en este momento están incluidas en el índice de asuntos a tratar en la Mesa de Diálogo Social sobre Prevención de Riesgos Laborales, en particular, los planteamientos de las organizaciones empresariales respecto a las necesidades de las Pymes, entre las que se incluyen la simplificación de las obligaciones preventivas, la clarificación de elementos jurídicos indeterminados, y la articularción de incentivos económicos para favorecer la aplicación de la normativa preventiva.

Las organizaciones empresariales han puesto de manifiesto, desde siempre, su interés en transmitir que hablar de prevención de riesgos laborales no significa hablar necesariamente de siniestralidad.

Se debe trascender del análisis de las cifras de accidente de trabajo, lamentables, para entrar en el fomento de actitudes que traspasen los límites del centro de trabajo y calen en la sociedad.

Afortunadamente, la prevención de riesgos laborales en nuestro país ya no es algo nuevo, es una tarea constante, aunque a veces las cifras dramáticas parezcan situarnos en otra realidad.

Llevamos mucho camino andado en los últimos años y la colaboración de todos ha resultado fundamental para avanzar con buenos resultados.

En el balance que hacemos de lo actuado,

el Diálogo Social es una pieza clave, tanto del realizado a través de órganos de participación (la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y otros órganos de carácter tripartito territorial) como en Mesas específicas de concertación y en entidades como la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Todo ello va configurando una herramienta eficaz y operativa para realizar un trabajo conjunto que, de manera progresiva, avanza en la consecución del objetivo de mejorar la salud y seguridad de los trabajadores y reducir la siniestralidad laboral.

Evidentemente, el Diálogo Social no es la razón única de este avance, pero, sin duda, ha contribuido a las mejoras conseguidas por las empresas y los trabajadores en el cumplimiento de las obligaciones preventivas, que



**Pilar Iglesias Valcarce**  
Directora del Área de Seguridad Social, Prevención de Riesgos Laborales, Sanidad y Servicios Sociales  
*Departamento de Relaciones Laborales - CEOE*

se traducen en los datos de siniestralidad laboral.

Las estadísticas muestran que durante los últimos tres años se ha producido una mejora paulatina en los índices de siniestralidad, tanto cuantitativa como cualitativamente, por lo que se refiere a los accidentes mortales (una reducción del 22%). Mejora que adquiere su verdadera dimensión si consideramos que se ha producido en un contexto de incrementos muy significativos en la población ocupada.

Esta reducción se pone de manifiesto en aquellos accidentes que tienen lugar en el

centro de trabajo, es decir, aquellos sobre los que incide la acción preventiva empresarial.

Las actuaciones derivadas del marco de Diálogo Social se sitúan en diferentes ámbitos:

En el normativo contamos con un completo y exhaustivo marco legal, tanto comunitario como nacional, que se aplica fundamentalmente a las empresas, y que ha configurado un prolijo entramado de disposiciones normativas.

Este marco impone al empresario un conjunto exhaustivo de obligaciones preventivas.

También atribuye a las Administraciones Públicas competentes una amplia función interventora sobre la relación de trabajo tanto a nivel individual como colectivo.

Es este un matiz importante que contrasta con lo que en nuestro ordenamiento laboral ha venido siendo habitual, sobre todo en los últimos años: una menor regulación estatal a favor de una mayor autonomía colectiva.

En materia de prevención de riesgos laborales, como en otros campos, la mayor intervención pública se ha traducido en muchos casos en rigidez y limitación de la capacidad de actuación de los sujetos de las relaciones laborales, incluso en el ámbito colectivo donde la exhaustividad de la regulación limitan en gran medida la autonomía colectiva.

A pesar de conocer tales limitaciones, en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva desde el año 2003 se ha introducido un capítulo específico sobre seguridad y salud en el trabajo.

Reiterando nuestro compromiso de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales y a la reducción de la siniestralidad laboral, las organizaciones firmantes del Acuerdo hemos querido orientar a los negociadores, dentro de nuestras competencias y limitaciones, a través de algunos criterios en diferentes ámbitos de actuación: integración de la prevención, vigilancia de la salud, formación de los trabajadores y de los delegados de prevención, estrés laboral, etc...

El principio u objetivo básico en estos Acuerdos ha sido el de impulsar y fomentar la cultura preventiva y el cumplimiento de la normativa en esta materia, alentando su aplicación práctica especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

Con los datos del balance de la Encuesta de CEOE sobre Negociación Colectiva 2004, cada vez son más los convenios colectivos que regulan diversos aspectos relacionados con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Es en el ámbito de los convenios de empresa donde se han incorporado en mayor medida cláusulas específicas sobre prevención de riesgos laborales.

De otro lado, la negociación colectiva sectorial, es el ámbito en el que se han incorporado los criterios generales en dicha materia.

Se exponen a continuación algunas de las cláusulas incorporadas a los convenios sectoriales:

- Una remisión genérica a la normativa preventiva, lo que comporta un valor divulgativo y didáctico para los afectados por los mismos.
- Paulatinamente se incorporan deberes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como la tipificación como falta del incumplimiento del trabaja-

Cada vez son más los convenios que regulan diversos aspectos relacionados con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores

dor de la normativa e instrucciones sobre prevención de riesgos laborales.

Hay que detenerse un momento en esta cuestión:

Siendo positivo el avance desarrollado en esta materia por la negociación colectiva, es insuficiente para sustituir la carencia legal de un sistema básico tipificador de infracciones y sanciones para los trabajadores (concretable en la negociación colectiva).

Tal sistema tipificador, serviría de elemento coactivo incentivador del cumplimiento de las obligaciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales impone a los trabajadores.

Por otra parte, se otorgaría mayor seguridad jurídica al sujeto infractor y al sancionador a través de un referente legal y convencional que evite la litigiosidad innecesaria.

En el mismo sentido, se considera necesario tipificar legalmente las infracciones y sanciones en las que pueden incurrir los representantes de los trabajadores en materia preventiva, impuestas en este caso por la Administración Pública laboral competente.

- Los convenios colectivos también registran un avance en la creación de comisiones paritarias de seguridad y salud en el trabajo, con mayor frecuencia en los convenios de empresa, llegando a afectar a casi la mitad de los trabajadores cubiertos por ellos.

Entre las tareas encomendadas a dichas comisiones están las de analizar la adecuación de la actual normativa a las peculiaridades de la rama de actividad, el estudio y la tabulación estadística de las enfermedades profesionales propias del sector, la determinación de las características de los reconocimientos médicos, etc...

En resumen, la regulación convencional aborda aspectos formativos, participativos, y estrictamente preventivos, orientados a una protección eficaz de la salud de los trabajadores.

Hay que resaltar, finalmente, que algunos convenios reflejan aspectos innovadores como la regulación de cuestiones relativas a

la coordinación de actividades empresariales a efectos de prevención de riesgos laborales, cuyo marco normativo reglamentario, se ha apoyado en los criterios específicos que fueron consensuados por las organizaciones empresariales y sindicales en el año 2003.

Existen, asimismo, experiencias preventivas de gran interés en las Comunidades Autónomas, como los Planes de Actuación para la prevención de riesgos laborales en los que se establecen las prioridades en esta materia fruto del Diálogo Social en ese ámbito.

El Diálogo Social se ha desarrollado también a través de la Mesa específica sobre Sinies-tralidad Laboral constituida para desarrollar la Declaración para el Diálogo Social de Julio de 2004, en esta materia, se han iniciado algunas tareas:

- Se encuentra en fase de elaboración el Proyecto de Real Decreto modificador del actual Reglamento de Servicios de Prevención al que las Organizaciones Empresariales hemos aportado nuestros criterios respecto al contenido del Plan de Prevención, sobre la presencia de los recursos preventivos en aquellas actividades con riesgos especiales, y en materia de auditorias preventivas.
- Por su parte, la Secretaria General de Empleo presentó para información de las Organizaciones Empresariales y Sindicales un documento bajo la rúbrica "Plan de Actuación para la Mejora de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Reducción de los Accidentes Laborales", sin que el mismo haya sido sometido todavía al correspondiente proceso de diálogo y debate, que, si siempre es necesario, lo es aún más respecto a esta iniciativa ya que el citado Plan constituiría el referente para una política estatal coordinada en esta materia.

En opinión empresarial, la seguridad y la salud en el trabajo deben ser contempladas

---

El avance desarrollado por la negociación colectiva, es insuficiente para sustituir la carencia legal de un sistema básico tipificador de infracciones y sanciones para los trabajadores

como prioridad política de primer orden para el conjunto del Estado. La prevención de riesgos laborales ha de ser una actividad integrada e interdisciplinaria, y no la suma de parcelas competenciales superpuestas.

Constituye un elemento definitorio de lo que hemos venido a denominar unidad de mercado.

Este criterio ha sido compartido por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT que acaba de finalizar, señalando que la formulación y elaboración de programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo constituye un elemento básico para la puesta

en práctica de una estrategia global en materia de seguridad y salud laboral.

Por otra parte, la propuesta de Plan de actuación del Gobierno parece tener la voluntad de articular

medidas específicas en materia preventiva para las pymes. En opinión empresarial, debería buscarse un tratamiento que considere las especificidades de las micro y pequeñas empresas respecto a las de mayor tamaño, dados sus limitados recursos y características particulares. No solamente clarificando y simplificando el marco normativo, sino también buscando soluciones adaptadas a las pymes con objeto de facilitarles, en la medida de lo posible, la compleja gestión preventiva.

Entre estas medidas habría que considerar un marco incentivador que les ayude a hacer frente a todas las obligaciones preventivas. Las organizaciones empresariales trabajamos para conseguir una eficaz comprensión por parte de las empresas de que la prevención no supone a medio plazo una carga económica, sino que, hablamos claramente de una inversión productiva.

El establecimiento de medidas públicas de estímulo no buscaría bonificar el cumplimiento obligatorio de la normativa sino facilitar, e incluso impulsar su mejora, incenti-

vando a las empresas con mejores resultados preventivos.

Por otra parte, desde la óptica empresarial, en el Plan de actuación se debería contemplar el desarrollo de la cultura de prevención como el elemento central de una estrategia a largo plazo, a través de la formación adecuada, y la sensibilización sobre los accidentes laborales y los riesgos laborales, más allá de la población trabajadora y del lugar de trabajo en sentido estricto.

En esa sensibilización ocupan un lugar muy importante las acciones dirigidas a evitar los accidentes de carácter leve: son los más frecuentes, a los que se presta menor atención, y los más fáciles de evitar. Eso no quiere decir que no se deba concienciar a la población para evitar los graves o los mortales, algunos de los cuales, por cierto, quedan fuera de la esfera de protección preventiva del empresario.

De forma complementaria, junto a los riesgos tradicionales, como la exposición a sustancias peligrosas, las caídas, los golpes, aparecen nuevos factores de riesgo a los que es preciso prestar atención.

De ahí que en este campo también tiene la investigación un papel fundamental en la mejora de las condiciones laborales y en la prevención de riesgos, que debería tener una mayor atención por parte de los poderes públicos.

Esta materia está pendiente. También el papel del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la mejora cualitativa de las acciones desarrolladas por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, y la correspondiente reflexión respecto al ámbito estadístico de la siniestralidad, incluyendo en la misma la necesaria homologación de nuestras estadísticas con las del resto de Europa.

Todo ello forma parte del índice de trabajos que deben ser abordados por la Mesa específica. La tarea es amplia y compleja, pero no debe por ello desanimarnos, ya que la prevención de riesgos laborales no es algo

---

En opinión empresarial, la seguridad y la salud en el trabajo deben ser contempladas como prioridad política de primer orden para el conjunto del Estado

nuevo en nuestro país, existe ya un largo camino recorrido desde el año 1995, aunque no haya sido fácil.

Pese a ello, los datos ponen de manifiesto que el esfuerzo conjunto de las empresas, los trabajadores, las organizaciones empresariales y sindicales, las Administraciones Públicas, los agentes de la prevención (mutuas acreditadas, servicios de prevención y auditoras de prevención), y entidades como la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y otras Fundaciones Laborales de carácter sectorial, ofrece resultados alentadores en términos de reducción de la siniestralidad laboral y mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral.

Los datos estadísticos consolidan una tendencia positiva de reducción, tanto cuantitativa como cualitativa, de los índices de siniestralidad durante los tres últimos años. Estos datos deben servir de estímulo para continuar en la línea iniciada, mejorando las políticas preventivas y la correlativa superación de los actuales datos estadísticos. Las organizaciones empresariales reafirmamos nuestro compromiso en esta tarea, y nuestra directa implicación en la consecución del objetivo de mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores. ■

Las organizaciones empresariales reafirmamos nuestro compromiso y nuestra directa implicación en la consecución del objetivo de mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores



## Avance Actividades

SEPTIEMBRE – OCTUBRE 2005

La Xarxa Innovació Empresarial tiene como objetivo la colaboración del conjunto de integrantes del sistema productivo para la obtención de sinergias favorecedoras de la adaptación de las empresas a la nueva economía basada en la innovación y el conocimiento.

### CONSTITUCIÓN GRUPO EXPERTOS PATENTES Y PROPIEDAD INDUSTRIAL

SEMINARIO "HERRAMIENTAS PARA GESTIONAR PROYECTOS I+D+I"	21 de octubre
JORNADA "LA SEGURIDAD EN LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN EN LA EMPRESA"	27 de octubre
SEMINARIO SOBRE "NANOTECNOLOGIA"	18 de noviembre
JORNADA "VOTO ELECTRÓNICO Y GOBIERNO DE LAS EMPRESAS"	15 de diciembre

Inscripciones y más información: Dpto. Innovación y Nuevas Tecnologías • Tel. 93 484 12 44 • [innovacio@foment.com](mailto:innovacio@foment.com)

Colabora:



Con la colaboración técnica:



Patrocinadores:





No falte a nuestras próximas citas

**Retos estratégicos en el mercado catalán**

Patrocina:



# Política de telecomunicaciones e infraestructuras en Catalunya



**Apertura de Honor:**

**Hble. Sr. Carles Solà i Ferrando**  
 Conseller d'Universitats, Recerca i Societat de la Informació  
 Departament d' Universitats, Recerca i SI  
 GENERALITAT DE CATALUNYA

- MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO • LOCALRET •  
 • GENERALITAT DE CATALUNYA • TCM-TecnoCampusMataró • NORTEL ESPAÑA •  
 • T-SYSTEMS • TECNOCOM • COLT Telecom • BT ESPAÑA • ALBURA • AL-PI •  
 • SIEMENS • LUCENT TECHNOLOGIES • BARCELONA REGIONAL •  
 • TELEFONICA DE ESPAÑA • TELEFONICA MOVILES • TPARTNER • ASTEL •

BARCELONA, 26 DE OCTUBRE DE 2005 • HOTEL PRINCESA SOFIA

Asociaciones Colaboradoras:



Publicacions Colaboradores:



# Financiación de la I+D+I en las empresas catalanas

Patrocina:



- ✓ Descubra cuáles son las ayudas nacionales y locales para las empresas en Catalunya
- ✓ Cómo conseguir subvenciones locales, nacionales e internacionales
- ✓ Cómo se puede deducir su empresa por I+D+I

**Intervención Especial**

**Ilmo. Sr. D. Joan Trullén Thomàs**  
 Secretario General de Industria  
 MINISTERIO DE INDUSTRIA  
 TURISMO Y COMERCIO

**Sr. Jordi Carbonell**  
 Secretario de Industria y Energía  
 Departamento de Trabajo e Industria  
 GENERALITAT DE CATALUNYA

**Líneas estratégicas de la Administración Central y Autonómica para potenciar la Innovación**

- D. Andrés Zabara. Director Nacional. CDTI
- Sr. Carles Fradera. Director del Departamento de Innovación. CIDEM
- D. Juan López Rodríguez. Jefe Asesoría Tributaria. Dirección Gral. de Tributos. MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA
- Sra. María Callejón. Directora General de PYMES. MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

**Un foro de análisis y debate con la participación de los mejores expertos:**

- ASESORIA I+D+I • FOMENT DEL TREBALL • AIDIT • ALTA PARTNERS •
- RED DE PARQUES CIENTIFICOS Y TECNOLOGICOS DE CATALUÑA •

**¿Cómo han financiado empresas de diferentes sectores sus proyectos de I+D+I?**

- Químico: HENKEL IBERICA    Textil: TESALCA\*    Bebidas: MAHOU-SAN MIGUEL
- Sector industrial: GRUPO EMTE\*    \* Pendiente de confirmación

BARCELONA, 13 y 14 DE OCTUBRE DE 2005 • HOTEL MELIÀ BARCELONA

Asociaciones Colaboradoras:



Publicación Colaboradora:



Y además...

**Autopistas del Mar** 3 y 4 DE NOVIEMBRE

**Plataformas Logísticas** 16 y 17 DE NOVIEMBRE

**IV Encuentro del Sector Vitivinícola** 21 y 22 DE NOVIEMBRE

**Centros Comerciales y de ocio en el arco mediterráneo** 30 DE NOVIEMBRE y 1 DE DICIEMBRE

Si, deseo recibir más información de la Conferencia:

- Política de telecomunicaciones e infraestructuras en Catalunya -26 de octubre-
- I+D+I en Catalunya -13 y 14 de octubre-
- Autopistas del Mar -3 y 4 de noviembre-
- Plataformas Logísticas -16 y 17 de noviembre-
- IV Encuentro del Sector Vitivinícola -21 y 22 de noviembre-
- Centros Comerciales y de ocio en el arco mediterráneo -30 de noviembre y 1 de diciembre-

APELLIDOS ..... NOMBRE .....  
 CARGO ..... EMPRESA .....  
 DIRECCION .....  
 CIUDAD ..... C.P. .... C.I.F. .... WEB .....  
 TELEFONO ..... FAX ..... E-MAIL .....

902 37 33 37

91 337 32 01

@ conferencias.recoletos@recoletos.es

FOM

Sus datos se incorporarán a un fichero cuyo responsable es Recoletos Grupo de Comunicación S.A, Paseo de la Castellana 98, 28046 Madrid, para remitirle información sobre conferencias, cursos y otros productos de Recoletos. Le recordamos que puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición en la dirección indicada.



# El estado actual de la Prevención de Riesgos en el mundo del trabajo

Los avances en la lucha contra la siniestralidad laboral en los primeros diez años de la aprobación de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales han sido importantes pero no suficientes, tal como se desprende de la elevada siniestralidad. La valoración de los distintos protagonistas de las relaciones laborales sobre la aplicación de la Ley es coincidente, y en especial se pone el énfasis en la apariencia formal de cumplimiento de las exigencias legales y en la falta de una adecuada integración de la prevención en la empresa. Es imprescindible iniciar el largo camino del cambio de valores, actitudes, sensibilidades y actuaciones de todos y es necesario que aquellas empresas que persiguen como objetivo "cero accidentes de trabajo", muestren a la sociedad que es posible trabajar en ese objetivo.

El pasado mes de febrero las organizaciones empresariales, las organizaciones sindicales y el Govern de la Generalitat de Catalunya firmaron el *Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana*, donde se refleja el compromiso de elaborar un Pla de Govern para la prevención de riesgos laborales para el período 2005-2008 con cinco grandes objetivos vertebrales. Entre todos, hemos de conseguir que la cultura preventiva traspase los límites de la norma y se incorpore a los valores sociales, haciendo compatible la competitividad y la sostenibilidad en nuestras empresas.

Próximamente se cumplirán los primeros diez años de la aprobación de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, norma ésta que supuso un avance cualitativo en el tratamiento de la seguridad y salud laboral, hasta ese momento la preocupación del legislador se había limitado exclusivamente a la seguridad e higiene en el trabajo y a la adopción de algunas normas de carácter reglamentario.

Los avances en la lucha contra la siniestralidad laboral en estos años han sido importantes pero no suficientes, tal como se desprende del elevado número de accidentes de trabajo anuales y la deficiente comunicación de las enfermedades profesionales. Los índices de incidencia del año 2004, a pesar de ser en Catalunya inferiores al del promedio estatal, fueron de 6.396 personas accidentadas y 6,05 muertos por cada 100.00 trabajadores. A título de ejemplo queremos

dejar constancia que en el año 2002 perdieron la vida en un accidente de trabajo 186 personas, en el año 2004 fueron 149. Del total de 157.621 accidentes con baja que hubo en el año 2004, más de la mitad acaecieron en empresas de hasta 50 trabajadores y un 78 por ciento del total en empresas de hasta 250 trabajadores. Indiscutiblemente, no nos podemos conformar con estos pobres resultados.

¿Cuáles son los costes de esta elevada siniestralidad? Además de las importantes pérdidas de vida y salud de las personas, sólo conocemos datos parciales referidos a los accidentes, como son el coste de las prestaciones y salarios, las indemnizaciones abonadas, la cuantía de las sanciones impuestas, pero estos aspectos son sólo una parte del coste que debe asumir la empresa, quién, además, ha de afrontar pérdidas de tiempos de trabajo de todas las personas, disminución de pro-



**M<sup>a</sup> del Mar Serna Calvo**  
 Directora General  
 de Relacions Laborals  
 Departament de Treball  
 i Indústria de la Generalitat  
 de Catalunya

ductividad u otros costes directa o indirectamente relacionados con la siniestralidad laboral. Sin duda, si cada empresa que ha tenido un accidente de trabajo cuantificara los costes indirectos e indirectos del mismo, avanzaríamos de forma más eficiente en la reducción de la siniestralidad.

A diferencia de los aspectos medioambientales en los que las sociedades mercantiles tienen la obligación de incluir en su auditoria anual de cuentas las cantidades invertidas para tal fin, no existe

Es imprescindible iniciar el largo camino del cambio de valores, actitudes, sensibilidades y actuaciones de todos

mención ni obligación alguna de presentar en el estado de cuentas de las sociedades las cantidades destinadas en prevención de riesgos. Ello confirma el escaso valor que la prevención de riesgos alcanza en los estados contables de las sociedades e impide conocer las inversiones en prevención realizadas por las sociedades mercantiles, así como su evolución.

La valoración de los distintos protagonistas de las relaciones laborales sobre la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es coincidente, y en especial se pone el énfasis en la apariencia formal de cumplimiento de las exigencias legales y en la falta de una adecuada integración de la prevención en la empresa. Existe la equivocada convicción en determinados sectores empresariales que estar en posesión de un documento nos exonera de responsabilidades legales y que, con algo de fortuna, nos evita algún accidente laboral. La opción realizada por el legislador de externalizar masivamente la prevención de riesgos, mediante la figura de los servicios de prevención ajenos, se ha demostrado insuficiente tanto para lograr el objetivo de reducir de forma sensible la siniestralidad laboral, como para integrar la prevención en todos los niveles de decisión empresarial. Ello exige que de forma urgente se aborden las reformas de la organización preventiva, algunas de ellas ya anunciadas en los acuerdos del gobierno del

Estado y de los agentes sociales de diciembre de 2002.

Pero si bien las modificaciones legislativas son importantes y necesarias, no son suficientes para abordar la seguridad y salud laborales y progresar en la mejora de nuestro sistema preventivo. Es imprescindible iniciar el largo camino del cambio de valores, actitudes, sensibilidades y actuaciones de todos, empresarios y empresarias, trabajadoras y trabajadores, agentes sociales, administraciones y otras entidades, así como de la sociedad en su conjunto. El nivel de sensibilidad social por las víctimas de los accidentes de trabajo aún no es igual al que existe por otros sucesos de nuestra sociedad que afectan a la salud y a la vida de las personas.

Los nuevos riesgos o riesgos emergentes se han de afrontar directamente y no por obviarlos haremos que desaparezcan. Recientemente, los interlocutores sociales europeos firmaron un acuerdo marco sobre el estrés laboral –que afecta a un 28 por ciento de la fuerza de trabajo de los quince países de la antigua Unión Europea– estimándose que su coste económico ascendía a finales de los noventa a unos 20.000 millones de euros. Los negociadores de este acuerdo marco coinciden que abordar el estrés en el trabajo puede llevar a una mayor eficiencia y a mejorar la salud y la seguridad en el trabajo, por lo se aportan elementos para identificar, prevenir y combatir sus manifestaciones.

Hasta el momento son escasas las herramientas con las que contamos para evaluar la situación real de las condiciones de trabajo en el seno de las empresas, quizás con la excepción de las obras de construcción, que por sus especiales características nos muestran a la ciudadanía los lentos avances para prevenir los graves riesgos que se dan en este sector, especialmente en algunos territorios. Evaluamos aquellas condiciones en función de los resultados parciales de la falta de adopción de las medidas preventivas, es decir, únicamente por los datos relativos a la comunicación de los partes de accidentes de traba-

jo. Las lesiones músculo esqueléticas representan más del treinta por ciento de los accidentes de trabajo en jornada de trabajo en Catalunya y su reducción y eliminación ha de ser una de las prioridades que nos hemos de fijar. Las inversiones en prevención para evitar estos resultados seguramente se están realizando, pero aún son insuficientes.

La infracomunicación de las enfermedades profesionales nos impide incluso conocer la situación real de los efectos de la falta de aplicación de medidas preventivas. Junto a ello, cada vez resulta más urgente la aprobación del anunciado nuevo cuadro de enfermedades profesionales armonizado con la normativa comunitaria, que supere el vigente del año 1978.

No sólo sirve la actuación pública represiva de las conductas contrarias al cumplimiento de las obligaciones preventivas, sino que sin dejar del lado el importante papel que le corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la lucha contra la siniestralidad, hemos de avanzar por nuevos caminos, promocionando el valor de la seguridad y salud laborales. Así, es necesario que aquellas empresas que ya transitan por el camino adecuado de la prevención de riesgos, muestren sus logros y compartan sus buenas prácticas con aquellos otros de su sector o entorno geográfico, permitiendo avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo y que aquellas que persiguen como objetivo "cero accidentes de trabajo", muestren a la sociedad que es posible trabajar en ese objetivo. Los accidentes no son el resultado de la mala suerte, todos los accidentes tienen una causa que podría haberse eliminado fruto de una buena prevención.

### **HACIA UN FUTURO DE LUCHA CONJUNTA CONTRA LA SINIESTRALIDAD LABORAL**

Ante este estado de la cuestión, ¿cómo se deben afrontar las políticas de promoción de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo? El pasado mes de febrero las organi-

zaciones empresariales Foment del Treball Fepime y Pimec, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y el Govern de la Generalitat de Catalunya firmaron el *Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana*, en el que todos los agentes que intervienen en la prevención de riesgos coinciden en señalar que uno de los aspectos prioritarios de ese acuerdo es el de la seguridad y salud laborales.

En el Acord Estratègic se refleja el compromiso del Govern de la Generalitat de elaborar un Pla de Govern para la prevención de riesgos laborales para el período 2005-2008, plan éste que se está elaborando con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes y que próximamente será una realidad. Merece destacar, de un lado, que el mismo recogerá todos los compromisos que adquiere el Govern de la Generalitat en su conjunto, y por tanto no sólo el Departament competente en materia de prevención de riesgos, y de otro lado, tiene una vocación estable al configurarse como un plan que se extiende hasta el año 2008.

Los objetivos que en el mismo se abordan pretenden dar respuesta a las principales deficiencias en esta materia, alguna de las cuáles se han mencionado anteriormente, asumiendo los compromisos del Govern en distintos aspectos relacionados con la prevención, pero sin que por ello se pierda de vista que es en los centros y lugares de trabajo, qué es en las empresas, donde se deben poner en marcha las actuaciones preventivas necesarias. De entre los objetivos que pretendemos abordar en este plan destacaremos los siguientes:

1. Creación y desarrollo de un sistema de indicadores que faciliten conocer la realidad de las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, a efectos de identificar la

---

Es necesario que aquellas empresas que ya transitan por el camino adecuado de la prevención de riesgos, muestren sus logros y compartan sus buenas prácticas

problemática, proponer soluciones e intensificar el seguimiento y control de las condiciones de trabajo. En el transcurso del último trimestre de 2005 tendremos resultados de la primera encuesta catalana de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por lo que ya contaremos con un elemento cualitativo para valorar el estado de la prevención de riesgos.

2. Promoción de conductas dirigidas a valorar la seguridad y la salud laborales como un

---

En el Acord Estratègic se refleja el compromiso del Govern de la Generalitat de elaborar un Pla de Govern para la prevención de riesgos laborales para el período 2005-2008

valor social prioritario. La puesta en marcha de campañas de promoción, tanto genéricas como específicas en función de los riesgos, de la salud en el trabajo ayudará al logro de esta meta, aumentando la colaboración y sensibilización

de la ciudadanía. Además, la promoción de la formación en prevención de riesgos en los distintos niveles educativos que forma parte de este Pla de Govern ha de ser la auténtica inversión de futuro en esta materia, pues se dirigirá a las personas que en el futuro formarán parte de nuestro sistema productivo, sin que se pierda de vista las nuevas necesidades que surgen de los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo y de la incorporación de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

3. Fomento de la vigilancia y el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos. Siendo esta un función propia de la administración laboral no puede dejarse al margen que en el mismo Acord Estratègic los firmantes coinciden en la necesidad de reclamar la transferencia del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con los medios personales y materiales necesarios, si bien esta transferencia se debe hacer manteniendo la unidad de la actuación de la Inspección en todas las materias de su competencia. Como señalábamos anteriormente, un sistema de inspección eficaz y eficiente en

materia de prevención de riesgos laborales, es uno de los fundamentos, no el único, de las políticas de lucha contra la siniestralidad laboral, si bien para lograr esa eficiencia no se nos escapa que se requiere una mayor dotación de recursos humanos y materiales, más cuando el ratio de personal inspector por número de personas afiliadas en Catalunya no sólo es muy inferior al promedio europeo, sino también al promedio de todo el Estado español.

De otro lado, y a efectos de reforzar estas funciones de vigilancia, antes que finalice el año 2005 en Catalunya podremos contar con cincuenta habilitaciones nuevas de personal técnico autonómico que ejercerán funciones de comprobación de las condiciones materiales de seguridad y salud, y que podrán proponer a la Inspección de Trabajo el levantamiento de actas por incumplimientos en esta materia,

4. Potenciación de mecanismos de coordinación y cooperación entre instituciones con competencias en seguridad y salud laborales. Además, la transversalidad de la acción de gobierno en las políticas de prevención de riesgos que supone la implicación y actuación de distintos departamentos de la Generalitat de Catalunya, no puede obviar esa transversalidad necesaria por igualitaria: la de dar el necesario enfoque de la perspectiva de género en estas políticas, enfoque este hasta ahora inexistente a pesar de que la tasa de actividad de la mujer en Catalunya es de más del 50 por ciento.
5. Impulso de la participación y la negociación con los agentes sociales y económicos al objeto de potenciar el despliegue de instancias de participación, establecer compromisos e impulsar la negociación en la materia a través de convenios colectivos y acuerdos de empresa.

Como apunte final cabe insistir en que la prevención de los riesgos laborales debe ser un aspecto a considerarse en todas las decisiones empresariales, desde las inversiones, cambios organizativos, diseño de procesos e

incluso desde una selección de proveedores seguros. Una empresa competitiva necesariamente es una empresa segura y saludable no sólo para sus clientes y para el medio ambiente, sino esencialmente para las personas que prestan servicios en la misma.

Si se quiere ser eficaz en esta materia, los poderes públicos y los agentes sociales han de promover actuaciones transversales y de carácter integral de las actuaciones de seguridad y salud en el trabajo, las cuales deben ser fruto del consenso entre los distintos protagonistas. De otra forma, seguiremos afrontando de forma descoordinada e ineficiente las políticas de prevención de riesgos.

Las reflexiones sobre la prevención de riesgos laborales no deben quedarse en celebraciones puntuales, sino que debe estar presente día a día y de forma continua en las decisiones de las empresas, como sujetos obligados a garantizarlas, en las conductas

de los trabajadores y trabajadoras durante su actividad diaria, y en las políticas aplicadas por las administraciones públicas para promover y controlar el cumplimiento de las obligaciones.

Entre todos hemos de conseguir que la cultura preventiva traspase los límites de la norma y se incorpore a los valores sociales, éste es uno de los elementos que necesitamos para avanzar en la lucha contra la siniestralidad laboral. Ello hará posible, tal como refiere el Acord Estratègic, la compatibilidad entre empresas competitivas y socialmente sostenibles, en las que la calidad, la innovación tecnológica y la apuesta por las personas que forman parte de las empresas estén integradas y garanticen la seguridad, la salud y el bienestar de todos. ■

La prevención de los riesgos laborales debe ser un aspecto a considerarse en todas las decisiones empresariales,



## CICLOS

*Talleres Financieros*



## JORNADAS

5 de Octubre: *La nueva Ley 3/2004 contra la morosidad y su implantación para cobrar deudas*



26 de Octubre: *Gestión empresarial de la incapacidad temporal*



17 de Noviembre: *China: Desafío para la comunicación intercultural*



Información e inscripciones:  
**PROYECTOS CORPORATIVOS**  
 Tel. + 34 93 484 12 31  
 bsaiz@foment.com  
 www.foment.com



#### Adolfo Rodellar Lisa

Ex-director del Departamento de Seguridad e Higiene de Asepeyo desde 1970 a 2002. Distinción honorífica de la trayectoria profesional en Prevención de los premios Atlante

# Lo que Gestión no da, Prevención no presta

La base de la gestión o administración profesional de la prevención de riesgos laborales es dirigir, liderar y orientar a realizar las actividades preventivas en el marco de la planificación, con la organización pertinente, dirigiendo el proceso y controlando el trabajo en su progresión y acabado. *(Ponencia desarrollada en la Jornada Técnica "La Gestión de la Prevención de las Pérdidas", celebrada por ASEPEYO en Barcelona el 28 de abril de 2003, con ocasión del día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo)*

En el trabajo existe toda una serie de elementos y características inherentes al mismo que deber ser tratados en términos de "trabajo bien hecho" y ser percibido por la sociedad, las organizaciones y las personas.

Entre esas características se encuentra el concepto de riesgo o posibilidad de perder, de no perder o de ganar. Las posibilidades de perder o de ganar tienen el carácter de riesgo especulativo. Las que solamente permiten las opciones de perder o no perder forman parte del llamado riesgo puro. Es el caso del riesgo de accidentes y enfermedades, que es inherente al trabajo.

El riesgo puro derivado del trabajo es el que lleva a las sociedades avanzadas a asegurarlo, es decir, a tomar medidas para que las personas trabajadoras tengan la cobertura necesaria en el caso de que el resultado del trabajo derive en pérdidas o consecuencias no deseadas.

Ese hecho está incluido en el concepto de seguridad social para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades conexas con el trabajo, hasta el punto de que podría afirmarse que existe el seguro de esas contingencias porque existe el riesgo, en su acepciones de tolerable o no.

Pero una sociedad avanzada no puede permitir el exceso de limitarse a reparar o evitar la gravedad de las consecuencias del riesgo en el trabajo, que es lo fundamental que subyace tras el seguro. Debe también proteger, que equivale a evitar las conse-

cuencias y, sobre todo, debe prevenir para evitar los accidentes, enfermedades e incidentes mediante una actitud ante los riesgos laborales que lleve a adoptar sistemas, actividades y medidas de acción.

Con una actitud realmente profesional es con la que deberían afrontar las organizaciones el sistema de gestión: prevenir para evitar los accidentes e incidentes, proteger para –al menos– evitar las consecuencias de los accidentes y, por si se producen pérdidas, reparación para evitar la gravedad de las consecuencias.

## LA GESTIÓN O ADMINISTRACIÓN PROFESIONAL DE LA PREVENCIÓN

Hasta la promulgación de la ley de prevención de riesgos laborales podría decirse que las exigencias legislativas no alcanzaban más allá de evitar las consecuencias negativas –proteger de las pérdidas– para las personas de los accidentes y deterioros de la salud derivados del trabajo.

Es muy cierto que, a pesar de las limitadas exigencias legislativas, muchas entidades, servicios y organizaciones ya tenían la actitud de adoptar sistemas, actividades y medidas de acción para prevenir, es decir, para evitar los accidentes y deterioros de salud en el trabajo. Incluso la prevención de todo tipo de pérdidas.

Con la ley de Prevención el salto cualitativo es evidente. Además de evitar las consecuencias y su gravedad –protección y repara-

ción– se introdujo en el marco legislativo la obligación preventiva de evitar los accidentes-lesiones y pérdidas de salud. Fue un cambio ampliamente solicitado por el entramado social, pero sin llegar a tener el alcance necesario desde un punto de vista profesional, al no tener el alcance de otros tipos de pérdidas.

En cualquier caso, si bien podemos llegar a comprender los límites de las exigencias legislativas, creemos que no debe cesarse en la insistencia de hacer planteamientos de gestión que sean realmente profesionales, a la hora de adoptar sistemas, actividades y medidas de acción en las organizaciones.

Queremos significar con ese aserto:

- Que deben propiciarse los modelos de gestión basados en principios, funciones y actividades generalmente admitidos y experimentados en el campo profesional y científico-técnico.
- En contraposición, y sin entrar en valoraciones de eficacia puntual, no deberían –porque todo no vale– propiciarse los planteamientos de gestión espontáneos o propios de individualidades que o no conocen o ni se plantean otras posibilidades distintas a las de “su creída capacidad innata de gestionar”. Y tampoco los de aquellos que, además de no tener los conocimientos necesarios sobre el tema, actúan motivados por connotaciones políticas o partidistas pretendiendo imponer sus criterios.
- Que el reconocer la existencia del riesgo no es ni debe ser una posición conformista, sino el imperativo de una actitud decidida para desarrollar un tratamiento de los riesgos con el mayor rigor profesional que sea posible.
- Que debemos ampliar el concepto de pérdidas –entendiéndolas como derroches innecesarios de los recursos– y considerar los accidentes como sucesos no deseados que ocasionan pérdidas a las personas, a la propiedad y a los procesos productivos.
- Que los incidentes no ocasionan pérdidas significativas profesionalmente, para las organizaciones, pero que las causas que los

originan son las mismas y que, en circunstancias muy poco diferentes, generan pérdidas cuantificables.

- Que no existe una sola técnica para evaluar los riesgos ni tiene por sí misma mayor eficacia que las otras que llevan implícito el concepto de evaluar –comparar el estándar aceptado con lo medido–, como es el caso del análisis del trabajo, de las inspecciones y las investigaciones.

### ACTIVIDADES DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Es necesario establecer la diferencia entre lo que son funciones y actividades propias de la gestión profesional, aplicables siempre que haya algo que gestionar, y las actividades específicas de prevención de accidentes y enfermedades derivadas del trabajo. Estas últimas son las que deben ser gestionadas por aquellas.

En forma más resumida, la gestión o administración profesional de la prevención consiste en añadir habilidades directivas a la función preventiva.

Las actividades pueden ser realizadas de acuerdo con el saber y entender de cada uno o ser desarrolladas bajo el marco de la gestión profesional mediante una planificación, con la organización pertinente, dirigiendo el proceso y controlando el trabajo en su progresión y acabado.

En consecuencia con lo apuntado creemos necesario tener presente en los sistemas de gestión de la prevención:

- A. Que los elementos componentes del sistema estén referidos a señalar o identificar exclusivamente los trabajos específicamente preventivos que deben desarrollar las organizaciones.
- B. Que entre esos elementos no deben faltar los exigidos por las respectivas legislaciones y que, además, cada organización deberá incluir aquellos que mayor eficacia le

---

No debe cesarse en la insistencia de hacer planteamientos de gestión que sean realmente profesionales

puedan proporcionar teniendo en cuenta sus factores de riesgo, su tamaño y experiencia preventiva, en un proceso de mejora continua.

C. Que los principios, funciones y actividades de la gestión directiva profesional deben constituir las habilidades aplicables a la prevención.

Para articular todas las actividades preventivas en las organizaciones hay que desarrollar una serie de habilidades directivas y creemos sinceramente que la mejor solución está en seguir los principios, funciones y actividades de la gestión profesional.

### DECIDIR MODELOS DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

La premisa para este tipo de toma de decisiones debería estar en escoger el modelo/s que

Para conseguir en un futuro algo que era posible realizar, ¿acaso no hemos formulado de antemano cómo debía forjarse ese futuro?

nos garantice en mayor medida la gestión de la prevención en toda la estructura, porque ese condicionante además de ser un requisito legal es el que nos va a posi-

bilitar los mejores resultados globales y la continuidad o mantenimiento de la política preventiva.

Procede, para nuestro planteamiento, que analicemos con ciertas dosis pormenorizadas los procesos de gestión conocidos.

Para conseguir en un futuro algo que era posible realizar, ¿acaso no hemos formulado de antemano cómo debía forjarse ese futuro? En eso consistió la planificación y, para ello desarrollamos los siguientes trabajos concretos:

- ¿Acaso no manejamos pros y contras, realizamos previsiones y hasta predicciones o pronósticos de lo que era más probable que sucediese? Ese análisis, ¿nos ayudó mucho para tomar nuestras decisiones?
- Para conseguir lo deseado, ¿establecimos unas metas, generales y parciales, unos objetivos o resultados en plazos determinados? En conseguirlos, ¿no influyó muy

positivamente el que eran tangibles y que se podían controlar? Y eso que eran ambiciosos, pero realistas.

- Sobre los asuntos importantes que se manifiestan con cierta frecuencia y que llamamos políticas de empresa, ¿no resultó conveniente explicitar la voluntad empresarial para facilitar con ello las decisiones a adoptar por parte del personal implicado en esos asuntos?
- Si deseamos que una cierta actividad más o menos compleja se realice sin ambigüedades lo que hacemos ¿no es programar?, que implica un trabajo de determinar las etapas en que se realizará y el contenido o tarea de esas etapas, fijando los plazos o cronología y los responsables.
- Pero ¿cómo realizamos las tareas de los diferentes programas? Simplemente estableciendo los métodos o procedimientos que deberán seguirse por ser la forma más eficaz para llevarlas a cabo. Muy especialmente es así de necesario cuando se trata de tareas críticas.
- Claro está que sin recursos, sin los medios necesarios no es posible hacer nada. ¿Por eso resultó fundamental en la planificación establecer los presupuestos o partidas de gasto o inversión? ¿No es necesario?

Como hemos deducido la planificación es muy importante. No obstante, si hemos querido hacer las cosas –realizar las tareas– de una forma ordenada y coordinada para que se cumplan con la máxima eficacia, ¿acaso no habremos establecido con ello la organización necesaria? Seguramente hicimos esto:

- Definimos la estructura organizativa. ¿O acaso no concretamos el trabajo a realizar, lo agrupamos y clasificamos, asignándolo a quien debía realizarlo? Para integrar las actividades eso es indispensable.
- Los diferentes niveles de responsabilidad lo son de una serie de trabajo pero, ¿pueden hacer todo el trabajo del que son responsables? Normalmente no, por eso era necesario el delegar o asignar y transmitir

trabajo y autoridad para realizarlo, haciendo que se respondiera de los resultados obtenidos.

- En toda organización es crucial la capacidad directiva para estimular y crear un ambiente de franca colaboración entre el personal. ¿No perdemos mucha colaboración por deficiencias en ese establecimiento de relaciones? Seguro que todos los esfuerzos en esa línea son pocos.

Todo esto, para funcionar adecuadamente, precisó sin lugar a dudas del motor principal. Porque la función de dirigir, liderar u orientar a los demás a realizar el trabajo eficazmente, ¿no fue indispensable para cada puesto de responsabilidad en la organización? Así:

- ¿No tuvieron que tomarse muchas decisiones, llegar a conclusiones y juicios sobre lo que procedía hacer en cada caso? Seguro que sí. Es que sin tomar decisiones la organización no funciona, no hay gestión.
- El trabajo de motivación, animando y estimulando al personal para que actuase por convencimiento, ¿no fue acaso necesario? Porque hoy en día ésta actividad directiva es la que en mayor medida permite progresar en la llamada cultura de empresa.
- Todo proceso de dirección u orientación precisa de la comunicación, que debería estar basada en entenderse y comprenderse más que en la sofisticación de los medios o canales utilizados. ¿De acuerdo?
- Acoplar las personas a las funciones o tareas encomendadas siempre implicó un proceso de selección. ¿No son las disfunciones en ese aspecto el origen de insatisfacciones, desmotivación e ineficacias?
- ¿Con el adiestramiento es como se contribuía al perfeccionamiento de aptitudes, conocimiento, carácter y habilidades del personal? Si eso es así, ¿por qué se practica tan poco en nuestros días? Tal vez porque nos quedamos en la formación teórica y olvidamos saber hacer.

Para conocer los resultados del trabajo que se hacía, para conseguir que se realizase ese trabajo y regularlo en su progresión y acabado, ¿no implicaba hacer lo que denominamos control? ¿Acaso no era necesario? Si, porque:

- Disponíamos del nivel de trabajo deseado, de la norma, de lo que en la práctica habíamos aceptado como nuestros estándares.
- Conocíamos lo que se hacía realmente porque practicábamos la medición, tanto de resultados como de rendimiento.
- La comparación de las dos acciones anteriores nos daba la información necesaria para evaluar, conocer las desviaciones y analizar el por qué.
- Lógicamente se adoptaban medidas para desterrar las situaciones por debajo de los estándares, haciendo las correcciones pertinentes para alinearnos lo mejor posible con aquel futuro alcanzable que diseñamos con la planificación. Con los buenos resultados era habitual practicar el reconocimiento por el trabajo bien hecho y el afianzamiento del mismo.

En este análisis hemos planteado toda una serie de actividades de la gestión profesional que seguramente hemos practicado con mayor o menor éxito. Pero la pregunta que debemos hacernos es la siguiente: ¿Creemos que practicar esas actividades es necesario?

Si la respuesta es sí, porque estamos convencidos de ello, ya se tiene el modelo de gestión profesional de la prevención.

Si la respuesta es no, porque deseamos aplicar modelos normalizados de la Prevención, las deficiencias aparecerían si nos limitamos a los requisitos concretos y exclusivos de los mismos.

Con el modelo de gestión profesional está muy claro. Se trata de incluir todas las disciplinas, sus técnicas, actividades y procedimientos –que por razones legales y/o por

---

En toda organización es crucial la capacidad directiva para estimular y crear un ambiente de franca colaboración entre el personal

convencimiento vamos a realizar-, en el proceso de los conocimientos y habilidades de gestión. Así aseguraremos que las actividades preventivas que se realicen nos ofrezcan los resultados que deseamos.

Para la toma de decisión sobre los modelos de gestión de la prevención de riesgos laborales es necesaria la capacitación del empresario en esta materia porque es uno de los mayores activos de la organización frente a las pérdidas.

A modo de conclusión, parafraseando el conocido y viejo proverbio castellano, "lo que la naturaleza no da, Salamanca no pres-

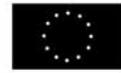
ta", podríamos decir con los profesionales que lo han grabado en acero fino: lo que gestión no da, prevención no presta.

Porque hay que buscar la prevención basada en su contenido científico-técnico y no aprovecharse de ella para intereses partidistas, pero sin una adecuada gestión de la prevención nos seguiremos preguntando, por qué no se reducen los accidentes como deseáramos. Las soluciones nos parecen evidentes, tras todo lo dicho. Así que tenemos un reto esperanzador, a través de la actitud y las decisiones, tanto individual como de las organizaciones. ■



Generalitat de Catalunya  
**Consorci per a la Formació  
 Contínua de Catalunya**

UNIÓ EUROPEA



Fons Social Europeu

## CURSOS SUBVENCIONATS PEL CONSORCI PER A LA FORMACIÓ CONTÍNUA DE CATALUNYA I EL FONS SOCIAL EUROPEU PER A TREBALLADORS EN RÈGIM GENERAL I AUTÒNOMS

### CURSOS PRESENCIALS / Novembre de 2005

Hores	Cursos	Hores	Cursos
60	Ofimàtica	60	Nòmines i Seguretat Social I
60	Acces introducció	60	Nòmines i Seguretat Social I
60	Acces avançat	60	Nòmines i Seguretat Social II
20	Excel	90	Relacions Laborals i Seguretat Social
20	Internet disseny de pàgines web	60	Gestió Mediambiental
20	Disseny de pàgines web amb Macromedia Dreamweaver	60	Tècniques de negociació
60	Macromedia Flash MX	28	Gestió de la Innovació a l'empresa
120	Comptabilitat general	60	Anglès 1A
60	Comptabilitat general bàsica	60	Anglès 1A
60	Comptabilitat avançada	60	Anglès 1B
120	Comptabilitat informatitzada	60	Anglès 2A
60	Comptabilitat general bàsica informatitzada	60	Anglès 2B
60	Administració del crèdit i gestió de cobraments a clients	60	Anglès 2B
120	Gestió de Recursos Humans	60	Anglès 3A
90	Desenvolupament d'habilitats directives	60	Anglès 3A
60	Direcció i conducció d'equips de treball	60	Anglès 3B
60	Desenvolupament personal	60	Anglès 3B
60	Intel·ligència emocional	60	Anglès 4A
60	Comunicació Interpersonal	60	Anglès 4B
		60	Anglès 5B

#### Informació i inscripcions:

Foment del Treball Nacional  
 Via Laietana, 32 entresol, Barcelona  
 Tel: 93.484.12.32/ 902.521.232  
 formacio@foment.com  
 www.foment.com

  
**Foment**  
 del Treball Nacional  
**Centre de Formació**

# Las enfermedades profesionales en España

En los últimos treinta años se han producido cambios profundos y acelerados en nuestra sociedad, que han repercutido sobre el trabajo y en las enfermedades profesionales. Importantes desarrollos en la tecnología, cambios en la organización del trabajo, cambios en las formas de trabajo, cambios en la naturaleza de los riesgos, incorporación de la mujer al mercado laboral, envejecimiento de la población, etc.

Como consecuencia de estos cambios y para adecuarse a la Recomendación de la Comisión Europea relativa a la lista europea de enfermedades profesionales (2003 / 670 / CE), el Estado Español está elaborando un nuevo cuadro de enfermedades profesionales.

## INTRODUCCIÓN

El Trabajo, entre otras, es una fuente de satisfacción personal, relación social y de ingresos económicos, sin embargo en determinadas condiciones asociadas a factores de riesgo también puede ser una fuente de alteraciones de la salud.

Desde tiempos inmemoriales ya era sabido que el trabajo podía causar alteraciones de la salud en las personas, así por ejemplo en el año 300 a. de JC, Jenofonte denunciaba que “las artes mecánicas [...] estropean el cuerpo de quienes las ejercen”, Hipócrates en el año 370 a. de JC, describió con precisión el dolor abdominal característico de la intoxicación por plomo (cólico saturnino), en el año 1700 un eminente médico italiano, Bernardini Ramazzini escribió el tratado “De Morbis Artificum Diatriba”, donde se describen las enfermedades que afectaban a los artesanos de su época y reivindicaba que la legislación tenía que tener un papel fundamental en la protección de los trabajadores.

En principio todas las enfermedades profesionales se han de poder evitar, ya que es posible actuar técnicamente sobre el puesto de trabajo, los riesgos y las condiciones, y éticamente constituye un deber, ya que no todos pueden escoger su puesto de trabajo. Para ello es fundamental la información y la formación de los trabajadores, actualmente

el trabajo en si mismo no es causa de enfermedad; sin embargo si puede serlo la forma en que se trabaja; si las condiciones son correctas aunque exista un factor de riesgo si esta controlado y el trabajador sabe como ha de trabajar, no tiene porque producirse ninguna alteración de su salud.

## CONCEPTO

El concepto de Enfermedad Profesional viene definido por el artículo 116.1 de la Ley de Seguridad Social (R.D.L. 1/ 94 de 20 de junio), como “la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indique para cada enfermedad profesional”. Se trata de un sistema de lista cerrada pero no estática, que comprende un determinado número de enfermedades profesionales. El cuadro de enfermedades profesionales fue aprobado por el R.D 1995/78, de 12 de mayo de 1978.

Hay que tener en cuenta que tanto el accidente de trabajo como la enfermedad profesional gozan de una especial protección tanto en el nivel de la Seguridad Social como en la jurisprudencia penal. El trabajador está protegido desde que empieza a trabajar, no



**Xavier Trallero Vilar**  
Jefe del Departamento de I+D  
de Salud Laboral  
Mutua Universal

precisa de períodos de carencia o de cotización previa, se le paga íntegramente su salario, atención médica, farmacológica y rehabilitación gratuita, indemnizaciones, etc.

En relación a estos aspectos jurídicos, si analizamos la definición objetivamos dos puntos conflictivos: 1). “Ejecutado por cuenta ajena”: no se contemplan los trabajadores de otros regímenes como los autónomos; 2). “Ha de estar especificada en el cuadro”, sólo hay que demostrar que tanto el agente etiológico como la actividad están en la lista, estableciéndose una presunción “iuris et de iure” (en tanto en cuanto no se demuestre lo contrario). Sin embargo no están todas las actividades ni agentes que, debido a los cambios socio-laborales, han ido emergiendo desde entonces.

---

En 27 años sólo se han introducido dos nuevas enfermedades profesionales en nuestro cuadro

socio-laborales, han ido emergiendo desde entonces.

La controversia del primer punto ha quedado solucionada en parte, en enero del año 2004 al entrar en vigor el Real Decreto 1273/2003 de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. Este Real Decreto establece que los trabajadores de este régimen se puedan acoger voluntariamente a la prestación económica por incapacidad temporal, incorporando la protección por la contingencia de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

En el segundo punto, el sistema de lista cerrada tiene un inconveniente, y es que nunca será completa ya que siempre aparecen nuevas enfermedades profesionales, que podrían dejar sin cobertura al trabajador. Por este motivo cuando una enfermedad se demuestra que esta relacionada con el trabajo y no esta en la lista, se considerará accidente de trabajo. A si queda establecido en el artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social.

Sin embargo, como ya hemos dicho antes, las formas de trabajo han cambiado, así como otros factores que inciden en la patología la-

boral, y más teniendo en cuenta que el cuadro de enfermedades profesionales español es del año 1978, por lo que tanto a nivel europeo como español se ha recomendado una actualización y revisión de las listas de enfermedades profesionales.

## CUADRO ACTUAL DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Como se ha comentado anteriormente el cuadro de enfermedades profesionales español, que data del año 1978, es una lista cerrada pero no estática, ya que el artículo 116.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social permite la posibilidad de ampliación, “En tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observarse para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales...”, desde entonces se han introducido dos enfermedades profesionales, la infección carbuncosa en 1981 y el Síndrome de Ardstil en 1994.

El listado de enfermedades profesionales (Decreto 12 de mayo 1978, núm. 1995/78), esta dividido en seis grupos:

1. Enfermedades profesionales producidas por agentes químicos
2. Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.
3. Enfermedades profesionales provocadas por la inhalación de sustancias no comprendidas en otros apartados.
4. Enfermedades profesionales infecciosas y parasitarias.
5. Enfermedades profesionales provocadas por agentes físicos
6. Enfermedades sistémicas.

Dentro de cada grupo se especifican los agentes y actividades que pueden ser causa de enfermedad profesional.

Las enfermedades profesionales prevalentes en la actualidad difieren de las que aparecían al inicio de la era industrial o incluso a mediados del siglo XX, se ha pasado de una etiología monocausal y específica, a una etiología multifactorial e inespecífica que suele

aparecer tras un período de latencia largo. El cambio de la población trabajadora del sector agrícola e industrial al sector servicios, también ha provocado un cambio en las enfermedades, ya no se producen tan a menudo enfermedades producidas por agentes químicos y sí que predominan las enfermedades musculoesqueléticas y de la piel, como en el resto de los países de la CE.

Actualmente en España existe una subdeclaración de las enfermedades profesionales, consecuencia de varios factores, como la dificultad científica de identificar una enfermedad como laboral, la falta de información del propio trabajador que acude a la red pública de sanidad donde su patología se confunde con una enfermedad común por desconocimiento del propio médico de familia, etc.

En 1999 La Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria indicaba que hasta un 20% de las enfermedades diagnosticadas como comunes podrían ser laborales.

### RECOMENDACIÓN EUROPEA

En el año 2001 por iniciativa de la Mesa de Dialogo Social se creo el Grupo de Trabajo "Salud Laboral", que entre otras, una de sus tareas era la actualización del Cuadro de Enfermedades Profesionales. Dicho Grupo a partir de la recomendación europea 90/326 sobre la lista de Europea de Enfermedades Profesionales, acordó actualizar el cuadro de Enfermedades Profesionales español, teniendo en cuenta los trabajos y criterios desarrollados en la nueva Recomendación europea.

A partir del año 2002, se constituye un grupo técnico de trabajo para la actualización de la lista española.

La recomendación europea 2003/670/CE de 19 de septiembre, que sustituye a la anterior, efectúa las siguientes recomendaciones, sin perjuicio de las disposiciones nacionales legislativas o reglamentarias más favorables:

- Introducir en las disposiciones nacionales la lista europea de enfermedades profesionales científicamente reconocidas, que fi-

gura en el Anexo I de la propia recomendación.

- Procurar introducir, asimismo, un derecho de indemnización para las enfermedades que figuran en el Anexo II de la Recomendación, en el que se recoge una lista complementaria de enfermedades, cuyo origen profesional se presume y que en un futuro podrían incluirse como Anexo I.
- Elaborar y mejorar las medidas de prevención eficaz de las enfermedades profesionales.
- Garantizar la declaración de todos los casos de enfermedad profesional y que hagan que sus estadísticas se ajusten a los trabajos en curso sobre el sistema de armonización de las estadísticas europeas de enfermedades profesionales.
- Introducir un sistema de recogida de información sobre la epidemiología de las enfermedades de carácter profesional.
- Promover la investigación en el ámbito de las enfermedades relacionadas con la actividad profesional y para trastornos de carácter psicosocial relacionados con el trabajo.
- En la actualidad existe un borrador del listado de enfermedades profesionales español, realizado a partir de la Recomendación Europea 2003/670/CEE, pendiente de aprobación.

Los Anexos de la Recomendación Europea, corresponden a dos listados de agentes y enfermedades a los que no se asocia actividad laboral como en la lista española.

El Anexo I corresponde a agentes y enfermedades que esta demostrado que pueden ser causa de enfermedad laboral, concretamente especifica 110 epígrafes y el Anexo II en el cual se especifican 48 agentes y enfermedades, el origen profesional se presume, ya que no existe evidencia científica. La lista española, actualmente, tiene 71 epígrafes repartidos en los seis grupos.

---

El 20% de la enfermedades diagnosticadas como comunes, se sospecha que podrían tener un origen laboral

Entre el Anexo I y la lista española, existen enfermedades que son consideradas profesionales en la lista española y no en la europea, y viceversa. Las enfermedades o agentes del Anexo II que estén en el cuadro español, se consideraran enfermedad profesional, como por ejemplo las enfermedades producidas por Glicoles o sus derivados que están en el Anexo II de la Recomendación europea y en el cuadro español se consideran enfermedad profesional.

En principio el nuevo cuadro de enfermedades profesionales español mantendrá las mismas enfermedades y agentes y añadirá las

Las enfermedades psicosociales no se contemplan en la lista europea de enfermedades profesionales

agentes y enfermedades del Anexo I que no estén en el cuadro español y los del Anexo II que ya estén en dicho cuadro.

Las enfermedades psicosociales no se contemplan en la lista europea de enfermedades profesionales

A modo de ejemplo en el borrador se introduce como enfermedad profesional los nódulos de las cuerdas vocales por esfuerzo sostenido en profesionales, reivindicación de los colectivos docentes.

En referencia a los grupos, se producen diferencias que facilitan la clasificación de los agentes y enfermedades, se establecen los siguientes:

- Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.
- Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.
- Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.

- Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.
- Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.
- Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.

Dentro de cada grupo, para cada agente o enfermedad se mantienen las principales actividades capaces de producir la enfermedad.

En cuanto al tema de las enfermedades psicosociales, la recomendación europea no introduce ninguna dentro de sus anexos aunque si hace referencia a ellas para fomentar su investigación en relación al trabajo.

La organización del trabajo y las nuevas tecnologías parecen ser dos de los principales factores de riesgo de estas enfermedades emergentes, Gripe del yuppie, Burn out, Mobbing, Tecnoestrés, etc. De momento y según la recomendación europea, no serán consideradas enfermedades profesionales, aunque en un futuro y si avanzan los estudios puede que no tarden en clasificarse como tales.

Actualmente en España ya existen sentencias del tribunal superior que las consideran accidente de trabajo, haciendo una interpretación del artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social. Puede ser el primer paso para su reconocimiento, ya que en varias ocasiones ocurrió que una sentencia de accidente laboral con el tiempo y nuevas consideraciones, el tribunal la reconoció como enfermedad profesional. ■

## Misiones Empresariales

### Información e inscripciones:

Tel. 93 484 12 20  
 internacional@foment.com  
 www.foment.com

# ¿Qué se sabe de los incentivos económicos para Prevención de Riesgos en las Pyme catalanas?

En el 10º aniversario de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la que se establece que las Administraciones Públicas fomentarán aquellas actividades tendentes a la mejora de las condiciones de trabajo, la reducción de los riesgos laborales y la promoción de estructuras eficaces de prevención, las pymes catalanas están a la espera de la articulación de programas específicos dirigidos a promover el perfeccionamiento de los niveles de protección, instrumentados mediante la concesión de incentivos económicos.

## LAS DIFICULTADES DE LA PYME ANTE EL CUMPLIMIENTO EFECTIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el 2002 la Comisión Europea elaboró una «Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo» para el período 2002-2006, con el objetivo de reforzar las normas de seguridad en todos los sectores industriales de la Unión Europea, haciendo especial hincapié en el establecimiento de un canal de comunicación con la pequeña y mediana empresa, que representan el 99% de las empresas europeas y disponen de recursos modestos, tanto en términos financieros como de capacidad de gestión.

La Comisión Europea subraya que la atención a las PYME no es fácil. Pero para que el apoyo a la PYME tenga éxito, debe centrarse en un determinado riesgo o sector, ser proporcionado –ni demasiado complicado ni demasiado costoso–, valorar su utilidad –evaluando las necesidades antes de actuar y realizando una evaluación sistemática de sus efectos a posteriori– y debería articularse con la participación de los diferentes agentes en su planificación y aplicación.

Se trata, por tanto, de un apoyo que se les debe facilitar desde el evidente carácter gratuito o a un bajo coste, permitiendo crear una cultura de prevención sostenible y valo-

rando la necesidad de combinar varias de las intervenciones anteriormente citadas.

En dos de las conclusiones a las que llegan Federico Durán y Fernando Benavides en el “Informe de salud Laboral. 2004”, se defiende que, por un lado, “todavía quedan pendientes las medidas para resolver las causas que determinan un cumplimiento más formal que efectivo de la normativa en prevención, como la complejidad y dispersión normativa, la falta de ordenación del mercado de los servicios de prevención y de las condiciones de competencia en el mismo, y la dificultad del cumplimiento de la normativa por parte de las pyme”.

Y, por otro, que “la mayoría de las políticas puestas en marcha por la administración laboral están centradas en los accidentes de trabajo y en formación, habiendo desarrollado escasamente su función de promoción de la prevención mediante incentivos económicos y el reconocimiento formal de las buenas prácticas”.

En un estudio realizado por el Departamento de Gestión de empresas de la Universidad pública de Navarra sobre “El efecto de la regulación sobre prevención de riesgos laborales en la siniestralidad de la economía española” y elaborado por Pablo Arocena e Imanol Núñez, se parte de la siguiente premisa:



**Blanca Bermejo Osés**  
Oficina de Prevención  
de Riesgos Laborales  
Foment del Treball Nacional

“La herramienta fundamental que los gobiernos utilizan para corregir las imperfecciones del mercado de prevención es la regulación. Generalmente, ésta consiste en un conjunto de normas de tipo tecnológico de obligado cumplimiento por parte de las empresas en materia de seguridad y salud. (...) Entiende que el riesgo en el trabajo debe reducirse desde un nivel significativo, hasta aquel que se puede obtener a través de la

mejor tecnología disponible, según la capacidad económica de cada empresario”.

Son más que patentes “las limitaciones de los sistemas de regulación basados en la inspección del cumplimiento de normas genéricas para reducir los accidentes”

A pesar de haber transcurredo 10 años de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la persistencia del número de accidentes de trabajo ha puesto

en duda la eficacia del marco normativo. De hecho, tal como se señala en el citado estudio de la Universidad de Navarra, son más que patentes “las limitaciones de los sistemas de regulación basados en la inspección del cumplimiento de normas genéricas para reducir los accidentes”. En estudios llevados a cabo en diferentes países se demuestran la ineficacia de este tipo de regulaciones.

Es razonable pensar que las grandes empresas disponen de más recursos, de una mayor capacidad financiera para invertir en prevención. “La señalización de los riesgos laborales, por ejemplo, una vez realizada, puede ser utilizada por un número ilimitado de trabajadores a un mismo coste”, señalan Pablo Arocena e Imanol Núñez.

Avanzando en las limitaciones de nuestro marco normativo, debemos considerar que en el sector industrial la tecnología, los procesos y los puestos de trabajo son fácilmente reconocibles y los riesgos son más cómodos a la hora de estandarizar. Y, sin embargo, al tener un sistema regulador basado en medidas técnicas dirigidas a reducir el riesgo de accidente, el sector servicios tiene mayores dificultades para el cumplimiento de la citada normativa.

Por todo lo anteriormente expuesto, urge favorecer y facilitar a las pyme los bienes de prevención adecuado a sus necesidades, permitiéndoles su adquisición e implantación.

### **INICIATIVAS EN FAVOR DE LAS PYME DESDE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

La ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales modificó la regulación que existía en España sobre esta materia, habiendo sido desarrollada mediante un elevado número de disposiciones legales.

Dentro de este cuerpo normativo se establece que “las Administraciones Públicas fomentarán aquellas actividades tendentes a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención. Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen, que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas” (Art. 5.3 de la Ley 31/95)

Este precepto, citado textualmente, hace referencia a los objetivos de la política en materia preventiva mediante actos administrativos concretos. Por más que sea responsabilidad directa e inmediata del empresario, no tolera planteamientos pasivos u omisiones de los poderes públicos. Las actuaciones públicas no pueden considerarse en sí mismas actividad de prevención pero, no obstante, no es impedimento para que contribuyan, y en no poca medida, a la consecución de los objetivos que la prevención de riesgos laborales persigue, debiendo cooperar con los sujetos directamente implicados en la

protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

El grado de intensidad de las acciones de las Comunidades Autónomas es heterogéneo y no sólo afectan a los recursos económicos y humanos destinados a las actuaciones especifi-

cas en materia preventiva, sino al contenido y al alcance de los planes puestos en marcha.

Los planes de actuación de las políticas de las Comunidades Autónomas en materia preventiva vertebran sus acciones en las siguientes medidas:

<p><b>MEDIDAS DE CHOQUE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de empresas que presentan altas tasas de siniestralidad para realizar actuaciones de asesoramiento y vigilancia inmediata sobre dichas empresas, y se persigue la implantación de medidas preventivas y la corrección de su ineficaz gestión.</li> <li>• Programas denominados "objetivo cero accidentes de trabajo", cuyo objetivo son las empresas de siniestralidad moderada, a través del apoyo de guías y de asesoramiento técnico con lo que se persigue generar conciencia y fomentar la cultura preventiva.</li> <li>• "Buenas Prácticas compartidas", que van dirigidas a empresas que pese al asesoramiento y seguimiento mantienen las tasas de accidentalidad similares. Se trata de poner en contacto a estas empresas con las empresas que han conseguido superar una situación preventiva negativa.</li> <li>• Actuaciones preferentes por las pequeñas y medianas empresas.</li> <li>• Actuaciones dirigidas a riesgos concretos y a sectores específicos: factores psicosociales, sobreesfuerzos, riesgos músculoesqueléticos, que permiten atender a circunstancias particulares que requieren tratamiento individualizado.</li> </ul>
<p><b>MEDIDAS DE FOMENTO, FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las actividades de fomento giran en torno a 4 líneas de actuación:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejora de las condiciones de trabajo</li> <li>2. Reducción de los riesgos laborales</li> <li>3. Investigación o fomento de nuevas formas de protección</li> <li>4. Promoción de las estructuras eficaces de prevención</li> </ol> </li> <li>• Dentro de las actuaciones de promoción destaca el estímulo económico especialmente dirigido a las pymes mediante ayudas y/o subvenciones: renovación de equipos de trabajo y medios de protección colectiva o la implantación de sistemas de gestión de riesgos (la cuantía de la subvención en porcentajes determinados sobre el coste total de la inversión preventiva prevista). Son proyectos de cofinanciación que obligan a la elaboración de un plan estratégico del que quepa anticipar efectos positivos en orden a la reducción de la siniestralidad, que representan no sólo un perfeccionamiento de los niveles de protección de los trabajadores, sino que también favorecen la integración y la gestión de la seguridad y la salud laboral.</li> <li>• También en esta línea de estímulo económico se presenta la subvención para la contratación de técnicos de prevención en las empresas de menor tamaño, que favorece la integración de la actividad preventiva.</li> <li>• En línea de la sensibilización y generación de la cultura preventiva destacan: medidas de carácter divulgativo o de información dirigidas a la sociedad en su conjunto, como edición revistas, CD's, boletines líneas 900, etc.</li> <li>• Subvenciones para potenciar la investigación científica y técnica capaz de ofrecer mejores sistemas de detección de riesgos laborales y de técnicas preventivas, así como el marco de la formación, apoyando las iniciativas tendentes a mejorar la cualificación técnica de los sujetos implicados en la seguridad y salud en el trabajo (Becas para investigadores y proyectos que permitan definir criterios técnicos y metodología de actuación en prevención riesgos laborales).</li> <li>• Mejora de la formación en prevención en las empresas a través del apoyo y subvenciones de programas formativos planificados desde las empresas y, en ocasiones, en colaboración con los agentes sociales.</li> <li>• Mejora de la formación en prevención de las entidades formativas, dada la precipitación de la implantación de la ley 31/95.</li> </ul>

<p><b>MEDIDAS DE CONTROL Y DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actuaciones dirigidas a fiscalizar la actuación de los diferentes agentes que intervienen en la prevención dentro y fuera de la empresa: empresas, servicios de prevención propios y ajenos, entidades formativas, auditoras.</li> <li>• Acciones de participación en la vigilancia de los riesgos laborales: Red Notificación Centinela destinada a los profesionales de prevención, iniciativas de colaboración ciudadana, etc.</li> <li>• Rehabilitación de los funcionarios técnicos de prevención para el ejercicio de actuaciones comprobatorias.</li> <li>• Especialización de los fiscales en materia de siniestralidad laboral.</li> <li>• Previsiones relativas a que el importe de las sanciones se destine a la ejecución de políticas activas de prevención de riesgos laborales.</li> </ul>
<p><b>OTRAS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de instaurar el sistema bonus malus que permita recaer el coste de prevención sobre las empresas que lo causen.</li> <li>• Fijación de nuevas tarifas de cotización para los riesgos profesionales.</li> <li>• Modificación del cuadro de enfermedades profesionales.</li> <li>• Revisión de los sistemas de estadísticas.</li> <li>• Papel de las Mutuas de Accidentes de Trabajo.</li> <li>• Promoción de la negociación colectiva.</li> </ul>

En el artículo de Gregorio Tudela y Yolanda Valdeolivas se hace especial mención a la importancia de los órganos técnicos especializados en materia de prevención de riesgos, que en algunos casos adoptan la fórmula de Institutos y en otros no se muestra como un órgano especializado e independiente, es decir, realizan “otras funciones más o menos conectadas con la seguridad y salud en el trabajo, siendo en este caso ejercidas las competencias preventivas conjuntamente con otras de naturaleza laboral dentro de la genéricas Direcciones Generales o Subdirecciones Generales de Trabajo”.

Los autores añaden que la valoración crítica que merece “los casos en que no existe una instancia funcionalmente especializada” la dificultad radica en identificar “la responsabilidad política y la técnica en el desarrollo de las actuaciones preventivas”.

### **LOS INCENTIVOS ECONÓMICOS DE LAS PYME CATALANAS**

La creación del anterior gobierno de la Generalitat de Catalunya del “Fons de garantia de préstec per a petites empreses per a projectes d’inversió en prevenció de riscos laborals” ha pasado totalmente desapercibido.

Por un lado, porque la información de la existencia de estos fondos aparecía en la web del Institut Català de Finances y, por otro, porque no deja de ser un préstamo con un interés variable.

Las pyme catalanas están desfavorecidas respecto a las pymes de otras Comunidades Autónomas. Basta con acceder al Boletín Oficial de Cantabria, al BOC nº 9, publicado el 12/02/04, en el que la Orden de 9 de febrero de 2004, por la que se aprueba y regula la convocatoria de ayudas destinadas a promover la implantación de medidas contempladas en la planificación de la actividad preventiva, para comprobar cómo puede establecerse y aportar una subvención a fondo perdido de hasta el 35% del conjunto total de las actividades subvencionables fijadas por la citada Orden.

En Castilla La Mancha las empresas que realicen inversiones para mejorar sus instalaciones y equipos en materia de prevención de riesgos tienen ayudas hasta un 40%.

En Extremadura existen ayudas para fomentar la contratación indefinida de técnicos de prevención por parte de las empresas por una cuantía de 7.813.16 euros –siempre que se cumpla la creación de puestos de trabajo estables de duración indefinida, me-

dianete una nueva contratación o la conversión de una relación laboral temporal en relación indefinida-.

En Andalucía 576 pyme de la construcción se beneficiarán de un 40% de los gastos que deban realizar para mejorar las condiciones de trabajo -andamios motorizados, pequeñas hormigoneras, sierras circulares de mesa, pequeños equipos para la elevación de cargas, etc.-. El gasto público destinado a estas empresas es de 3,18 millones de euros.

En el País Vasco, la Resolución de 21 de abril de 2004 reguló la concesión de subven-

ciones para la implantación de sistemas empresariales de gestión de riesgos laborales por la cantidad de 210.000 euros.

Las pyme catalanas están a la espera. El Plá del Govern per a la prevenció de riscos laborals 2005-2008 no puede permitirse omitir la concesión de ayudas y subvenciones dirigidas a las pymes.

Si fuese así, cabría preguntarse las razones que obligan a la Generalitat de Catalunya a no tener en cuenta la estrategia comunitaria o por qué otras Comunidades Autónomas aportan subvenciones a fondo perdido. ■



## DESAYUNOS

### *Fiscales*

URÍA & MENÉNDEZ

Advocats

9 de Noviembre: LA RESPONSABILIDAD FISCAL

### *Mercantiles*

## CUATRECASAS

10 de Octubre: RECOMANDACIONES PARA CONSEGUIR PARA EL ÉXITO EMPRESARIAL

24 de Noviembre: DIEZ CONSEJOS DE SU ABOGADO SI PIENSA VENDER UNA EMPRESA O BUSCAR UN SOCIO FINANCIERO

### *Actualidad Empresarial*

## ERNST & YOUNG

Próximas sesiones: 25 de Octubre y 29 de Noviembre

### *Medio Ambiente*

Próximas sesiones: Septiembre y Octubre

Información e inscripciones:

**MEDIO AMBIENTE**

Tel. + 34 93 484 12 25

mediambient@foment.com



URÍA & MENÉNDEZ

Advocats

## DEBATES

### *Laborales*

CLIFFORD  
CHANCE

GRUPO MANPOWER®

20 de Octubre: PLANES DE COMPENSACIÓN PERSONAL. RETRIBUCIÓN A LA CARTA

Información e inscripciones:  
**PROYECTOS CORPORATIVOS**

Tel. + 34 93 484 12 31

bsaiz@foment.com

www.foment.com



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

oficina de PREVENCIÓN de risks per a PIME

El principio que articula las actividades de la Oficina de Prevención de Riesgos para PYME de Foment es el convencimiento de que la seguridad integrada permite a la microempresa y a la pyme alcanzar cuotas de competitividad y calidad en el trabajo.

La labor de la Oficina de Prevención de Riesgos para PYME se concreta en un conjunto de servicios entre los que cabe mencionar:

- ✓ Asesoramiento sobre cualquier tipo de duda que usted, como responsable de una Pyme, pueda plantearse en materia preventiva: aspectos legales, técnicos, de gestión, etc.
- ✓ La realización de actividades pensadas especialmente para la pyme, destacamos:
  - Ciclo de debates, en donde se tratan temas de actualidad en materia de prevención de riesgos laborales
  - Jornadas monográficas
  - Convocatoria bianual de los Premios Atlante
- ✓ La elaboración y distribución de diferentes herramientas para el desarrollo de la prevención:
  - Fichas Técnicas adaptadas para la pyme
  - Fichas Prácticas para los trabajadores
  - Revistas Monográficas sobre Prevención de Riesgos Laborales
  - Guía de Implantación de la Prevención de Riesgos Laborales en las pymes

**Es la actitud activa  
ante el riesgo, que  
nos lleva a adoptar  
sistemas, actividades  
y medidas de acción**

**Para más información:**

Tel: 93 484 12 00 • 93 484 12 75  
e-mail: [oficinatecnica@foment.com](mailto:oficinatecnica@foment.com)

**p r e v e n c i ó n**

# Prevencción y tratamiento de las drogodependencias en el medio laboral

El consumo de drogas conlleva consecuencias negativas tanto para la propia persona como para su entorno familiar; que dentro del ámbito laboral se traducen en una disminución del rendimiento, mayor absentismo, incremento de la accidentabilidad, etc. La intervención de la empresa en este ámbito debe contar con el apoyo de los recursos públicos especializados mediante programas que atenúen el esfuerzo añadido que suponen los programas de prevención y tratamiento de drogodependencias.

## CONSECUENCIAS DEL CONSUMO DE DROGAS

En nuestro país, el tabaco y el alcohol tienen una prevalencia de consumo diario de un 36,7% en el caso del tabaco y un 14,1% en el caso del alcohol. Dentro de las drogas ilegales hay que destacar el incremento de la prevalencia de consumo diario de cánnabis, que en los últimos años ha aumentado hasta llegar al 1,5%<sup>1</sup>. Según el Informe Mundial sobre las Drogas 2004 de la ONU “todos los indicadores disponibles sugieren que el mercado de cánnabis siguió aumentando durante los últimos años. El Índice de las tendencias del uso indebido de drogas, de la ONUDD, registró un constante incremento del uso indebido de cánnabis a lo largo del último decenio e incluso una aceleración de dicho incremento durante el período 2000-2002.”

Estos datos sobre el consumo diario se relacionan inevitablemente con el ámbito laboral, observando como las prevalencias en el medio laboral son mayores que en la población general. En el estudio realizado por la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción<sup>2</sup> sobre una muestra de 2.300 trabajadores españoles, se observó que un 47,3% de los encuestados fumaban tabaco diariamente. El 83,5% de los trabajadores estudiados habían consumido bebidas alcohólicas durante el último mes, el 51,2 % en el día anterior y un

12,3% de los bebedores mostraban niveles de consumo que suponían un riesgo para la salud. La proporción observada de consumidores de otras drogas durante el último mes fue del 8,3% para los derivados del cánnabis, 1,6% para la cocaína, 0,8% para el éxtasis y otras drogas de diseño, 0,4% para los alucinógenos y 0,1% para la heroína.

El consumo de drogas conlleva consecuencias negativas tanto para la propia persona como para su entorno familiar y laboral. Así lo pone de manifiesto este mismo estudio, que señala que el 26,6% de los consumidores de bebidas alcohólicas afirmaron haber experimentado problemas derivados de uso de alcohol y que un 6,9% de los bebedores estudiados habían sufrido algún tipo de consecuencia laboral negativa del uso de alcohol (accidentes, sanciones, absentismo). Entre los consumidores de drogas ilegales, un 33,3% afirmaban haber experimentado alguna consecuencia negativa, y un 7,6% alguna consecuencia laboral negativa.

Para las empresas, los costes ocasionados por el consumo de drogas y alcohol se traducen en una disminución del rendimiento, mayor absentismo, incremento de la accidentabilidad, mayor prevalencia de problemas de salud física y psíquica y un peor clima laboral, entre otras. Por otro lado, la OIT<sup>3</sup> señala que los problemas en el ámbito laboral rela-



**César Sánchez Hernández**  
Oficina de Prevencción  
de Riesgos Laborales  
*Foment del Treball Nacional*

cionados con las drogas, no lo son únicamente debidos al uso prolongado o a la adicción a sustancias tóxicas sino que pueden derivarse de principios diferentes tal y como se recoge en la siguiente tabla.

bitualmente confluyen una gran variedad de factores tales como la personalidad del trabajador, las actividades en el tiempo libre, las circunstancias familiares y la forma de vida, entre otros. Son aspectos difíciles de deter-

	EFFECTOS SOBRE LA PERSONA	CONSECUENCIAS ÁMBITO LABORAL
EMBRIAGUEZ/ INTOXICACIÓN	Coordinación disminuida, falta de memoria y atención, alteración del juicio, alteración del equilibrio...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidentes laborales</li> <li>• Accidentes de tránsito</li> <li>• Alteración y disminución en la productividad</li> </ul>
EFFECTOS RETARDADOS A LA INGESTA/RESACA	Cefalea, nauseas, fotofobia...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desajustes laborales (impuntualidad, abandono puesto de trabajo, paradas...)</li> <li>• Absentismo</li> <li>• Reducción del rendimiento.</li> </ul>
DEPENDENCIA	Agitación, sudoración, trastornos gastrointestinales, estado depresivo, astenia, apatía, preocupación por tener droga, depresión...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor conflictividad.</li> <li>• Trabajo de mala calidad.</li> <li>• Absentismo</li> <li>• Incremento de las bajas laborales</li> <li>• Robos de dinero y objetos</li> <li>• Aumento de expedientes disciplinarios</li> </ul>
CONSUMO HABITUAL (no implica necesariamente intoxicación)	Somnolencia, reflejos más lentos, dificultades en la atención, irritabilidad, enfermedades derivadas del consumo crónico...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de errores</li> <li>• Mayor accidentabilidad</li> <li>• Incremento de las bajas laborales</li> <li>• Periodos de recuperación superior a la media.</li> <li>• Mayor absentismo</li> <li>• Disminución rendimiento laboral</li> </ul>

A nivel económico, podemos destacar, a modo de ejemplo que en 1997, el abuso del alcohol en España originó pérdidas económicas por valor de 637.718 millones de pesetas. Un 64,2 % de estos costes se debieron al absentismo laboral y a la reducción de la productividad de los trabajadores afectados<sup>4</sup>.

### LA INTERVENCIÓN DE LA EMPRESA

Reparando en estas destacadas repercusiones, se hace evidente la implicación de la empresa ante esta situación. Sin embargo, la intervención resulta compleja debido a que en la motivación básica para el consumo, ha-

minar y prever porque escapan del ámbito estrictamente laboral.

La empresa, siempre que el consumo de drogas por parte del trabajador perjudique la actividad laboral, deberá intervenir. En primer lugar, porque tiene la obligación legal de proporcionar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable y, en segundo lugar, por las consecuencias negativas que pueden suponer en la productividad pudiendo llegar a entorpecer la actividad de la empresa. Además, esta intervención deberá contar con la implicación firme de todos los agentes involucrados (empresarios, técnicos de preven-

ción, Servicios de Prevención, representantes de los trabajadores, mandos intermedios, etc.) para ofrecer un enfoque global que facilite la determinación y prevención de todos los factores que pueden intervenir en estos casos.

Es importante destacar que las empresas deben analizar las necesidades reales que justifiquen el desarrollo de acciones de esta índole en el medio laboral, cualquier empresa en un momento dado puede encontrarse con la situación de tener que hacer frente a problemas relacionados con el consumo de drogas entre sus trabajadores, sin embargo, no es lo mismo hablar de una empresa que tiene una alta incidencia y prevalencia del abuso de alcohol y drogas entre los trabajadores del sector del transporte de mercancías peligrosas que una empresa que se enfrenta a un caso aislado dentro del sector de oficinas y despachos.

La heterogeneidad tanto de la población destinataria de las acciones, como de las características de las empresas hace que sea muy difícil establecer pautas demasiado estandarizadas en este ámbito. El tipo de sustancia, la prevalencia, la edad de los consumidores, el sector productivo, el tamaño de la empresa, el entorno socio-económico, etc. puede generar una casuística tan variada que se hace imprescindible una ajustada diagnosis de la situación de partida, así como valorar cual es la verdadera capacidad de respuesta de la empresa en este ámbito.

Es necesario al hablar de la intervención de la empresa en temas de drogodependencias, distinguir entre lo que serían estrategias preventivas y lo que serían estrategias orientadas a la asistencia de personas con problemas relacionados con el consumo de drogas aunque, en ocasiones, las grandes empresas desarrollan programas globales que recogen tanto la perspectiva preventiva como la asistencial.

En este mismo sentido, dentro del “Convenio para la Prevención y el Tratamiento de las drogodependencias en el ámbito labo-

ral” firmado por la Generalitat de Catalunya y las organizaciones sindicales y empresariales, pone de manifiesto dentro de sus principios esta doble vía de actuación:

“La reducción de la demanda implica la realización, en el espacio laboral, de actuaciones preventivas informativas y formativas, favorecedoras de hábitos saludables y de modificación de las actitudes y los comportamientos de riesgo.

El apoyo terapéutico a la población trabajadora con trastornos debidos al consumo de drogas es responsabilidad de los recursos públicos, con la colaboración y la cooperación de los interlocutores sociales y órganos de la empresa competentes en esta materia.”

De lo anterior, además de ilustrar esta diferencia entre medidas preventivas y asistenciales, también nos permite esbozar cual debe ser el papel a desempeñar por parte de las empresas, otorgándoles un papel primordial dentro de las actuaciones preventivas y estableciendo actuaciones relacionadas con el apoyo, la colaboración y la coordinación con los recursos especializados disponibles en la comunidad, para aquellas medidas de asistencia, tratamiento y rehabilitación.

Las medidas preventivas se dirigen a toda la población laboral encaminadas a minimizar las consecuencias derivadas del uso de las drogas y se pueden diferenciar entre:

- Programas de sensibilización: difusión de información general a través de carteles, tablones de anuncios, artículos en la revista de la empresa, información a través de la intranet corporativa, material audiovisual...
- Programas formativos: con el objetivo de influir en la motivación y conducta de los trabajadores se pueden realizar conferencias, pequeñas intervenciones en los cursos de formación del personal, reuniones, charlas, etc.

---

Algunas grandes empresas desarrollan programas globales que recogen tanto la perspectiva preventiva como la asistencial

Dentro de este tipo de estrategias existe una amplia gama de posibilidades y pueden utilizarse los recursos existentes, de forma que no suponga un coste demasiado elevado para la empresa. Lo más importante es que exista una sensibilidad por parte de la empresa sobre este tema y una cooperación entre todos los agentes implicados para conseguir que las intervenciones lleguen a ser un elemento eficaz.

Mucho más complejas son las acciones encaminadas a la asistencia, tratamiento y

---

Lo más importante es que exista una sensibilidad por parte de la empresa sobre este tema y una cooperación entre todos los agentes implicados

rehabilitación de trabajadores con problemas de drogodependencias. Las dimensiones y características de la propia empresa, así como la disponibilidad de

servicios médicos, personal especialista en medicina del trabajo propios o ajenos, etc. determinarán en gran medida las posibilidades de desarrollar programas más intensivos y extensos.

La identificación, lógicamente es el primer trámite por el que la empresa debe pasar y para ello las empresas pueden utilizar diferentes tipos de prácticas, como son las pruebas de detección en el organismo (aire exhalado, sangre, orina), encuestas orales y escritas sobre el consumo, así como la observación y la vigilancia. Sin lugar a dudas, las primeras son las más controvertidas por considerarse por parte de los representantes de los trabajadores como una intromisión en la vida privada, así como humillantes y denigrantes. Sin embargo, hay que tener en cuenta que tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores solo puede llevarse a cabo cuando los trabajadores prestan su consentimiento, estableciendo tres excepciones que podrían justificar su uso en los puestos de trabajo o tareas en las que la seguridad es primordial:

“De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los represen-

tantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”<sup>5</sup>.

Ahora bien, si hay un aspecto primordial en los temas relacionados con las drogodependencias en el ámbito laboral es la confidencialidad de la información relativa a los trabajadores con problemas relacionados con el consumo de drogas por parte de la empresa y para ello se deberá ser cauto para no incurrir en un incumplimiento legal. Así pues, la detección no es nada sencilla y además el personal del servicio de vigilancia de salud de la empresa, en aquellos casos en los que pueda detectar casos de consumo de drogas ilegales tiene el deber de mantener la confidencialidad de esa información limitándose únicamente a informar a la empresa de la capacidad del trabajador para poder realizar su trabajo.

Por otro lado, la empresa ante la detección de casos de consumo de drogas tiene derecho a imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores que muestren conductas inadecuadas provocadas por el consumo de alcohol y drogas y ese derecho se convierte en una obligación cuando un comportamiento inadecuado de un trabajador puede repercutir en la seguridad, la salud y el bienestar de terceras personas. En el caso de aquellos puestos de trabajo que requieren condiciones especiales por motivos de seguridad, la preocupación primordial de la empresa será la seguridad del resto de trabajadores así como de la sociedad en general que pudiera verse implicada por la conducta de un trabajador que se encuentra bajo los efectos del alcohol y las drogas. Para ello, deberá impedir que el tra-

bajador ocupe su puesto de trabajo y aplicarle la sanción disciplinaria correspondiente pudiendo llegar incluso al despido<sup>6</sup>.

Sin embargo, ante la difícil decisión de aplicar las medidas disciplinarias y ofrecer apoyo, la empresa deberá intentar ofrecer ayuda al trabajador, en función de sus posibilidades, para lograr su rehabilitación siempre que sea posible y que el trabajador acepte dicha oferta.

Como ya se ha indicado en varias ocasiones la actuación de la empresa en el apoyo a trabajadores con problemas de drogadicción variará en función de las características de la empresa, sobretodo de su tamaño, sin embargo, podemos establecer unas líneas fundamentales que podrían ser:

- **Detección precoz:** a través de la formación de los mandos intermedios para que puedan detectar los posibles indicadores, así como de la coordinación de los recursos de ayuda existentes en la empresa o centros públicos.
- **Derivación a los recursos externos especializados de la comunidad:** Centros de Salud Mental, Unidades especializadas en Drogodependencias, Departamentos de Bienestar Social, etc.
- **Seguimiento y reinserción:** reserva del puesto de trabajo durante el tratamiento, autorización de ausencias para seguir el tratamiento, garantías de confidencialidad.

## EL LUGAR DE TRABAJO COMO ESPACIO PRIVILEGIADO

Todo parece apuntar que el lugar de trabajo es un espacio privilegiado para llevar a cabo acciones preventivas como complemento de otras acciones que se dirigen a la población a través del Sistema Educativo, Sanitario, medios de comunicación, etc. De hecho son muchas las razones que apuntan esta idoneidad del medio laboral para este tipo de acciones:

- Es la parte más estructurada del entorno cotidiano de una persona y facilita la transmisión de información sobre la salud.

- Cuenta con una población relativamente homogénea.
- Facilita la continuidad de actuación a lo largo del tiempo.
- Posibilita la realización de una detección precoz.
- Permite un importante grado de “control terapéutico” sobre los consumidores.
- Ayuda en la motivación para el abandono de los consumos abusivos de drogas, ante la posibilidad de pérdida de trabajo
- Procura un entorno propicio para la rehabilitación y reinserción social.

Si bien desde la perspectiva de la Promoción de la Salud son muchos los beneficios que puede aportar el medio laboral en el campo de la prevención e intervención de las drogodependencias, no hay que dejar de tener presente que la finalidad intrínseca de una empresa no está relacionada con este tipo de acciones.

Las empresas se pueden mostrar responsables y sensibles por el tema ya que las drogas pueden afectar a la seguridad y la salud de sus trabajadores, así como a su productividad, sin embargo, hay que tener en cuenta que son pocas las empresas que cuentan con los medios adecuados para poder desarrollar programas asistenciales, únicamente las grandes empresas son las que cuentan con más recursos para su implantación y desarrollo. Sin embargo, nuestro tejido empresarial está configurado por una gran mayoría de PIMEs a las que el problema de los efectos de las drogas afecta de una forma más significativa por motivos de proporcionalidad y éste debería ser el sector donde se necesitaría realizar una mayor actuación por parte de las distintas instituciones implicadas en la oferta de programas y campañas preventivas. De la misma manera que desde la Sanidad Pública se desarrollan programas de educación y promoción sanitaria en el medio educativo y social, también se deberían hacer mayores esfuerzos por desarrollar-

---

La preocupación primordial de la empresa será la seguridad del resto de trabajadores así como de la sociedad en general

los dentro del ámbito laboral, facilitando a las empresas programas que no supongan un esfuerzo añadido ni a nivel metodológico, organizativo ni económico. La facilitación de este tipo de programas para conseguir el refuerzo de determinados comportamientos, así como la colaboración y coordinación a la hora de establecer mecanismos de asistencia, tratamiento y rehabilitación son los que pueden llegar a proporcionar altos beneficios tanto a los trabajadores, como a las empresas y a su comunidad.

Las empresas son responsables y sensibles al tema. Sin embargo, pocas cuentan con los medios adecuados para desarrollar programas

Con la intención de que esa intervención se vea fomentada desde los diferentes foros de entendimiento entre los distintos agentes sociales, a partir de la comisión para la prevención y el tratamiento de las drogodependencias en el ámbito laboral, se firmó en el año 2002 el Convenio para la Prevención y el Tratamiento de las Drogodependen-

cias en el Ámbito Laboral por parte del Departament de Sanitat i Seguretat Social, el Departament de Treball, Comisión Obrera Nacional de Cataluña, Unión General de Trabajadores de Cataluña, Pimecsefes y Fomento del Trabajo Nacional con la finalidad de poner de mani-fiesto una clara intención de promocionar y orientar los programas preventivos y asistenciales en el medio laboral bajo el consenso de todas la partes para conseguir fomentar la seguridad y salud en las empresas en favor de todos. ■

**Notas**

1. Ministerio de Sanidad y Consumo (2003) Encuesta domiciliaria sobre abuso de drogas en España 2003.
2. Fundación de Ayuda contra la Drogadicción. (2002). La incidencia de las drogas en el mundo laboral, 2001. Madrid. FAD.
3. OIT (1988) Iniciativas en el lugar de trabajo para prevenir y reducir los problemas causados por el consumo de drogas y de alcohol.
4. E. Portella, M. Ridaó, E. Carrillo, E. Ribas, C. Ribó, M. Salvat (1998). El alcohol y su abuso: impacto socioeconómico. Madrid: Editorial Médica Panamericana.
5. Ley 31/1995. Art. 22.1
6. ET.art.54.2.f " El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable de trabajador. Se considerará incumplimiento contractual: La embriaguez habitual o toxicomania si repercuten negativamente en el trabajo".

	
<b>GESTIÓ DE LA INNOVACIÓ A L'EMPRESA</b>	
<b>Gestionar el procés d'innovació</b>	<b>4 d'octubre</b>
<b>Gestionar el coneixement</b>	<b>10 d'octubre</b>
<b>Fomentar la creativitat</b>	<b>11 d'octubre</b>
<b>Implantar un sistema de vigilància tecnològica</b>	<b>13 d'octubre</b>
<b>Estructurar el desenvolupament de nous productes</b>	<b>18 d'octubre</b>
<b>Gestionar projectes de innovació</b>	<b>20 d'octubre</b>
<b>Executar projectes de innovació</b>	<b>25 d'octubre</b>
<b>Optimitzar la transferència de tecnologia</b>	<b>27 d'octubre</b>
<b>Establir l'estratègia de la innovació</b>	<b>3 de novembre</b>
<p><b>Lloc:</b> Foment del Treball Nacional • Via Laietana, 32 • 08003 Barcelona</p> <p><b>Horari:</b> 9.30 a 13.30 hores</p> <p><b>Informació i inscripció:</b>                  Genoveva Sole • Tel: 93 484 12 44 • gsole@foment.com                  Foment del Treball Nacional • Via Laietana, 32 • 08003 Barcelona</p>	
<p><b>Quota per Seminari:</b></p> <p><b>Soci:</b> 80 €</p> <p><b>No Soci:</b> 100 €</p>	
<p><b>Quota Cicle complet:</b></p> <p><b>Soci:</b> 620 €</p> <p><b>No Soci:</b> 720 €</p>	

# El sector inmobiliario y la economía de mercado

El funcionamiento de la economía de mercado es sencillo y automático. Sin embargo, y pese a la importancia preponderante que hoy en día tiene en la economía mundial, este sistema es todavía mal comprendido por gran parte del público. Por ello, vale la pena dedicar algunas sencillas líneas a sus aspectos más generales y, sobre todo, a su aplicación en el sector inmobiliario, en el seno de la economía de cualquier país.

El inmobiliario es un mercado “de espacios” en el que, como en cualquier mercado, existe un producto para el que hay que tener una demanda y oferta: la demanda corresponde a la cantidad de producto que se está en disposición de comprar y la oferta hace referencia a la cantidad del mismo producto que interesa vender. Del lado de la oferta está el vendedor y, por detrás de él, el productor; y del lado de la demanda encontramos al consumidor final o al inversor.

La clave del automatismo del sistema es el precio: si oferta y demanda son iguales, el precio se mantiene estable. Pero si divergen, el precio tiende a alterarse. Si la demanda excede la oferta, mientras esto se verifica, el precio sube. No adelantamos mucho si llamamos a eso *especulación*: el vendedor sólo sabe que el producto sale, pero eso es insuficiente para que la producción empiece a crecer. En este sentido, la oferta es “sorda” y, para el eventual aumento de los volúmenes producidos, sólo se muestra sensible a una señal: el aumento del precio.

En sentido contrario, si las ventas disminuyen, el vendedor sólo siente que, al ritmo con que recibe la producción y sin saber por qué, el producto se le acumula en el almacén. La demanda es “muda” y no explicita las razones de su procedimiento. Los compradores están siempre cambiando sus disposiciones íntimas en función de las coyunturas, de sus deseos y de sus necesidades.

Lo único que el vendedor puede hacer es suspender la producción. Sin embargo, el

producto ya acumulado está ahí, y los costes financieros de inmovilización y de mantenimiento son inevitables. A veces, es mejor comenzar a venderlo a precios paulatinamente más bajos –y ahí están las rebajas que, poco a poco, van dando salida a lo que queda. El precio es también, por tanto, un factor decisivo para la procura y no suele decirse que el comprador esté especulando cuando se espera el tiempo necesario.

Pero, para evitar los inconvenientes de estos súbitos aumentos o disminuciones de precios, ¿no podrían controlarse los mecanismos de su establecimiento, por ejemplo, imponiendo aquellos que sean más convenientes? Cualquier economista dirá que no hay mejor manera de hacer desaparecer del mercado la posible oferta ya que, naturalmente esta se transferirá para otros mercados donde no existan tales limitaciones. Esto puede hacerse en cualquier mercado, excepto en el caso del inmobiliario, en el que esa transferencia no es posible porque el bien en cuestión se encuentra inevitablemente fijado al lugar donde ha sido producido.

Esa diferencia en relación a otros tipos de bienes no se nota solamente del lado de la oferta. Del lado de la demanda, si a una persona que compra en Madrid un coche de la marca, modelo, y precio que le conviene, le es indiferente utilizarlo en Sevilla o Santander.

En cambio, esa alternativa arbitraria de local de utilización ya no es posible si el bien en cuestión es una tienda o un piso. Sin em-



Manuel Joaquim Monteiro de Barros

bargo, sea cual sea el tipo de bien, el resultado que siempre da un condicionamiento del precio, incluso en los reducidos mercados inmobiliarios locales, es una clara reducción, o extinción, de la producción de nuevas unidades, y a una escasez en la disponibilidad de las que existen. Los que hayan adquirido bienes al precio inicialmente impuesto, consiguen satisfacción plena y no las alargan más; y los que hayan llegado tarde no consiguen nada. Es el caso de las viviendas con “alquileres antiguos”.

Si el mal se debe a la diferencia entre las cantidades de oferta y de demanda que el Es-

En el ámbito inmobiliario, la oferta no puede reaccionar inmediatamente a los aumentos de la demanda. El automatismo del mercado funciona, pero desfasadamente por razones estructurales

tado puede prever y proveer en cada lugar, con los precios convenientes, nos encontramos ante lo que se hacía en las llamadas “economías planificadas”. Pero, en la misma Unión Soviética, en los almacenes del Estado abundaban los productos que no se vendían, y faltaban otros que las personas

frecuentemente buscaban. ¿Sería por falta de rigor en el trabajo de los planificadores? Podría ser, ya que la recogida, la selección y el tratamiento de los datos necesarios para tales previsiones son siempre muy difíciles. Pero es principalmente porque, desde el momento en el que se recogen esos datos y en que se ponen en venta los productos objeto de esas previsiones ha ido cambiando el número de personas posiblemente interesadas, sus necesidades, sus posibilidades y, sobre todo, sus gustos y deseos. Así que no hay más remedio que volver al sistema de mercado.

Por otro lado, en condiciones corrientes, el ámbito inmobiliario como mercado –independientemente del lugar en cuestión– tiene otra característica especial: la oferta, por razones estructurales, no puede reaccionar inmediatamente a los aumentos de la demanda, como hacen, con mayor o menor facilidad, una fábrica de margarina o una fábrica de coches. La disponibilidad de nuevos espa-

cios edificados exige, anticipadamente y en cada situación, la compra del terreno, el proyecto de los inmuebles, su aprobación por las entidades competentes, su construcción, su registro y su venta o alquiler.

Aunque todo vaya bien, esta secuencia de fases se dilata en el tiempo. Mientras tanto, si la demanda persiste con la misma tendencia que la ha llevado a adelantarse a la oferta, los precios continuarán subiendo hasta que comience a llegar al mercado la nueva generación de construcciones que suscitó el aumento de precios. Su resultado es una reducción, e incluso estabilización, de los precios. Por tanto, en el sector inmobiliario, el automatismo del mercado no deja de funcionar, pero lo hace desfasadamente debido a aspectos estructurales.

Sin embargo, cuando las cosas no van bien y además de la consecuente extensión del período de lanzamiento de la nueva producción –con la continuación de la subida de los precios–, nos enfrentaremos a las limitaciones dictadas por la planificación urbanística.

En la práctica, esta planificación urbanística –a la que los americanos llaman “zoning”– implica una previsión de las necesidades de espacios en toda la zona, su adaptación a las características y a los criterios que la Administración considera más convenientes. Es un procedimiento largo, complicado y rígido, sobre todo de cara a la gran variabilidad que, hoy en día, en cada momento y en cada uno de los mercados locales, puede asumir la demanda inmobiliaria para los diferentes tipos de espacios (viviendas, oficinas, locales comerciales, almacenes, etc.)

Estas condiciones son enteramente equivalentes a las de la programación de la producción industrial en las economías planificadas, lo que nos deja la sensación de que el “zoning” es todavía un residuo de aquellas en los criterios de las economías de mercado.

La superación de estos obstáculos, correspondientes a la fase de preparación de las actuaciones inmobiliarias por las vías habitua-

les, aún agrava sustancialmente los inconvenientes del desfase.

No es por casualidad que, por ejemplo en los EE.UU., las tres comisiones nombradas por los Presidentes –dos por Johnson y una por Reagan–, para averiguar los orígenes del llamado “problema de la vivienda”, concluyeron que los condicionamientos urbanísticos constituían, si no la principal, al menos una de las principales causas de la carestía y escasez de alojamientos. Una de esas comisiones afirmaba (en 1982) que “el innecesario zoning y las correspondientes exigencias podían aumentar los costes de la vivienda de un 25% o aún más”.

Para comprobar que ni las actuales formas de planificación urbanística son inevitables para un desarrollo urbano aceptable, ni tampoco son meramente teóricas cualquiera de las consideraciones sobre su posible adaptación a otros criterios más compatibles con el respeto por el derecho de propiedad y con la economía de mercado, tenemos el ejemplo de varias ciudades americanas del Estado del Texas y principalmente de Houston –con cerca de 1,5 millones de habitantes, la sexta ciudad de los EE.UU. en población y la cuarta en área urbana–. Y esto con resultados muy positivos en el desarrollo económico respectivo, en los precios corrientes –venta y alquiler–, disponibilidad de espacios, sin los inconvenientes que el supuesto “anarquismo” de esta orientación “libertaria” poderla dejar imaginar.

Bernard Siegan, profesor de Derecho de la Universidad de S. Diego, en California, lo explicita, tanto en su libro “Property and Freedom”, donde subraya que esa opción contra el “zoning” se tomó y mantuvo en la ciudad como resultado de tres diferentes plebiscitos entre su población –con mayoría de sus capas más modestas y más necesitadas de vivienda–, como, principalmente en su detallado estudio “Land Use Without Zoning” (La utilización del suelo sin “zoning”), que además incluye un prefacio muy favorable de Ronald Coase, galardonado con el Premio Nobel de

Economía en 1991. En este libro, Siegan concluye: “Ya es tiempo de aplicar la indiscutible lección de los pasados 50 años: el “zoning” ha sido un fallo y debe ser eliminado. El control de la utilización del suelo por la Administración Pública se ha revelado impracticable, injusto y un impedimento serio al funcionamiento de mercado inmobiliario y a la satisfacción de los consumidores. Y, como la experiencia del nozoning demuestra en Houston y otros lugares, no es necesario para mantener los valores de la propiedad.

Al intentar resolver ciertos problemas del uso del suelo y del urbanismo, el “zoning” ha creado en nuestra sociedad problemas aún mayores. Cuando el zoning restringe la oferta en el funcionamiento del mercado inmobiliario, está también restringiendo la oferta de viviendas. El gobierno federal está gastando sumas gigantescas con esfuerzos, fútiles en la mayoría de los casos, para resolver estas consecuencias. Cuando el “zoning” limita la expansión urbana, limita asimismo la actividad empresarial, y limita también los tan necesarios ingresos de las administraciones locales. De nuevo, se gastan grandes sumas para resolverlo.

Cuando el zoning reduce la competencia, también inhibe la creación de un mejor ambiente con mejores condiciones de vida. La regulación gubernamental del uso del suelo a todos los niveles significa que la política y el poder político continuarán tomando decisiones por razones que tienen una relación mínima, o incluso ninguna, con el más eficiente uso del suelo, y así este tan preciado recurso continuará siendo despilfarrado. En ausencia de la mayor parte de los controles estatales, el sector privado está mucho más capacitado para mejorar el entorno y para trabajar por las necesidades materiales de las personas”.

Será que, a tantas comisiones y a tan celebradas personalidades como, Ronald Coase y Bernard Siegan les falta completamente la razón. ■

---

Al intentar resolver ciertos problemas del uso del suelo y del urbanismo, el “zoning” ha creado en nuestra sociedad problemas aún mayores



Alejandro Alcaraz Sullá  
Consultor Financiero

# Mercados financieros sobre *commodities*

Los últimos años se han caracterizado por un importante aumento de los precios de las materias primas. El impacto más notorio ha sido en los productos energéticos donde factores más estructurales de oferta y demanda han ido sustituyendo a los argumentos de carácter geopolítico esgrimidos para justificar precios más altos. No obstante, los precios de la energía son sólo la punta de un iceberg que engloba a la práctica totalidad de metales industriales y preciosos o productos agrícolas que en los últimos años han visto subidas en sus precios.

La renovada fortaleza de los productos energéticos y, en especial de los precios del petróleo ha llamado la atención sobre la evolución de los precios de las materias primas o *commodities*. Siguiendo la estela de los precios del petróleo y de, en definitiva, el resto de productos energéticos, otras materias primas tales como metales industriales, metales preciosos y productos agrícolas han vivido un excepcional ciclo alcista en un momento en el que la capacidad de producción funciona a pleno rendimiento y las existencias prosiguen con su ya tendencial evolución a la baja.

Si bien los factores que podríamos argumentar para explicar el mencionado movimiento son muchos, hay dos que merecen especial atención por su relevancia y evidente incidencia en los precios de los *commodities*. En primer lugar, y relacionado con los productos energéticos, durante los últimos meses se ha venido intensificando el debate en cuanto a la futura escasez del petróleo. Apenas existen ya discrepancias sobre el hecho de que a medio plazo la oferta de petróleo no podrá seguir el tirón de la demanda y por tanto la pregunta es acerca de las iniciativas para gestionar una transición no

Gráfico nº 1  
Índice Reuters-CRB de materias primas (1967=100)  
(Septiembre 1956- Agosto 2005)



Fuente: Reuters-CRB

traumática hacia otras fuentes energéticas. Al respecto, ¿se han dado cuenta de la revalorización que acumulan las acciones bursátiles relacionadas con las energías alternativas?

En segundo lugar, y en referencia a los factores que vienen a justificar la fortaleza de los *commodities* en los últimos años, hay que hacer mención a China. Convertida ya en “la fábrica del mundo”, el país asiático se ha convertido en un masivo demandante de todo tipo de materia prima necesaria para el funcionamiento de la que en un futuro se convertirá en, posiblemente, la segunda economía mundial, sólo por detrás de los Estados Unidos.

Es evidente que el repunte en los precios de las materias primas tiene por un lado, claras implicaciones para el coste final de los productos y servicios comercializados por las empresas. Por otro lado, la ley de la oferta y la demanda y la elasticidad de una respecto la otra, también tiene que ver con los patrones de comportamiento del consumidor en función del nivel de precios. La relevancia del asunto debería de llevar a mantener una actitud claramente pro-activa ante los mencionados riesgos financieros. Si bien durante los últimos años las empresas han venido intensificando el uso de productos financieros para gestionar sus riesgos de tipo de interés o tipo de cambio, todavía son muchas las que desconocen el funcionamiento y la utilidad de los productos financieros sobre *commodities* negociados en los mercados internacionales.

## TRANSACCIONES DE COMMODITIES

A diario, las materias primas se negocian en los mercados de contado (*spot*) o mercados *cash* en los que un comprador y un vendedor acuerdan intercambiar mercancías de una determinada calidad, por una determinada cantidad, para su entrega inmediata y a un precio determinado. Un ejemplo típico de transacción al contado o *cash* es aquella en la que un agricultor tiene interés en vender su

cosecha y un almacenista tiene interés en adquirirla para a su vez venderla a un comprador final.

Como en el caso de otros activos financieros, las pérdidas o beneficios en los que incurren comerciantes y especuladores vienen generadas por la variabilidad o volatilidad de los precios. Por ejemplo, un comerciante que haya comprado una determinada cantidad de azúcar a 260 US \$ por tonelada, tendrá una pérdida importante si los precios descienden a los 200 US \$ por tonelada. Contrariamente, si los precios repuntan hasta los 300 US \$ por tonelada obtendrá notables beneficios.

Existen varios tipos de acuerdos de venta al contado utilizado por los intervinientes del mercado. Entre ellos destacan las transacciones *cash* y las transacciones *cash forward* o a plazo. En las primeras, como ya he mencionado, la entrega de la mercancía se produce de manera inmediata y a un precio *spot* fijado en función de la calidad y la cantidad de la mercancía. Respecto a las transacciones *cash forward* o a plazo, éstas corresponden a un contrato por el que el vendedor acuerda entregar una determinada cantidad de mercancía al comprador en un fecha futura determinada. En este caso, comprador y vendedor acuerdan la calidad, cantidad, fecha y lugar de entrega y, por supuesto, el precio. Sirva como ejemplo, el caso de un agricultor que está interesado en vender una cosecha que tiene previsto realizar. Con esa venta a plazo por parte del agricultor, éste se asegura un precio final para su materia prima aislándose de cualquier riesgo futuro que pudiera afectar negativamente al precio de la cosecha.

No obstante, ¿eué ocurriría si en la fecha de entrega el agricultor incumple su contrato? Ese es el principal problema de las operaciones *forward* o a plazo donde, al tratarse de un contrato bilateral negociado de forma pri-

---

Como en el caso de otros activos financieros, las pérdidas o beneficios en los que incurren comerciantes y especuladores vienen generadas por la variabilidad o volatilidad de los precios

vada entre las partes, éstas asumen el riesgo de incumplimiento. Para solventar ese terrible inconveniente, se crearon los contratos de futuros estandarizados en los que, siendo igualmente contratos entre dos partes para entregar una determinada mercancía en una fecha futura, los detalles de calidad, cantidad, fecha y lugar de entrega están estandarizados. El precio es el único aspecto sujeto a negociación. La contraparte de todo participante es la Cámara de Compensación que responde del buen fin de la operación.

La estandarización de los contratos es uno de los principales factores que contribuye

Un mercado financiero de materias primas no está necesariamente involucrado con el mercado físico

a dotar de liquidez a los mercados de futuros generando con ello a una adecuada y transparente formación de los precios como consecuencia de la participación de diferentes perfiles

de usuarios: empresas productoras, intermediarios, especuladores, etc.

### MERCADOS FINANCIEROS SOBRE MATERIAS PRIMAS

Con riesgo de parecer un tanto paradójico, un mercado financiero de materias primas no está necesariamente involucrado con el mercado físico dado que su finalidad no responde tanto a la consecución de la materia prima sino a la realización de “transacciones sobre el papel” con el fin de que aquellos que quieren realizar una cobertura o aquellos que quieren especular con la evolución de los precios puedan hacerlo de una manera ágil y eficiente.

Las materias primas que podemos negociar en los mercados mencionados son de todo tipo si bien pueden ser clasificadas, a nivel muy general, bajo los siguientes literales: productos agrícolas (cereales, productos cárnicos, oleaginosas, etc.), metales industriales (aluminio, plomo, cobre, etc.), metales preciosos (oro, plata, platino, etc.) y productos energéticos (crudo, gas natural, gasolina, etc.).

### FUNCIONES DE COBERTURA Y ESPECULACIÓN

La cobertura y la especulación constituyen las razones fundamentales por las que se acude a los mercados de futuros. Por un lado, la cobertura supone tomar posiciones al contado y a plazo que se compensen mutuamente frente a un movimiento en los precios del mercado. Con ello se renuncia a la obtención de beneficios en los movimientos de los precios a cambio de no tener pérdidas. Por otro lado, la especulación representa asumir el riesgo implícito en los precios con vistas a la obtención de un beneficio como compensación por el riesgo incurrido.

### LA FORMACIÓN DE PRECIOS EN LAS MATERIAS PRIMAS

Como en todo mercado de libre negociación, el precio de los *commodities* es resultado de la oferta y la demanda. Tanto oferta como demanda, siguen sus respectivas leyes (Ley de la oferta y Ley de la demanda) por las que a precios altos, los vendedores desean suministrar grandes cantidades de producto pero los compradores limitan el volumen adquirido; a precios bajos, los vendedores limitan su oferta y los compradores desean adquirir mayor cantidad de producto. La elasticidad nos reflejará la relación entre la cantidad demandada/cantidad ofertada y el precio.

Una de las complejidades a la hora de pronosticar la futura evolución de los precios radica en el continuo análisis de los factores que afectan a oferta y demanda y que, en el caso de los *commodities*, son muy numerosos. Por citar algunos: condiciones climáticas, política de precios, plagas, sustitución de productos y a los que hay que añadir los intrínsecos al resto de activos financieros (tipos de interés, tipos de cambio, etc.). tales como coyuntura económica, inestabilidad geopolítica, etc.

### RELACIÓN ENTRE EL MERCADO CASH Y EL MERCADO DE FUTUROS

Las transacciones realizadas en el mercado cash consisten en operaciones de compra y

venta de mercancías físicas a precios de mercado y donde la entrega de la mercancía se produce de manera inmediata o casi inmediata. Ahí radica la diferencia con el contrato de futuros en el que la entrega viene definida para una fecha futura estandarizada en calidad y cantidad. Por ello, una materia prima entregada en un lugar y/o momento distinto deberá tener necesariamente un precio diferente que vendrá determinado en gran medida por los costes de transporte y almacenamiento.

A la diferencia entre el precio de contado y el precio de futuro la denominamos base y vendrá determinada por los costes de transporte, los costes de almacenamiento, los factores de oferta y demanda, los costes de capital (tipos de interés), etc. Lógicamente, la base tiene tendencia a fluctuar menos que los precios de contado o de futuro, lo que permite establecer una adecuada estrategia de cobertura.

### ESTRATEGIA DE COBERTURA

Una estrategia de cobertura en los mercados de futuros de materias primas dependerá de la situación previa del participante. Si éste tiene exposición al alza de los precios de una determinada materia prima, la cobertura consistirá en la toma de la posición opuesta (operación de venta) en el mercado de futuros a fin de que las pérdidas de una posición sean compensadas con ganancias en la otra, y viceversa.

Esa sistemática es homogénea para todas las operaciones de cobertura realizadas con contratos de futuros. La particularidad del caso de las materias primas radica en la gran cantidad de ingredientes que determina la diferencia entre el precio de contado y el precio de futuro (la base).

### ALMACENAMIENTO, BACKWARDATION Y CONTANGO

Los contratos de futuros más alejados en el tiempo tienden a cotizarse a precios superiores a los de vencimiento más cercano como

consecuencia, principalmente, de los costes de almacenamiento de la materia prima de un mes a otro. En este caso hablamos de curva de precios normal o situación de *contango*. No obstante, una demanda inmediata de la materia prima en el mercado de contado o la necesidad de acumular *stocks* en el corto plazo puede provocar una inversión de la curva de precios donde los contratos más alejados en el tiempo cotizan a precios inferiores a los más cercanos. En este caso, los compradores pagan precios más altos con el fin de asegurarse la oferta y evitar que los precios de adquisición de la materia prima lleguen a resultar todavía más caros, siendo ésta la circunstancia actual de, por ejemplo, los contratos de futuros sobre el precio del crudo que cotizan en situación de *backwardation*.

---

Una demanda inmediata de la materia prima puede provocar una inversión de la curva de precios

### OTRAS ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE PRECIO

Si bien el artículo se ha centrado en la utilización de los contratos de futuros para la gestión del riesgo de precio en los *commodities*, las alternativas a los mencionados contratos son diversas y de lo más variopintas: opciones, *commodity forward*, *commodity swaps*, *commodity cap*, *floor* y *collar*; *warrants* sobre *commodities*, etc., son todo productos a medida que podemos encontrar en el supermercado financiero para gestionar los riesgos generados por la volatilidad de las materias primas.

Como era de esperar en un mercado financiero en continua evolución, las soluciones alternativas a un mismo problema o inquietud son muchas, si bien cada una tendrá su particularidad, su complejidad y su coste. No obstante, será función del departamento financiero de la empresa el mantenerse actualizado de las alternativas disponibles a fin de gestionar los riesgos implícitos en la volatilidad de las materias primas con las que la empresa negocia. ■



**“Artyplan ha entendido que no sólo necesitábamos un proveedor tradicional de impresión, reprografía y gestión documental. Se han integrado en nuestra estrategia y, fruto de esta colaboración, hemos mejorado año tras año en nuestros sistemas, procedimientos y costes. Es realmente una empresa de servicios.”**

**Juan Antonio Taboada**

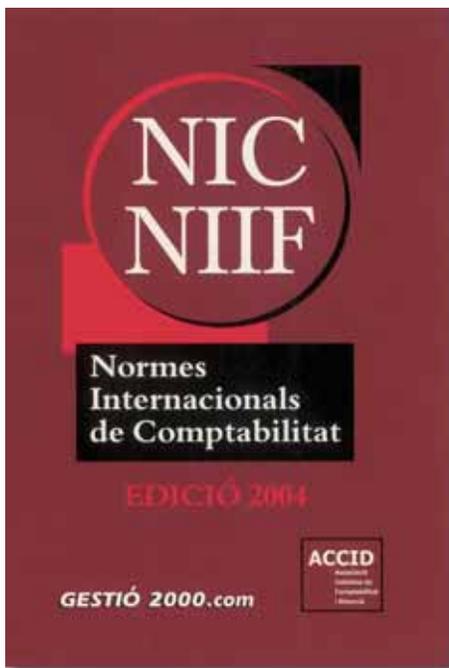
Director de Infraestructuras, compras y logística  
Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

### Servicios de Outsourcing

- Externalización de servicios de reprografía, impresión y gestión documental
- Centralización de los esfuerzos en la actividad principal
- Conversión de costes fijos en variables
- Gestión de personal y parque de maquinaria

[outsourcing@artyplan.com](mailto:outsourcing@artyplan.com)

**Artyplan**   
global printers



## NIC/NIIF Normes Internacionals de Comptabilitat. Edició 2004

Autores varios  
Gestió 2000.doc

El libro expone de manera detallada y mediante ejemplos el contenido de cada una de las Normas Internacionales de Contabilidad-Normas Internacionales de Información Financiera (NIC/NIIF). La obra, editada por la Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció (ACCID) y Gestión 2000, ha sido realizado por una veintena de profesores de diferentes instituciones académicas bajo la coordinación de Oriol Amat y Jordi Perramon.

Las NIC/NIIF pretenden reducir las diferencias contables internacionales, con el objetivo de que la información contable sea útil para conocer la situación financiera y económica de la empresa y ayude a la toma de decisiones. Es necesario, por tanto, conocer la normativa contable que ya está empezando a convertirse en un lenguaje contable común.

El imparable avance de las NIC/NIIF queda patente en la iniciativa promulgada por la Unión Europea.



## TODAS LAS CLAVES PARA CREAR UNA EMPRESA

Francisco de Quinto  
Servi DOC

Esta obra aúna la información relevante, explica el qué, por qué y cómo de las obligaciones que asumen y muestra la planificación que permite al nuevo empresario saber donde está, precisar donde va, la brújula que marca la trayectoria y el modo de establecer el posicionamiento de la empresa en cada momento.

Una de las aportaciones más relevantes es la concerniente al uso de las nuevas tecnologías que mejoran la eficiencia y la enumeración de las distintas responsabilidades en que incurre quien ejerza la función empresarial. El conocimiento permite la prevención y evita errores que son costosos por los pagos que exigen, por el tiempo que absorben, por la incertidumbre que crean y el desánimo que sobreviene. El libro de Francisco de Quinto es una herramienta de primer orden, digna de estar en las mejores manos para servir a la finalidad de quien decide crear su propia empresa y asumir su propio destino.



## L'ESTRUCTURA ECONÒMICA DE L'EUROREGIÓ PIRINEUS MEDITERRÀNIA

**Autores varios**

Libres del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC)

La ampliación de la Unión Europea comporta un cambio en el centro de gravedad económico, que sugiere acciones compensatorias como la creación de la Euroregión Pirineos Mediterráneo y el impulso de la red de ciudades y de otras redes estratégicas que articulan.

En este contexto, el CTESC dedica el primer libro de la colección "Llibres del CTESC" a la reflexión sobre esa realidad dentro del mapa europeo denominada Euroregión, así como a los elementos básicos de su estructura económica.

Los territorios que la configuran Comunidad Valenciana, Baleares, Cataluña, Aragón, Midi-Pyrénées y Languedoc Roussillon tienen una extensión de 180.600 km<sup>2</sup> y una población de 17.729.000 habitantes. Hay muchas razones para mantener una relación mínimamente estructurada y de colaboración entre ellos, tal y como refleja esta obra.



## AL OTRO LADO DEL ATLÁNTICO

**Xavier Horcajo**

Laia libros

La obra es resultado de un intenso trabajo de análisis sobre el proceso de internacionalización de las empresas españolas en Latinoamérica durante la década 1990-2000, en la que España, que era un receptor neto de inversiones, se convirtió en exportador de capital a esa región. Este proceso tuvo vital trascendencia para nuestra economía.

La experiencia profesional del autor, como economista y periodista, se refleja en el minucioso estudio de las inversiones extranjeras directas que ha realizado. Horcajo da respuesta a preguntas relevantes sobre las estrategias inversoras como quién, dónde, qué, cuándo, cómo y por qué con el fin de evidenciar la articulación de redes, objetivos y estrategias de las compañías en la región. La aventura de 16 empresas españolas sirve de ejemplo para evaluar los procesos de privatización en Latinoamérica y las inversiones directas españolas en cada país, para constatar la adaptación y reformulación empresarial que el proceso requiere.



**La seva empresa  
necessita financiació?**

# Multilínia Financiació Empresa

**Moltes solucions,  
tan sols una signatura**



**BANKINTER**

<http://empresas.ebankinter.com>

93 374 24 48

## Hoy necesito contar con un líder

Un líder es el que se atreve a buscar nuevos retos. El que confía en que siempre se puede mejorar.

Este es el espíritu de Accor Services: la voluntad de encontrar nuevas y mejores soluciones para potenciar el rendimiento, la fidelidad y el bienestar de los empleados.

En Accor Services, ofrecemos seis productos que cubren todo un mundo de soluciones para conciliar y facilitar el equilibrio entre la vida personal y profesional de tus empleados: desde vales de comida hasta programas de incentivos.

Más de 300.000 empresas e instituciones y 19 millones de usuarios en 34 países confían en nosotros. Gracias a todos ellos somos los líderes.

Y tú... ¿qué necesitas hoy?

 **Ticket Restaurant.**  
ACCOR services

 **Ticket Guardería.**  
ACCOR services

 **Ticket Informática.**  
ACCOR services

 **PeopleOne.**  
ACCOR services

 **Accentiv'**  
ACCOR services

 **Compliments.**  
ACCOR services



[Accorservices.es](http://Accorservices.es)