issa | EXCELENCIA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Directrices de la AISS

Prevención de Riesgos Profesionales

2019

VISION ZERO
Safety.Health.Wellbeing.

Las Directrices de la AISS para la administración de la seguridad social son estándares profesionales reconocidos internacionalmente que forman parte del Centro de Excelencia de la AISS para la administración de la seguridad social.

Las comisiones técnicas y el personal de la Secretaría de la AISS prepararon las Directrices de la AISS sobre la base de una amplia consulta con expertos, organizaciones internacionales y miembros de la AISS de todo el mundo.

La versión de referencia para todas las Directrices de la AISS es la inglesa y prima sobre las demás.

Las Directrices de la AISS y los recursos conexos están disponibles en <www.issa.int/excellence>.

Si bien los datos aquí publicados se han preparado y reproducido cuidadosamente, la AISS no se hace responsable de ninguna inexactitud, omisión u error en los datos, ni, de modo general, de ningún daño o pérdida, financiera o de otro tipo, que resulte del uso de esta publicación.

Esta publicación se difunde bajo licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0).

Edición revisada y aumentada, 2019

ISBN 978-92-843-3204-5

© Asociación Internacional de la Seguridad Social 2019

Índice

Introducción **1**

Objetivos de las *Directrices de la AISS sobre la Prevención de Riesgos Profesionales* **1**

Marco para la prevención de riesgos profesionales **2**

Marco para abordar los casos de enfermedades profesionales **4**

Estructura de las *Directrices de la AISS sobre la Prevención de Riesgos Profesionales* **5**

A. Condiciones básicas para los programas de prevención **6**

A.1. Marco para la prevención **6**

Directriz 1. Marco jurídico nacional 7

Directriz 2. Estructura interna del programa de prevención 9

Directriz 3. Participación de los interlocutores sociales y de las autoridades estatales competentes 10

A.2. Entorno institucional para la prevención **11**

Directriz 4. Definición de una estrategia de prevención 12

Directriz 5. Suministro y gestión de los recursos financieros 13

Directriz 6. Recursos humanos 14

Directriz 7. Infraestructura y consumibles 15

Directriz 8. Información, recopilación de datos y análisis de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales 16

Directriz 9. Identificación de los grupos destinatarios de los servicios de prevención 17

B. Actividades y servicios de prevención **18**

B.1. Sistemas de incentivos **18**

Directriz 10. Cotizaciones relacionadas con los riesgos 19

Directriz 11. Incentivos financieros 20

Directriz 12. Incentivos no financieros 21

B.2. Información y comunicación **22**

Directriz 13. Principios de información y comunicación en materia de prevención 23

Directriz 14. Comunicación con las empresas 24

Directriz 15. La función de los expertos en prevención 26

Directriz 16. Comunicación con centros preescolares, escuelas, institutos de formación profesional y universidades 27

Directriz 17. Las campañas como instrumentos de comunicación 28

Directriz 18. Comunicación interna 29

B.3. Prevención y detección precoz de las enfermedades profesionales e intervención temprana **30**

Directriz 19. Servicios de salud en el trabajo 31

Directriz 20. Prevención de las enfermedades profesionales 32

Directriz 21. Exámenes médicos preventivos 33

Directriz 22. Detección precoz e intervención temprana 34

Directriz 23. Base de datos de los trabajadores expuestos 36

Directriz 24. Utilización de unidades móviles de diagnóstico 37

B.4. Enfoque sistemático del proceso de identificación y de reconocimiento de los casos de enfermedades profesionales **38**

Directriz 25. **Reconocimiento de las enfermedades profesionales** **40**

Directriz 26. Rehabilitación médica y profesional en los casos de enfermedades profesionales 42

B.5. Servicios de asesoramiento **43**

Directriz 27. Establecimiento de un marco para los servicios de asesoramiento 44

Directriz 28. Evaluación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales 46

Directriz 29. Evaluación de los riesgos 47

Directriz 30. Servicios de medición 48

B.6. Investigación y desarrollo **49**

Directriz 31. Observación de los riesgos para una detección precoz 50

Directriz 32. Investigación y desarrollo relativos a la prevención 51

Directriz 33. Cooperación científica y creación de redes en el ámbito de la investigación y el desarrollo 52

Directriz 34. Transferencia de los resultados de la investigación y el desarrollo 53

B.7. Desarrollo de las capacidades y formación **54**

Directriz 35. Programas de formación 55

Directriz 36. Calificación de los formadores 56

Directriz 37. Utilización de un centro de formación interno 57

B.8. Colaboración y redes de prevención **58**

Directriz 38. Trabajo en red para la prevención 59

B.9. Promoción de una cultura de la prevención **60**

Directriz 39. Establecimiento de una cultura de la prevención 61

Directriz 40. Vision Zero 62

B.10. El caso de las pequeñas y medianas empresas **63**

Directriz 41. El caso de las pequeñas y medianas empresas 64

B.11. Riesgos específicos **65**

Directriz 42. Accidentes de tráfico e *in itinere* 66

B.12. Digitalización, automatización y el futuro de los lugares de trabajo **67**

Directriz 43. Digitalización de los procesos de trabajo 68

Agradecimientos **69**

Introducción

En las *Directrices de la AISS sobre la Prevención de Riesgos Profesionales* se analizan los riesgos profesionales asegurados por las instituciones de seguridad social y se ofrece orientación sobre el modo en que estas instituciones pueden elaborar y promover actividades de prevención en relación con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

La prevención, junto con la indemnización y la rehabilitación, representa una parte intrínseca de la seguridad social, que tiene como objetivo proteger a los grupos de población cubiertos, frente a los riesgos relativos a la seguridad y salud en el trabajo. Aunque la mayor parte de los países del mundo han establecido sistemas de seguro social de accidentes del trabajo, según la información recopilada por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), muchas de estas instituciones no han desarrollado todavía capacidad de prevención ni han elaborado programas en esta esfera.

La importancia que supone para la sociedad la prevención los riesgos profesionales es obvia. Cuando se adoptan medidas de prevención se logra una disminución significativa de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales y, por lo tanto, se salvan vidas, se evita sufrimiento humano y se preserva la salud y el bienestar de los trabajadores. Disponer de unas condiciones de trabajo seguras y saludables se considera cada vez más un activo estratégico para las empresas y la sociedad, ya que estas van de la mano con la productividad y la competitividad.

El estudio internacional de la AISS sobre los costos y los beneficios de las inversiones en la seguridad y la salud en el trabajo, en el que se indica una rentabilidad mundial de la prevención de 1:2,2 o del 120 por ciento, ha revelado claramente el enorme potencial que tiene hoy día la prevención en las empresas y la sociedad.

Para las instituciones de seguridad social, la participación en actividades de prevención significa abordar de forma proactiva los riesgos de trabajo antes de proporcionar prestaciones para tratamiento, rehabilitación, jubilación anticipada o discapacidad, es decir, seguir el principio de "la prevención es mejor que la rehabilitación" y "la rehabilitación es mejor que la indemnización".

Sobre la base de este enfoque estratégico, las Directrices de la AISS ofrecen a las instituciones de seguridad social que actúan en este ámbito, un amplio conjunto de conceptos y herramientas de prevención para que creen su propia capacidad de prevención, infraestructuras, programas y actividades, teniendo en cuenta su situación nacional e institucional específica.

Estas Directrices van destinadas a las cajas de seguridad social que actúan en el ámbito de los riesgos profesionales, los consejos de indemnización de los trabajadores y los seguros sociales de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a los que se denomina "instituciones de seguridad social".

Objetivos de las *Directrices de la AISS sobre la Prevención de Riesgos Profesionales*

Las presentes Directrices se centran en la prevención y la administración de los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y otros riesgos para la salud relacionados con el trabajo. Forman parte del concepto más amplio de prevención, que incluye enfoques proactivos y preventivos de la seguridad social, y abordan la prevención de riesgos profesionales, la promoción de la salud y el regreso al trabajo.

Los enfoques y los servicios de prevención varían según las regiones del mundo y reflejan diferentes niveles de desarrollo socioeconómico y diferentes políticas y marcos jurídicos. Los gobiernos suelen gestionar la prevención mediante la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, elaborada en consulta con los interlocutores sociales y aplicada por las autoridades competentes (mediante inspecciones de trabajo). Las instituciones de seguridad social de muchos países complementan estos servicios y contribuyen a la prevención de riesgos profesionales.

Dado que las instituciones de seguridad social son responsables de la indemnización de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y, en algunos casos, de la rehabilitación de los trabajadores lesionados, estas deberían tener un interés estratégico en contribuir a una mano de obra más segura y saludable. Sin embargo, en muchos países, su objetivo principal sigue siendo proporcionar una indemnización en caso de lesiones profesionales, más que la prevención de las mismas.

Las instituciones de seguridad social son, en varios países, interlocutores muy valiosos para las autoridades competentes en seguridad y salud, ya que disponen de información detallada sobre los trabajadores asegurados. Esta información es de gran importancia para la preparación de los programas de prevención nacionales, en particular para definir los ámbitos de riesgo, establecer las prioridades y evaluar las repercusiones.

Además de complementar los servicios gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo, las instituciones de seguridad social podrían ofrecer apoyo a las autoridades gubernamentales en los sectores profesionales que aseguran.

Estas Directrices proporcionan medidas para ayudar a las instituciones de seguridad social a realizar actividades de prevención con miras a reducir el número de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y las consiguientes solicitudes de indemnización. Al incluir a todas las partes interesadas pertinentes, como los interlocutores sociales, las autoridades gubernamentales y los expertos en prevención, las instituciones de seguridad social pueden promover de forma activa una cultura de prevención, mediante el fomento del desempeño de la prevención tanto a nivel empresarial como nacional.

Marco para la prevención de riesgos profesionales

Con el fin de estructurar y establecer las prioridades relativas a las actividades en materia de seguridad y salud en el trabajo, las instituciones de seguridad social han establecido un marco de prevención centrado en cuatro áreas de acción principales, a saber: la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, las tecnologías seguras, las capacidades y la actitud individuales frente a la prevención, e instrucciones y orientaciones claras. Si todas estas áreas se abordan de forma sistemática, se puede esperar una mejora continua en el ámbito de la seguridad y la salud. Estas áreas suelen estar recogidas en una estrategia de prevención, en la que se definen los objetivos necesarios para reducir el número de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en un período de tiempo determinado y se esboza a grandes rasgos la cooperación con otros actores, entre los que figuran los interlocutores sociales y las autoridades de seguridad y salud (mediante inspecciones de trabajo).

A nivel internacional, el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2006 (núm. 187), solicita el establecimiento de una política, un sistema y un programa nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la

Organización Mundial de la Salud (OMS) ha adoptado un Plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores (2008-2017). Los Estados miembros de la Unión Europea actúan con arreglo a las prioridades y los objetivos establecidos en la Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo, que les obliga a establecer estrategias y programas de prevención nacionales que contribuyan a la ejecución de la Estrategia comunitaria. Un ejemplo es el Ejecutivo de Salud y Seguridad del Reino Unido que ha publicado *The health and safety of Great Britain: Be part of the solution* (La seguridad y la salud de Gran Bretaña: Sea parte de la solución).

Una prioridad consecuente para las organizaciones de seguridad social de todo el mundo, es el objetivo de reducir constantemente el número de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y riesgos para la salud relacionados con el trabajo y promover el bienestar en el lugar de trabajo. La Comisión Especial de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) sobre la Prevención, ha desarrollado el enfoque Vision Zero basado en la opinión de que todos los accidentes pueden prevenirse y que un mundo sin accidentes graves y mortales es posible. Vision Zero promueve una cultura de la prevención y un compromiso a favor de la seguridad de todas las personas en el lugar de trabajo. Cabe destacar que esta cultura, fundamentada en la filosofía de que, en principio, ningún accidente es aceptable, debe formar parte de los sistemas de gestión ya que proporciona una base para extraer lecciones de los accidentes y mejorar los procesos para evitar accidentes similares en el futuro.

El Ministerio de Trabajo de Singapur ha adoptado Vision Zero como una estrategia nacional, vinculándola con el enfoque Vision Zero de la AISS, así como con los Convenios núm. 155 y núm. 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Seguro Social Alemán de Accidentes de Trabajo (*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung* – DGUV), ha adoptado la estrategia Visión Cero, según la cual la seguridad y la salud en el trabajo no son una utopía, sino un objetivo realista, siempre que se tengan en cuenta todos los medios adecuados y que cada accidente del trabajo o enfermedad profesional, ya sea mortal o grave, puede y debe prevenirse mediante medidas específicas. Centrar las medidas de prevención en los casos mortales y graves permitiría, por lo tanto, incrementar el nivel de seguridad y salud.

Actores de la prevención

De conformidad con la legislación nacional en materia de seguridad y salud, el empleador asume la responsabilidad principal relativa a las medidas de prevención a nivel empresarial. Los sistemas y las políticas nacionales de seguridad y salud supervisan y apoyan la labor del empleador en el cumplimiento de sus obligaciones. Estos sistemas incluyen un enfoque tripartito basado en el diálogo social entre trabajadores y empleadores, el cumplimiento de las disposiciones legales por parte de las autoridades competentes en el ámbito de la salud y la seguridad (mediante inspecciones de trabajo) y el apoyo brindado mediante servicios de prevención y salud en el trabajo, incluidos los servicios prestados por las instituciones de seguridad social, entre otros. El Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), ofrece una descripción de un programa nacional sólido de seguridad y salud en el trabajo.

Las lesiones profesionales y los riesgos para la salud en el trabajo suelen estar asegurados en virtud de un sistema de seguridad social administrado por el Estado (por ejemplo, los regímenes de seguro social de accidentes de trabajo o los consejos de indemnización de los trabajadores), que, en la mayor parte de los casos, cubren tanto los accidentes del trabajo como las enfermedades profesionales. En algunos países, los seguros no están gestionados por organismos especializados sino por cajas nacionales de

seguridad social que cubren diversas ramas como el desempleo, las pensiones y las prestaciones de salud y familiares, además de los accidentes del trabajo.

En los países que aún no cuentan con un sistema de seguro obligatorio de riesgos profesionales, existen regímenes gestionados por el sector privado. En los países que disponen de un sistema de seguridad social administrado por el Estado, los regímenes del sector privado pueden complementar el sistema de seguridad social asegurando los riesgos relacionados con el trabajo que no están cubiertos por el sistema estatal y, en algunos casos, las enfermedades profesionales.

La prevención de riesgos profesionales también atañe a los regímenes de seguros de salud. Según la duración y el tipo de lesión o enfermedad, puede que el régimen del seguro de salud y el consejo de indemnización de los trabajadores compartan el pago de las prestaciones médicas del asegurado o que el régimen de seguro de salud sea el que corra con todo el gasto; esto depende de lo establecido en la legislación nacional sobre seguridad social. Dado que una lesión profesional puede causar una discapacidad, los fondos de pensiones tienen interés en intervenir de forma temprana y reducir el número de accidentes relacionados con el trabajo que pueden suponer una solicitud de pensión de invalidez.

Marco para abordar los casos de enfermedades profesionales

Los seguros que cubren las enfermedades profesionales constituyen un pilar fundamental de la seguridad social. Esto se aplica en particular en el caso de las enfermedades latentes como el cáncer, que pueden manifestarse muchos años después de la exposición en el trabajo.

Por lo tanto, la adecuada cobertura del seguro para los trabajadores debe ser independiente de la existencia o del rendimiento económico del empleador. Para los empleados es importante que la resolución de sus problemas de salud relacionados con el trabajo no dependa de litigios o de la solvencia del empleador.

Con independencia de la organización de la cobertura del seguro, es fundamental disponer de criterios precisos y transparentes que definan las enfermedades profesionales de tal forma que estas puedan distinguirse de las enfermedades de origen diferente. Esto se aplica a la "definición" del concepto general, y a cada enfermedad, si no se utiliza una lista de enfermedades profesionales, así como a los criterios aplicables al reconocimiento de cada caso, por ejemplo para alcanzar el nivel de causalidad o probabilidad requerido.

A nivel internacional, la OIT elaboró la primera lista de enfermedades profesionales en 1925. Los cambios en la estructura de las industrias, el desarrollo de nuevos productos químicos y los avanzados regímenes nacionales de compensación de los trabajadores han dado lugar a revisiones de la lista de la OIT. La actual *Lista de Enfermedades Profesionales de la OIT* anexa a la Recomendación núm. 194 de 2002 consta de dos aspectos (causas y enfermedades) y de subcategorías. La actual Lista de enfermedades profesionales de la Comisión Europea forma parte de la Recomendación 2003/670/CE de la Comisión (véase también el informe sobre la situación actual de los sistemas de enfermedades profesionales en los Estados miembros de la Unión Europea y los países de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo, *Report on the current situation in relation to occupational diseases' systems in EU Member States and EFTA/EEA countries, in particular relative to Commission Recommendation 2003/670/EC concerning the European Schedule of Occupational Diseases and gathering of data on relevant related aspects*). La relación entre la exposición y la enfermedad también está siendo considerada en la elaboración de las estrategias de prevención.

La lista internacional de enfermedades profesionales se revisa con frecuencia teniendo en cuenta las necesidades y realidades nacionales. Sin embargo, es posible que las listas nacionales no se actualicen de forma periódica, por lo que pueden no incluir nuevas enfermedades profesionales, como las relacionadas con aspectos ergonómicos y psicosociales, o ciertas enfermedades crónicas. A fin de abordar estas lagunas y de determinar la naturaleza profesional de la enfermedad, las autoridades nacionales suelen trabajar con los denominados "sistemas abiertos" que evalúan la relación entre las patologías recién reconocidas que no aparecen en la lista y la exposición a la enfermedad en el trabajo.

Estructura de las *Directrices de la AISS sobre la Prevención de Riesgos Profesionales*

Las siguientes directrices están divididas en dos partes:

En la **Parte A, Condiciones básicas para los programas de prevención**, se presentan las cuestiones estructurales que las instituciones de seguridad social han de abordar para apoyar y facilitar la elaboración de enfoques preventivos con y para las empresas.

En la **Parte B, Actividades y servicios de prevención**, se abordan las actividades y los servicios de prevención específicos que pueden ofrecerse.

En cada una de las partes se agrupan directrices específicas en función de los elementos particulares del programa de prevención. Las directrices se presentan del siguiente modo:

Directriz. La directriz se expone con la mayor claridad posible.

Estructura. Esta es la estructura recomendada para presentar el aspecto particular de un programa de prevención que puede apoyar la aplicación de la directriz y facilitar la promoción del principio en que se basa. Es fundamental que el programa de prevención cuente con una estructura sólida para funcionar de forma eficaz. Esta estructura deberá garantizar una división adecuada de la responsabilidad operativa y de supervisión, así como la idoneidad y responsabilidad de las personas implicadas.

Mecanismos. Existen diferentes formas de aplicar una directriz. Los mecanismos que se recomiendan en el caso de un programa de prevención están diseñados para garantizar una comunicación y unos controles, procesos e incentivos adecuados que hacen posible una adopción de decisiones satisfactoria, una ejecución adecuada y oportuna, unos resultados satisfactorios y una vigilancia y evaluación periódicas.

A. Condiciones básicas para los programas de prevención

Esta parte de las Directrices aborda el establecimiento de los marcos nacionales e institucionales de los programas de prevención que han de gestionar las instituciones de seguridad social.

A.1. Marco para la prevención

Toda institución de seguridad social que se proponga establecer o mejorar sus servicios de prevención deberá realizar en primer lugar, tal y como se recomienda, un análisis en profundidad del marco institucional y jurídico vigente a nivel nacional para las actividades de prevención.

Deberá prestarse especial atención al mandato reglamentario vigente de la institución en lo que respecta a las actividades de prevención. Si el mandato legal vigente no incluye actividades de prevención, o si el mandato es insuficiente para aplicar todas las medidas de prevención necesarias, la institución deberá presentar una propuesta al gobierno o al ministerio responsable.

Las instituciones de seguridad social que tienen por mandato prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales deberán elaborar y aplicar un programa de prevención que incluya infraestructuras, competencias y actividades prioritarias dentro de su ámbito de competencia.

Deberá consultarse a los interlocutores sociales y a las autoridades competentes en el área de la seguridad y la salud. Las autoridades deberán también consultar a las instituciones de seguridad social en el momento de elaborar una nueva legislación en materia de seguridad y salud, habida cuenta de los conocimientos y datos únicos de los que disponen en lo referente a las lesiones profesionales y porque pueden ayudar a evaluar la viabilidad de las disposiciones jurídicas previstas.

Directriz 1. Marco jurídico nacional

La institución realiza un análisis en profundidad del marco jurídico nacional, incluida la normativa en materia de seguridad y salud, con el fin de determinar su función en la prevención y elaborar actividades de prevención en consonancia con la legislación aplicable. Si no existe un marco jurídico que permita prestar servicios de prevención, la institución iniciará un proceso para aportar un marco jurídico de prevención adecuado. Esto mismo se aplica al reconocimiento de las enfermedades profesionales.

Estructura

- El consejo de administración deberá iniciar un proceso para aclarar las funciones y obligaciones de la institución en el marco jurídico nacional; deberá elaborar propuestas para ampliar el marco jurídico y presentarlas a nivel político, o introducir servicios de prevención bajo su responsabilidad.
- El consejo de administración deberá iniciar un proceso para definir u optimizar el futuro papel de la institución en el ámbito de la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y del tratamiento de estas, frente a las partes interesadas, los interlocutores sociales y el gobierno.

Mecanismos

- La dirección deberá llevar a cabo un estudio de viabilidad de su posible función, las medidas que se han de aplicar y la posible repercusión de sus programas de prevención.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán analizar la legislación nacional para determinar si esta ofrece la base jurídica necesaria para que la institución lleve a cabo programas y actividades de prevención relacionados con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales:
    - En caso contrario, la dirección deberá iniciar un examen de la legislación, con el objetivo de ampliarla. Si no se dispone de normas legislativas relativas a las funciones de la institución en materia de prevención, la institución, en su capacidad de proveedor de seguros, deberá utilizar sus facultades para definir sus propias funciones de acuerdo con los interlocutores sociales;
    - La dirección deberá determinar qué instancias nacionales actúan en el ámbito de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para evitar la duplicación de tareas y actuar como canal de comunicación con los posibles interlocutores y llevar a cabo una acción conjunta.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán analizar la legislación nacional para determinar el marco del reconocimiento de las enfermedades profesionales:
    - Si la legislación no contempla el seguro de enfermedades profesionales, la dirección deberá iniciar un examen de la legislación, con el objetivo de ampliarla. Esto capacitará a la institución para reconocer las enfermedades profesionales, proporcionar orientación sobre el tratamiento médico y la rehabilitación de la persona y prever mecanismos de compensación;

- La dirección deberá determinar qué instancias nacionales actúan en el ámbito de las enfermedades profesionales, como los médicos y las autoridades sanitarias nacionales, y colaborar con ellas para evitar la duplicación de actividades, por ejemplo en el proceso de notificación o de reconocimiento, así como en el tratamiento médico o la rehabilitación profesional;
- El consejo de administración y/o la dirección deberán garantizar que se disponga de criterios precisos y transparentes que definan las enfermedades profesionales de manera que se puedan distinguir las enfermedades profesionales de las enfermedades de origen diferente. El proceso de reconocimiento puede simplificarse mediante una lista de enfermedades profesionales complementada por un sistema abierto que permita el reconocimiento de enfermedades profesionales nuevas que todavía no figuren en la lista.

Directriz 2. Estructura interna del programa de prevención

La institución asigna responsabilidades a un departamento de prevención específico para que ejecute el programa de prevención.

Estructura

- El consejo de administración deberá encargar a la dirección que prepare la incorporación de servicios de prevención específicos.
- El consejo de administración deberá destacar que la participación de las partes interesadas, los interlocutores sociales y los afiliados, cuando sea necesario, es fundamental desde el principio para obtener resultados satisfactorios.
- El consejo de administración deberá transmitir un mensaje claro de que los servicios de prevención administrados por el departamento de prevención, representan un pilar fundamental de las actividades de la institución y que no se limitan únicamente a la indemnización.
- El consejo de administración deberá solicitar a la dirección que informe regularmente acerca del diseño y el proceso de incorporación del programa de prevención, sobre la base de unos plazos claros e hitos definidos.

Mecanismos

- La dirección deberá presentar al consejo de administración, para su aprobación, el enfoque estructural que requiere la institución para prestar servicios de prevención a través de un departamento de prevención.
- El consejo de administración deberá adoptar una clara decisión de incorporar servicios de prevención. Esta se basará en la convicción y el compromiso de las partes interesadas y los interlocutores sociales respecto de la necesidad de prevención.
- El departamento de prevención establecerá un programa para la elaboración y supervisión de los servicios de prevención de cara a su aprobación por la dirección y el consejo de administración.
- La dirección deberá garantizar que los interlocutores sociales están estrechamente implicados en este proceso.
- La dirección deberá garantizar que los afiliados, o sus representantes (por ejemplo, los sindicatos y las organizaciones industriales y de empleadores), participan en el proceso encaminado a incorporar un programa de prevención.
- Según proceda, la dirección deberá obtener apoyo consultivo de instituciones de seguridad social con experiencia en otros países para llevar a cabo el proceso de consultas.

Directriz 3. Participación de los interlocutores sociales y de las autoridades estatales competentes

Al establecer un marco para la prevención, la institución garantiza, desde el principio, la plena participación de los interlocutores sociales y de las autoridades estatales competentes.

La comunicación positiva a este nivel es fundamental para obtener aceptación y apoyo. Las partes interesadas han de estar informadas y participar en el proceso desde el principio hasta el final.

Estructura

- El consejo de administración deberá crear una plataforma que fomente la participación activa de los interlocutores sociales y de las autoridades estatales competentes.

Mecanismos

- La dirección deberá establecer comités de prevención permanentes o temporales (a propósito de cuestiones específicas) en los que participen los interlocutores sociales a fin de discutir y planificar los servicios y las actividades de prevención y preparar propuestas que se deberán presentar al consejo de administración. Los representantes de las autoridades estatales competentes también podrán participar en estos comités.
- Dichos comités deberán participar en las enmiendas a la lista de enfermedades profesionales o en la evaluación de la relación entre las patologías recién reconocidas y no incluidas en la lista y la exposición profesional como origen de una enfermedad. También podrán participar en estos comités representantes de las autoridades estatales competentes.
- La dirección deberá garantizar que en el programa de reuniones del consejo de administración, se incluye regularmente la cuestión de la prevención (a saber, los nuevos desarrollos, los informes recientes, los informes relativos a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y los nuevos proyectos y campañas de prevención).

A.2. Entorno institucional para la prevención

La institución de seguridad social debe contar con la estructura y los recursos necesarios para ejecutar programas de prevención. Esto incluye las calificaciones y competencias adecuadas del personal, una clara comprensión de los importantes principios de prevención, recursos financieros suficientes para garantizar los recursos humanos necesarios, la infraestructura requerida para prestar servicios de prevención, una base de datos fiable y los medios para identificar a todos los posibles grupos destinatarios.

Directriz 4. Definición de una estrategia de prevención

El consejo de administración define una estrategia de prevención para proporcionar orientación tanto a nivel interno como externo.

Estructura

- El consejo de administración deberá solicitar a la dirección que elabore una estrategia de prevención encaminada a definir los principios de prevención de la institución y su función en la prevención.

Mecanismo

- La dirección deberá establecer una estrategia de prevención que aporte a la institución una orientación fundamental en materia de prevención, y presentarla al consejo de administración para su aprobación.
- La dirección deberá garantizar que la estrategia de prevención se base en el entendimiento de que todos los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales pueden prevenirse y aplicará las siete reglas de oro para mejorar la seguridad, la salud y el bienestar en el lugar de trabajo, tal como se describe en el enfoque Vision Zero de la AISS.
- La dirección deberá garantizar que en la estrategia de prevención se describan brevemente las prioridades de la institución en lo que se refiere a los servicios que presta, por ejemplo, el principio de que "la prevención es mejor que la rehabilitación" y que "la rehabilitación es mejor que la indemnización".
- La dirección deberá garantizar que se definan y se apliquen objetivos y prioridades mediante planes de trabajo anuales basados en la estrategia de prevención.
- La dirección deberá comprender que el gasto financiero en prevención no representa solo un costo, sino una inversión, que contribuirá a garantizar la sostenibilidad financiera futura de la institución.
- La dirección deberá estudiar la posibilidad de utilizar la estrategia de prevención, y el lema que la describe, para fines de comunicación, con el objeto de fortalecer las buenas relaciones públicas y la percepción del público sobre la institución y posicionarla como actor de la prevención a nivel nacional e internacional.

Directriz 5. Suministro y gestión de los recursos financieros

La institución proporciona una base financiera sostenible para establecer un programa de prevención exitoso y eficaz. El consejo de administración y la dirección adoptan las decisiones necesarias para proporcionar los recursos financieros requeridos.

Estructura

- El consejo de administración deberá adoptar las decisiones necesarias para garantizar una base financiera sostenible que respalde los servicios de prevención.
- El consejo de administración deberá comprometerse a asignar un presupuesto suficiente para prestar servicios de prevención, con el fin de reducir el gasto futuro en rehabilitación e indemnizaciones.
- El consejo de administración y la dirección deberán comunicar esta inversión a todas las partes interesadas.

Mecanismos

- El consejo de administración y la dirección deberán comprender que la inversión de una institución de seguridad social en servicios de prevención ha de financiarse mediante las cotizaciones generales de los afiliados.
- La dirección deberá establecer un presupuesto anual detallado para los servicios de prevención, incluido el personal, la infraestructura interna y el costo de los productos (medios de comunicación impresos, medios electrónicos, campañas, formación, modelos de seguridad, etc.).
- La dirección deberá presentar el presupuesto anual al consejo de administración para su aprobación.
- La dirección deberá introducir un sistema de control interno o externo fiable para supervisar la ejecución del presupuesto aprobado.
- La dirección deberá garantizar que se utilizan indicadores de referencia internos y externos para evaluar de forma continua el uso eficaz de los fondos.
- La dirección deberá garantizar que se hace un seguimiento continuo del presupuesto y de la eficacia de las actividades de prevención.
- La dirección deberá comunicar a los afiliados y a las partes interesadas el compromiso y las inversiones de la institución en los servicios de prevención, con el fin de garantizar la transparencia y apoyar la eficacia de la medida.

Directriz 6. Recursos humanos

La institución cuenta con una política de recursos humanos adecuada para apoyar su programa de prevención.

Una sólida política de recursos humanos permitirá definir las competencias técnicas, legales y sociales necesarias para llevar a cabo un programa de prevención exitoso, abordar la necesidad de calificación del personal existente (mediante formación), determinar las lagunas de conocimientos de la institución, que podrían compensarse mediante la contratación de expertos externos, y asignar el personal adecuado al departamento de prevención.

Estructura

- El consejo de administración deberá garantizar que se dispone de personal calificado y motivado para realizar cualquier actividad de prevención.
- El consejo de administración validará un plan de personal adecuado y con una propuesta de costo, elaborado por la dirección, para diseñar y ejecutar el programa de prevención.
- La dirección deberá garantizar que se dispone de las competencias necesarias y facilitar los niveles adecuados de formación inicial y permanente.

Mecanismos

- La dirección de los departamentos de prevención y de recursos humanos identificarán las necesidades de recursos, competencias y calificaciones del personal del departamento de prevención (por ejemplo, utilizando métodos de planificación estadística) para cumplir los objetivos del departamento. La participación de expertos en cuestiones técnicas y de ingeniería, especialistas en seguridad y salud, especialistas en medicina del trabajo, ergonomistas, profesores y formadores, técnicos para evaluar los servicios, expertos en comunicación, periodistas, expertos en medios de comunicación, expertos en tecnologías de la información, psicólogos, sociólogos, economistas, estadísticos y consultores, es muy útil para la prestación de servicios de prevención.
- La dirección del departamento de prevención deberá establecer una clara estructura organizativa que mantenga un equilibrio adecuado entre personal administrativo y los directivos (es decir, que entre el 5 y el 10 por ciento del personal desempeñe funciones de dirección).
- Los empleados que trabajen en el departamento de prevención deberán poseer competencias sociales y conocimientos especializados adecuados.
- La dirección del departamento de prevención deberá desarrollar un plan de formación inicial y permanente en vista de la rápida evolución del mundo laboral.
- La dirección deberá tener en cuenta la experiencia de otras instituciones de seguridad social para ahorrar recursos.

Directriz 7. Infraestructura y consumibles

Con el objeto de apoyar su programa de prevención específico, la institución cuenta con una infraestructura operativa y con recursos financieros para consumibles.

Entre los consumibles pertinentes se encuentra el equipo de oficina, el transporte para el personal de campo, el equipo de laboratorio y otros gastos relacionados.

Estructura

- El consejo de administración deberá examinar la infraestructura de prevención y decidirá sobre ella, teniendo en cuenta los recursos financieros disponibles.
- La dirección deberá elaborar un presupuesto detallado de los gastos distintos del personal, a efectos de financiar la infraestructura, los consumibles y los proyectos de prevención.

Mecanismos

- La dirección deberá tener en consideración los siguientes elementos para la introducción y prestación de servicios de prevención efectivos:
  - el presupuesto para los costos distintos del personal incluirán los costos relativos a la infraestructura de la prevención, la planificación estadística de los proyectos de prevención, la ejecución de proyectos de prevención específicos y los consumibles;
  - la necesidad de equipo de oficina (por ejemplo, mobiliario, ordenador y fotocopiadora) y de equipo de comunicaciones (por ejemplo, teléfonos, móviles, acceso a internet y gastos de correo);
  - la necesidad de garantizar la movilidad del personal de campo (por ejemplo, la puesta a disposición de vehículos, combustibles, mantenimiento de vehículos, billetes de avión y otros billetes de transporte) y equipos de protección personal para el personal de campo;
  - la necesidad de evaluación y de equipo de laboratorio.

Directriz 8. Información, recopilación de datos y análisis de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales

La institución dispone de un sistema de información adecuado y fiable para los accidentes del trabajo y los casos sospechosos de enfermedades profesionales.

Se trata de una herramienta indispensable para recopilar y analizar datos. Permite a la institución realizar actividades de prevención específicas relacionadas con determinados riesgos profesionales y contribuye a la evaluación de las actividades de prevención al comparar los datos longitudinales procedentes de las intervenciones.

Estructura

- El consejo de administración deberá garantizar que la institución dispone de un sistema de información adecuado y fiable. Puede que sea necesario colaborar con las autoridades estatales competentes (por ejemplo, la inspección de trabajo) y los interlocutores sociales para hacer frente a la subdeclaración.
- El consejo de administración deberá comprender la importancia de disponer de datos correctos y completos sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- El consejo de administración proporcionará todo el apoyo necesario para que se utilicen los datos disponibles de forma adecuada, incluido el sistema de tecnologías de la información necesario para la recopilación y análisis de datos, con el fin de determinar las áreas de trabajo con la mayor incidencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Mecanismos

- La dirección deberá garantizar que los empleadores comunican todos los datos relativos a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- La dirección deberá garantizar que los expertos clasifican correctamente los informes relativos a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y que se evalúan los riesgos relativos.
- La dirección deberá publicar un informe anual sobre el número, riesgos relativos y áreas de trabajo con la mayor incidencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para los diferentes sectores de actividad económica. Este informe deberá utilizarse para diseñar los servicios e iniciativas de prevención que muestren la mayor eficacia.
- El consejo de administración y la dirección deberán tener en cuenta que, cuando una institución de seguridad social dispone de datos fiables sobre las incidencias a nivel nacional, los riesgos relacionados pueden calcularse combinando estos datos socioeconómicos, industriales y de empleo por sector económico e industrial. Este cálculo proporciona una base sólida sobre la que se pueden establecer los programas de prevención o las actividades de prevención específicas.

Directriz 9. Identificación de los grupos destinatarios de los servicios de prevención

La institución identifica los grupos específicos a los que presta servicios de prevención y sus necesidades específicas en términos de prevención.

Esto permite a la institución elaborar productos de prevención adecuadamente focalizados en los grupos destinatarios.

Estructura

- El consejo de administración y la dirección deberán definir los grupos destinatarios prioritarios de la institución a ser atendidos mediante servicios y proyectos de prevención.
- La dirección deberá elaborar un análisis detallado de los posibles grupos destinatarios de servicios y proyectos de prevención.

Mecanismos

- Al elaborar un análisis detallado de los posibles grupos destinatarios, la dirección deberá examinar los siguientes colectivos:
  - profesiones específicas (por ejemplo, empleadores, expertos en seguridad, representantes del ámbito de la seguridad, empleados y sus representantes, grupos profesionales específicos y de especialistas como enfermeras, conductores u operadores de máquinas);
  - fabricantes de maquinaria y equipos o proveedores;
  - interlocutores sociales, asociaciones comerciales, asociaciones de empleadores y sindicatos;
  - inspectores estatales de trabajo y expertos independientes en seguridad y salud;
  - universidades, institutos de formación profesional, profesores y formadores, estudiantes y alumnos;
  - directivos y profesionales de la salud.
- La dirección deberá involucrar a representantes de la sociedad civil, los medios de comunicación, el público general y el sistema político en las comunicaciones sobre los programas de prevención específicos.
- La dirección deberá garantizar que su análisis de los grupos destinatarios incluye un examen detallado de los diversos sectores de actividad económica y mercados industriales, así como el tamaño y estructura de las empresas pertinentes.

B. Actividades y servicios de prevención

En esta parte de las Directrices se describen los programas de prevención que pueden gestionar las instituciones de seguridad social, siempre y cuando cuenten con marcos jurídicos e institucionales.

B.1. Sistemas de incentivos

Los incentivos económicos en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, se refieren a las modalidades de compensación a las empresas por sus altos niveles de seguridad y salud en el trabajo. Mientras que un gobierno puede beneficiar a una empresa por la mejora de sus resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante una reducción de impuestos, las instituciones de seguridad social pueden utilizar varios medios, como los incentivos económicos, para premiar el desempeño en materia de seguridad y salud en el trabajo de las empresas que cubren.

Los programas de incentivos, incluidas las cotizaciones relacionadas con los riesgos, los incentivos financieros e incluso los no financieros, tienen por objetivo motivar a los empleados y a las empresas para que realicen un esfuerzo especial en la esfera de la prevención. La idea en que se basan estos programas es que las primas de seguros que pagan las empresas están relacionadas con sus resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo. Puede que las empresas con tasas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales inferiores a la media paguen primas más bajas y las que registran tasas superiores a la media paguen primas más elevadas (bonificación/penalización).

Directriz 10. Cotizaciones relacionadas con los riesgos

La institución aplica una estrategia basada en los riesgos al vincular cada cotización del empleador a la seguridad social a la probabilidad de incidentes (accidentes del trabajo y enfermedades profesionales) en el lugar de trabajo.

El cálculo de la probabilidad tiene en cuenta la frecuencia, gravedad y costo que suponen las incidencias en el sector de la actividad económica al que pertenece el empleador.

Estructura

- El consejo de administración deberá introducir y reforzar las cotizaciones relacionadas con los riesgos de los afiliados de la institución.
- La dirección deberá establecer y actualizar unas tasas más equitativas en lo que se refiere al cálculo de las cotizaciones relacionadas con los riesgos, que deberán ser aprobadas por el consejo de administración. Las tasas se basarán en datos proporcionados por el departamento de indemnizaciones de la institución, en combinación con los demás datos disponibles, incluidos los datos característicos de los diversos sectores industriales y los datos relativos a la frecuencia, la gravedad y el costo de las incidencias.

Mecanismos

- La dirección deberá garantizar que la institución dispone de una base de datos que facilita información detallada sobre el tipo y la clasificación de las empresas de sectores industriales específicos, y datos por sectores específicos sobre las incidencias (por ejemplo, la frecuencia, la gravedad y los costos), como base de cálculo de las cotizaciones relacionadas con los riesgos.
- La dirección deberá establecer y actualizar regularmente una tarifa de riesgo y comunicarla a los afiliados.
- La Dirección deberá garantizar que los afiliados están informados acerca de la base sobre la cual se calculan sus cotizaciones (por ejemplo, categorías de riesgos o salarios totales).

Directriz 11. Incentivos financieros

La institución alienta a las empresas a que participen en los programas de prevención ofreciéndoles incentivos financieros.

Entre los ejemplos de incentivos financieros se encuentran los "sistemas de bonificación/penalización" o los sistemas de recompensa, que se aplican además de las cotizaciones relacionadas con los riesgos.

Estructura

- El consejo de administración deberá acordar el sistema de incentivos financieros más eficaz para fomentar la participación de los afiliados en los programas de prevención.
- El consejo de administración deberá optar por introducir un sistema de bonificación/penalización, con el fin de reconocer el éxito o el fracaso de las iniciativas de los afiliados en materia de prevención.
- El consejo de administración deberá optar por introducir un sistema de recompensa mediante el que se ofrezca a los empleadores un apoyo financiero directo para inversiones avanzadas en prevención, con el objetivo de regular las inversiones en prevención o estimular la aplicación de nuevas tecnologías en seguridad.

Mecanismos

- La dirección deberá analizar detenidamente y definir claramente el mecanismo de bonificación/penalización y su repercusión financiera en las cotizaciones periódicas.
- La dirección deberá trabajar para el establecimiento de un sistema de bonificación/penalización máximo que suponga unos incrementos o descuentos significativos de las cotizaciones (es decir, alrededor del 25 por ciento).
- La dirección deberá garantizar que el sistema se diseña de forma que las penalizaciones financien el pago de las primas.
- La dirección deberá garantizar que el sistema tiene en cuenta el número, la gravedad y la repercusión financiera de las incidencias individuales.
- La dirección deberá publicar la decisión administrativa relativa a los pagos o descuentos adicionales, independientemente de la notificación anual periódica de las cotizaciones, con el fin de atraer la atención de los empleadores.
- La dirección deberá supervisar el gasto financiero en el sistema de recompensa a través del presupuesto anual.
- La dirección deberá definir y publicar las categorías en las que se basan las recompensas financieras (por ejemplo, medidas técnicas, medidas encaminadas a apoyar la prevención en la salud, el desarrollo de la competencia y la motivación de los empleados, sensibilización acerca de la seguridad y la salud en el trabajo, medidas de organización, como la certificación de sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo) y criterios para incentivar las iniciativas de prevención (por ejemplo, "superar las normas reglamentarias y mejorar la prevención *in situ*").
- La dirección deberá elaborar procedimientos administrativos sencillos y equitativos que garanticen un tiempo de respuesta corto.

Directriz 12. Incentivos no financieros

La institución anima a las empresas para que participen en los programas de prevención ofreciéndoles incentivos no financieros.

Estructura

- El consejo de administración deberá estudiar la posibilidad de utilizar sistemas de incentivos no financieros para estimular, reconocer y felicitar a las empresas por sus esfuerzos especiales realizados en la esfera de la prevención.
- La dirección deberá analizar las posibilidades de crear incentivos no financieros y seleccionar los incentivos que la institución vaya a aplicar.

Mecanismos

- La dirección deberá garantizar que cualquier iniciativa de incentivos no financieros que se ponga en práctica haya sido previamente planificada. Esto incluye determinar las necesidades de recursos humanos y la estrategia de comunicación y definir criterios claros, equitativos y comprensibles para la concesión de incentivos y para los procedimientos administrativos.
- La dirección deberá diseñar incentivos no financieros de modo que puedan ser comunicados eficazmente a los afiliados, las personas aseguradas, los sectores industriales y el público (por ejemplo, a través de conferencias de prensa, anuncios de prensa, televisión e internet).
- La dirección deberá estudiar la posibilidad de adoptar medidas no financieras relacionadas con la seguridad y la salud, como concursos de seguridad y salud en el trabajo, premios de buenas prácticas, diplomas y medallas de seguridad y salud, certificados y elogios especiales.

B.2. Información y comunicación

La información y la comunicación son componentes inherentes a todos los servicios de prevención. La información constituye un elemento fundamental en el que se basan los servicios de prevención. Abarca la recopilación sistemática, el procesamiento, la descripción, la presentación y la transferencia de conocimientos (por ejemplo, mediante la educación y la formación del personal encargado de las cuestiones de prevención) y el uso eficaz de todos los canales de comunicación disponibles. La difusión de información a los grupos destinatarios y al público en general es vital. En este proceso, los conocimientos en materia de prevención son fundamentales.

Directriz 13. Principios de información y comunicación en materia de prevención

Los expertos en prevención de la institución están en contacto directo con los empleadores y los representantes de las cuestiones de seguridad a fin de permitir la transferencia de conocimientos en materia de prevención y facilitar la aplicación de las medidas de prevención a nivel operacional.

Estructura

- El departamento de prevención deberá identificar los colectivos que necesitan información sobre seguridad y salud en el trabajo como grupos destinatarios de la comunicación y la información sobre prevención.
- El departamento de prevención deberá definir los canales de comunicación adecuados para transmitir la información relativa a la prevención y los elementos y herramientas de comunicación que deberán utilizarse (por ejemplo, directrices, folletos, información electrónica y multimedia facilitada a través de internet, CD, DVD, aplicaciones de *smartphone* y cualquier otro dispositivo electrónico de almacenamiento, junto con seminarios y consultas personales).

Mecanismos

- El departamento de prevención y/o de comunicación deberán garantizar que toda la información está cuidadosamente adaptada al público destinatario y que tiene en cuenta todos los idiomas (oficiales) pertinentes y niveles de conocimiento (por ejemplo, mediante la legibilidad y el uso de ilustraciones).
- La dirección y el departamento de prevención deberán definir los grupos destinatarios más importantes para recibir información en materia de prevención, tanto dentro de las empresas (por ejemplo, los responsables de las cuestiones de seguridad y los directivos, los expertos en prevención y los responsables de las cuestiones de prevención) como fuera de ellas (por ejemplo, consultores profesionales en cuestiones de seguridad y salud en el trabajo e inspectores de trabajo de autoridades distintas a la institución de seguridad social).
- El departamento de prevención y/o de comunicación deberán probar y evaluar regularmente todas las herramientas de información y comunicación en uso para mejorar la eficacia de la comunicación.
- El departamento de prevención y/o de comunicación deberán estudiar la posibilidad de utilizar herramientas de información modernas (por ejemplo, las redes sociales) para tener mejor acceso a los grupos destinatarios.
- El departamento de prevención y/o de comunicación deberán elaborar estrategias de comunicación especiales para llegar a los grupos difíciles de cubrir (por ejemplo, los trabajadores migrantes, las personas que no trabajan en un sitio fijo, como los fontaneros, y las personas que no suelen estar informadas de los riesgos en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo).

Directriz 14. Comunicación con las empresas

La institución garantiza la difusión de información en materia de prevención en las empresas a nivel operacional mediante determinados medios y una comunicación eficaz y teniendo en cuenta la diversidad de la demanda de los grupos destinatarios al elaborar material para sus lugares de trabajo.

Estructura

- El departamento de prevención deberá proporcionar información sobre prevención orientada a la práctica en relación con diversos riesgos adaptada a los diferentes tipos de empresas, sectores económicos y fabricantes de maquinaria y equipos.
- El departamento de prevención deberá facilitar información en materia de prevención orientada a los diversos grupos destinatarios, desde los directivos hasta los empleados, teniendo en cuenta sus diferentes niveles de educación.
- El departamento de prevención deberá colaborar estrechamente con todas las partes interesadas y mantener el contacto con las empresas y su personal, con el fin de garantizar un suministro constante de información correcta en materia de prevención.

Mecanismos

- El departamento de prevención y/o de comunicación deberán distribuir material informativo sobre prevención (por ejemplo, sobre los riesgos en el lugar de trabajo) a empleadores, especialistas en seguridad y trabajadores.
- El departamento de prevención y/o de comunicación deberán proporcionar suficiente material informativo sobre prevención a todos los grupos destinatarios de las empresas, en particular a directores y propietarios de pequeñas y medianas empresas (PYME), directores ejecutivos, gestores, directores de recursos humanos, supervisores, especialistas en prevención operativa, expertos e ingenieros, empleados, representantes de sindicatos, unidades de prevención, médicos de empresa y profesionales sanitarios.
- El departamento de prevención y/o de comunicación deberán garantizar que toda la información está orientada a la práctica y que es fácil de leer y comprender (por ejemplo, mediante listas de verificación).
- Para el departamento de prevención será fundamental mantener una estrecha colaboración con los inspectores estatales de trabajo y salud, los representantes de los sindicatos y otros representantes de los servicios y las autoridades de inspección, así como la comunicación con los fabricantes y los proveedores de la industria, con el objeto de transferir conocimientos en materia de prevención.
- El departamento de prevención deberá garantizar que toda la información suministrada en relación con la prevención (por ejemplo, folletos, listas de verificación y recursos electrónicos), sea lo más concisa posible para que los grupos destinatarios con diferentes niveles de educación la entiendan con facilidad y rapidez.

- El departamento de prevención deberá proporcionar plantillas para las herramientas de prevención más importantes, a saber, las evaluaciones de los riesgos y los informes y las directrices sobre seguridad, teniendo en cuenta los riesgos habituales y las medidas de prevención del sector.

Directriz 15. La función de los expertos en prevención

Los expertos en prevención de la institución proporcionan continuamente información sobre prevención a las empresas afiliadas mediante varios canales.

Estructura

- El consejo de administración deberá reconocer que la función de los expertos en prevención es un elemento fundamental para el éxito de las actividades de prevención de la institución.
- El departamento de prevención deberá impartir formación continua a los expertos en prevención y apoyar el perfeccionamiento de las aptitudes en relación con el proceso de transferencia de información.
- El departamento de prevención deberá proporcionar material informativo sobre prevención a los especialistas, al ser estos los que se encargan de difundir la información.

Mecanismos

- El departamento de prevención deberá garantizar que los expertos en prevención pueden acceder fácilmente a cualquier información relacionada con la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- El departamento de prevención controlará la evolución y las tendencias en el área de la prevención y garantizará que los expertos en prevención reciban formación o actualizaciones periódicas de la información.
- El departamento de prevención deberá elaborar información en materia de prevención utilizando varios canales (por ejemplo, información en línea, libros, manuales, boletines, listas de verificación, directrices y bases de datos especializadas), que los expertos en prevención se encargarán de difundir.
- Los expertos en prevención deberán trabajar en estrecha colaboración con los inspectores estatales de trabajo, que tienen acceso directo a los lugares de trabajo y, por lo tanto, pueden facilitar información sobre prevención a trabajadores y empleadores.
- Los expertos en prevención deberán tratar de colaborar con los médicos de cabecera y los médicos generalistas para difundir la información sobre prevención.

Directriz 16. Comunicación con centros preescolares, escuelas, institutos de formación profesional y universidades

El departamento de prevención y los expertos en prevención del mismo, tienen en cuenta los diferentes niveles de desarrollo y educación al elaborar y difundir materiales informativos orientados a niños y estudiantes adultos.

Estructura

- El departamento de prevención deberá proporcionar información sobre prevención muy orientada a la práctica sobre los diversos riesgos, adaptada a los centros preescolares, las escuelas, los institutos de formación profesional y las universidades.
- El departamento de prevención deberá proporcionar información destinada a diversos grupos destinatarios de los diferentes entornos educativos, desde los niños hasta los estudiantes adultos.

Mecanismos

- El departamento de prevención deberá diseñar información para grupos específicos en el ámbito de la educación, teniendo en consideración sobre todo sus diferentes niveles de educación.
- El departamento de prevención deberá establecer una estrecha colaboración con todos los servicios y autoridades de inspección que están en contacto con centros preescolares, escuelas, institutos de formación profesional y universidades para garantizar información actualizada en materia de prevención.

Directriz 17. Las campañas como instrumentos de comunicación

La institución realiza campañas destinadas a difundir la información sobre prevención y para sensibilizar acerca de las cuestiones relacionadas con la prevención o los objetivos en materia de seguridad y salud.

Las campañas son instrumentos de comunicación muy eficaces, ya que se suelen realizar a través de diferentes medios de difusión y atraen mucha más atención que las actividades de publicidad esporádicas.

Estructura

- El departamento de prevención deberá planificar y realizar campañas de prevención sobre cuestiones de seguridad y salud importantes y específicas (por ejemplo, temas relacionados con los riesgos y los grupos en situación de riesgo).
- El departamento de prevención deberá elaborar cuidadosamente mensajes clave y buscar canales adecuados para utilizarlos en las campañas de prevención.
- El departamento de prevención deberá asignar recursos financieros suficientes a cada campaña, teniendo en cuenta que existe un límite mínimo de recepción. La eficacia de una campaña solo puede medirse determinando si el mensaje sobre prevención ha llegado al público general y/o los grupos destinatarios.

Mecanismos

- La dirección, junto con el Departamento de Prevención, deberá considerar la posibilidad de aprovechar campañas internacionales o regionales, tales como la campaña Vision Zero de la AISS, el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de la OIT, las campañas temáticas de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, etc., y traducirlas en mensajes firmes a ser difundidos en el contexto nacional o regional, de modo que generen un valor añadido, tanto para la institución como para las personas a las que atiende.
- Para cada campaña, el departamento de prevención y/o de comunicación deberá:
  - definir claramente el tipo de campaña y los elementos publicitarios;
  - determinar el mensaje central de la campaña. Este es un elemento fundamental de cualquier campaña, ya esté centrada en un tema común o en uno o más mensajes o subtemas, o esté orientada a un grupo especial de la población (activa) o al público en general;
  - planificar una serie de acciones concebidas para lograr los objetivos de comunicación establecidos (sobre los temas de prevención);
  - definir claramente el marco temporal, que puede variar en función de los objetivos específicos de las campañas y de los principales receptores.

Directriz 18. Comunicación interna

Una buena comunicación interna transmite la información sobre prevención al nivel operacional de la institución, permite al personal comprender mejor el propósito de las actividades de prevención de la institución y fomenta la motivación.

Estructura

- El departamento de prevención deberá informar a cada empleado del departamento acerca de todas las actividades en curso (por ejemplo, campañas y medios de comunicación) y sus objetivos específicos.
- El departamento de prevención deberá garantizar que cada empleado está motivado para promover activamente las actividades del departamento.

Mecanismos

- Cuando se inicia una campaña o se editan nuevos materiales informativos, el personal en su conjunto deberá estar informado y preparado para promover el producto y responder a cualquier pregunta que formule el grupo destinatario.
- El departamento de prevención deberá proporcionar a todo el personal, en particular al que esté en contacto con los grupos destinatarios, formación y material de referencia sobre los servicios de prevención actuales. El personal deberá estar en condiciones de responder a las preguntas siguientes:
    - ¿Qué cuestión se aborda?
    - ¿Cuál es el objetivo de la información aportada?
    - ¿En qué entorno profesional se sitúa la cuestión?
    - ¿A quién va dirigida la información?
    - ¿Cómo piensa y reacciona el grupo destinatario ante la cuestión?
    - ¿Qué mensajes y materiales son los que mejor funcionan?
- El departamento de prevención deberá brindar al personal información actualizada sobre los productos de prevención (por ejemplo, sesiones de información y reuniones, mediante la elaboración de una serie de preguntas más frecuentes o la organización de un foro interno en la Intranet).
- El departamento de prevención deberá recabar las observaciones del personal, entre los que figuran los expertos en prevención de la institución que están en contacto con los grupos destinatarios, y evaluarlas sistemáticamente para mejorar los productos de prevención.

B.3. Prevención y detección precoz de las enfermedades profesionales e intervención temprana

La prevención de las enfermedades profesionales es un desafío fundamental para los sistemas de seguridad social. Los estudios sobre la frecuencia de accidentes describen la probabilidad exacta de la ocurrencia de accidentes graves. Sin embargo, los cálculos de la probabilidad de la ocurrencia de las enfermedades profesionales deben tener en cuenta factores que son difíciles de medir o predecir, como la prevalencia, la duración y el tratamiento médico, así como factores medioambientales que conllevan riesgos profesionales. Es difícil predecir la repercusión de las enfermedades profesionales en la sociedad y, por lo tanto, la viabilidad del sistema de seguridad social que asegura estos riesgos.

Cuanto antes se determine y se aborde una enfermedad profesional, mayores serán las probabilidades de cura y reinserción profesional. El diagnóstico oportuno de los síntomas pertinentes, tanto físicos como fisiológicos, permite no solo establecer un tratamiento médico eficaz, sino adoptar medidas en el lugar de trabajo, como cambios en los procesos de trabajo y mejoras en los dispositivos de protección.

Además de prevenir las enfermedades profesionales, la prevención de enfermedades relacionadas con el trabajo, como los trastornos musculoesqueléticos y los problemas de salud mental, es cada vez más el centro de atención. Puede que estos trastornos no figuren como enfermedades profesionales en las listas nacionales, pero están a menudo directamente relacionados con una exposición a nivel laboral y pueden ser una causa importante de absentismo.

Para abordar estas cuestiones de forma oportuna hace falta un marco reglamentario que siente las bases de exámenes sistemáticos, directrices normalizadas para disponer de diagnósticos de calidad garantizada y una infraestructura médica en la que participen especialistas en medicina del trabajo y que asista al personal médico.

Las siguientes seis directrices tienen por objetivo prestar asistencia a las instituciones de seguridad social para que los empleadores pongan a disposición exámenes médicos preventivos.

Directriz 19. Servicios de salud en el trabajo

La institución define una política clara en lo que se refiere a la colaboración con los servicios de salud en el trabajo, en la que se describe el tipo de apoyo y la cooperación.

Se aplicarán los principios, así como las estructuras y los mecanismos relativos a los servicios de salud en el trabajo recomendados en las *Directrices de la AISS sobre la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo* (por ejemplo, la Directriz 27, Apoyo a la creación de servicios de salud ocupacional).

Directriz 20. Prevención de las enfermedades profesionales

La institución, en el caso en que cubra las enfermedades profesionales, participa en la elaboración de una estrategia nacional sobre enfermedades profesionales y la actualización periódica de la lista nacional de enfermedades profesionales.

Estructura

- El consejo de administración deberá apoyar o iniciar debates nacionales en torno al establecimiento de sistemas de prevención y de indemnización basados en una lista nacional de enfermedades profesionales. La lista nacional puede hacer referencia a la *Lista de enfermedades profesionales de la OIT*, actualizada periódicamente.
- El consejo de administración deberá elaborar programas especializados para la prevención de las enfermedades profesionales.
- El consejo de administración deberá implicar a los interlocutores sociales y a las instituciones del seguro de salud, en sus actividades para prevenir e indemnizar las enfermedades profesionales.

Mecanismos

- El departamento de prevención deberá establecer medidas específicas en materia de prevención basadas en datos relativos a los lugares de trabajo y a las enfermedades profesionales.
- El departamento de prevención deberá garantizar que todas las medidas de prevención están diseñadas en consonancia con las buenas prácticas aceptadas internacionalmente (por ejemplo, las relacionadas con la eliminación de riesgos, la reducción de los niveles de riesgo, medidas técnicas y de organización para el control de riesgos y el uso de equipos de protección personal).
- El departamento de prevención deberá garantizar que todas las medidas de prevención incluyen una serie de acciones, como la medición de las exposiciones, la sustitución de sustancias peligrosas, medidas encaminadas a reducir los niveles de exposición y el número de trabajadores expuestos, la instrucción y formación de los trabajadores expuestos, la promoción de comportamientos saludables, el interés por establecer un entorno de trabajo en el que se evite el presentismo y el uso de equipos de protección personal.
- El departamento de prevención deberá garantizar que entre las actividades de prevención se incluyen exámenes médicos preventivos, dado que estos permiten detectar las enfermedades profesionales de forma precoz y fomentan las prácticas saludables en el lugar de trabajo.
- La dirección deberá garantizar que existe una buena cooperación entre la institución y el sistema de salud pública, ya que los médicos generalistas no suelen detectar las enfermedades profesionales como tales.
- El departamento de prevención deberá abordar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo, como los trastornos musculoesqueléticos y los problemas de salud mental, ya que suelen estar directamente relacionados con la exposición en el trabajo y pueden ser una causa importante de abstentismo.

Directriz 21. Exámenes médicos preventivos

La institución apoya el diagnóstico oportuno de los problemas de salud en el trabajo cuando aparecen síntomas físicos o psicológicos que permiten intervenciones tempranas en el lugar de trabajo.

Estas intervenciones podrían incluir cambios en los procesos de trabajo, mejoras de los dispositivos de protección o la eliminación de la exposición de los trabajadores, un tratamiento médico eficaz y una mejora del comportamiento en materia de seguridad de los empleados expuestos.

Estructura

- Las autoridades nacionales competentes deberán definir un marco jurídico que permita garantizar que todos los empleados expuestos a determinados riesgos para la salud en el lugar de trabajo, se someten a un control de salud antes de iniciar un trabajo peligroso y que el control se repite de forma periódica.
- De conformidad con el marco jurídico nacional, las autoridades nacionales y el consejo de administración deberán acordar políticas relativas a la confidencialidad médica y al procesamiento interno y externo de los datos, que ofrezcan orientación a la profesión médica sobre cuándo notificar a la institución la sospecha de existencia de una enfermedad profesional. Si no se dispone de un marco jurídico adecuado, el consejo de administración deberá iniciar un proceso para su elaboración.
- El consejo de administración deberá asignar fondos para el establecimiento de un servicio médico preventivo.

Mecanismos

- El departamento de prevención deberá garantizar que se elaboran normas para los exámenes físicos y/o psicológicos a efectos de que los médicos y demás personal médico los utilicen como directrices, con el fin de velar porque los exámenes se realicen de conformidad con las normas.
- La dirección deberá garantizar el establecimiento de una infraestructura adecuada para que los médicos lleven a cabo los exámenes preventivos. Ello supone contratar a médicos calificados en el ámbito de la medicina del trabajo y garantizar que cuentan con el equipo técnico necesario para diagnosticar determinadas enfermedades (por ejemplo, un aparato de rayos x para la detección de neumoconiosis).
- El departamento de prevención deberá organizar exámenes de seguimiento a largo plazo para detectar los efectos negativos para la salud que tienen un período de latencia prolongado (por ejemplo, la exposición a sustancias carcinógenas como el amianto), en los que se incluirán los trabajadores que hayan cambiado de área de trabajo o se hayan jubilado. Esto también implica exámenes de seguimiento preventivos a las personas que hayan estado recibiendo tratamiento médico y de rehabilitación debido a un accidente de trabajo o a una enfermedad profesional anterior.

Directriz 22. Detección precoz e intervención temprana

La institución adopta medidas para identificar los casos de problemas de salud en el trabajo e intervenir lo antes posible. A fin de facilitar el proceso de notificación de las enfermedades profesionales, la institución coopera con la profesión médica, los interlocutores sociales y los servicios de inspección.

Estructura

- El consejo de administración deberá pedir a las autoridades nacionales competentes que definan un marco jurídico que permita garantizar que todos los empleados expuestos a determinados riesgos para la salud en el lugar de trabajo se sometan a un control de salud antes de iniciar un trabajo peligroso y que el control se repita de forma periódica.
- El consejo de administración deberá establecer una colaboración sistemática con los profesionales de la atención primaria de salud y con los seguros de salud para detectar y abordar lo más pronto posible, y con su colaboración, las enfermedades profesionales.
- El consejo de administración deberá establecer estructuras que garanticen una detección precoz, y no tardía, de las enfermedades profesionales que ya se están produciendo, mediante autoinspecciones, servicios de salud en el trabajo y controles de salud. También se llevarán a cabo evaluaciones de los riesgos en el lugar de trabajo. El consejo de administración deberá asignar fondos para el establecimiento de un servicio médico preventivo.
- El departamento de prevención deberá garantizar que las intervenciones tengan lugar lo más pronto posible. Las intervenciones se determinarán en función del tipo de enfermedad profesional y de su latencia.
- El consejo de administración deberá garantizar que las enfermedades profesionales se notifican a las autoridades competentes.

Mecanismos

- El departamento de prevención deberá evaluar las distintas medidas que permitan realizar una detección precoz de las enfermedades profesionales, por ejemplo mediante autoinspecciones, servicios de salud en el trabajo y exámenes médicos periódicos o evaluaciones de los riesgo en el lugar de trabajo.
- El departamento de prevención deberá colaborar con los profesionales de la atención primaria de salud. Se elaborarán programas de formación y calificación para permitir a la profesión médica no solo diagnosticar los síntomas, sino también entender mejor las causas que generan la enfermedad en el lugar de trabajo. Los programas de formación también ayudarán a la profesión médica a entender mejor las exigencias del lugar de trabajo, lo que permitirá evaluar mejor la capacidad del paciente para trabajar.
- Con el objetivo de garantizar la notificación de las enfermedades profesionales, el departamento de prevención proporcionará a los profesionales médicos formación e información y creará canales de comunicación para que las personas puedan notificar a la institución las sospechas de existencia de enfermedades profesionales.

- El departamento de prevención deberá garantizar que se elaboren normas para los exámenes físicos y/o psicológicos a efectos de que los médicos y demás personal médico los utilicen como directrices, con el fin de velar por que los exámenes se realicen de conformidad con las normas.
- La dirección deberá garantizar el establecimiento de una infraestructura adecuada para que los médicos realicen los exámenes preventivos. Ello supone contratar a médicos calificados en el ámbito de la medicina del trabajo y garantizar que cuentan con el equipo técnico necesario para diagnosticar determinadas enfermedades (por ejemplo, un aparato de rayos x para la detección de neumoconiosis).
- El departamento de prevención deberá organizar exámenes de seguimiento a largo plazo para detectar los efectos negativos para la salud que tienen un período de latencia prolongado (por ejemplo, la exposición a sustancias carcinógenas como el amianto), en los que se incluirán los trabajadores que hayan cambiado de área de trabajo o se hayan jubilado.
- Los profesionales de la prevención encargados de los exámenes deberán intervenir inmediatamente si no hay períodos de latencia o si estos son cortos. Si las latencias son prolongadas, la causa de la enfermedad será difícil de detectar, lo que dificultará el tratamiento. Se deberán analizar las exposiciones y minimizar los riesgos que conllevan la aparición de las enfermedades profesionales.
- Las medidas de intervención temprana adoptadas por los profesionales de la prevención encargados de los exámenes deberán:
    - proporcionar una nueva evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo, dependiendo de la naturaleza de la enfermedad profesional y de la exposición al riesgo;
    - facilitar información a los especialistas en medicina del trabajo para prevenir la aparición de otras enfermedades profesionales en condiciones de trabajo similares;
    - prever la aplicación de un tratamiento médico adecuado.
- Para mejorar la notificación de las enfermedades profesionales, se debe sensibilizar a los profesionales de la salud y la seguridad mediante la formación y la información. Ello puede llevarse a cabo mediante folletos informativos elaborados por las instituciones de la seguridad social o mediante campañas y sitios web. A fin de facilitar a las personas la notificación a la institución de una enfermedad profesional, se deben establecer canales de comunicación directos, por ejemplo una línea de ayuda telefónica o información en el sitio web.

Directriz 23. Base de datos de los trabajadores expuestos

La institución mantiene una base de datos sobre la exposición a riesgos para la salud en el trabajo para concertar controles médicos y realizar un seguimiento a largo plazo, recabar datos relativos a la exposición de los trabajadores y a los diagnósticos, y verificar las solicitudes de seguro que puedan hacer sospechar la aparición de enfermedades profesionales.

Estructura

- El departamento de prevención, o una subunidad especializada del mismo, deberá elaborar una base de datos completa sobre los antecedentes profesionales, las exposiciones en el lugar de trabajo y los resultados de los controles médicos, con el fin de obtener una visión general de las personas aseguradas expuestas a riesgos para la salud, y que pueda utilizarse con fines preventivos y de indemnización. Esto también permitirá realizar una investigación dirigida a identificar nuevas relaciones causales entre la exposición profesional y una enfermedad profesional.

Mecanismos

- La dirección deberá garantizar que se revise la base de datos para comprobar las relaciones causales entre la exposición en el trabajo y las enfermedades profesionales.
- La dirección deberá garantizar que la base de datos se utilice para la evaluación y la investigación epidemiológica, con el fin de contribuir a aumentar el conocimiento sobre el origen de las enfermedades profesionales.
- El departamento de prevención deberá garantizar que la base de datos se utilice para apoyar a los empleadores, en particular de pequeñas y medianas empresas, a organizar los controles médicos preventivos (por ejemplo, elaborando una lista de los especialistas en medicina del trabajo ubicados cerca de las empresas, elaborando documentos, incluidos los formularios utilizados para los exámenes, y enviando mensajes recordatorios a los empleadores sobre las fecha de los exámenes de seguimiento).
- El departamento de prevención deberá garantizar que la base de datos se utilice para dar apoyo a la profesión médica e informar sistemáticamente a los profesionales médicos durante los exámenes de que una enfermedad puede tener un origen profesional.
- El departamento de prevención deberá garantizar que la base de datos se utilice para vigilar que todos los exámenes médicos necesarios se realizan en su debido momento.
- El departamento de prevención deberá utilizar la base de datos para facilitar información relacionada con las solicitudes de seguro basadas en casos sospechosos de enfermedades profesionales.

Directriz 24. Utilización de unidades móviles de diagnóstico

La institución utiliza una unidad móvil para realizar controles médicos in situ de alta calidad y rentables, y facilitan una documentación completa de los resultados.

Estructura

- El departamento de prevención deberá tener en cuenta si una unidad móvil de diagnóstico puede proporcionar un servicio útil a los afiliados en lo que respecta a los procedimientos habituales de control (por ejemplo, los exámenes de pulmón para prevenir la neumoconiosis o los audiogramas para detectar una pérdida de audición).
- El consejo de administración deberá proporcionar los recursos financieros necesarios para adquirir y manejar una, o varias, unidades móviles de diagnóstico.

Mecanismos

- La dirección deberá garantizar que la unidad cuenta con personal médico calificado para asegurar que se toman medidas inmediatas en caso de que se diagnostique una enfermedad grave (por ejemplo, derivar al paciente al neumólogo para que determine el tratamiento en caso de sospecha de tuberculosis o cáncer de pulmón).
- El personal médico calificado que disponga de una unidad móvil deberá proporcionar asesoramiento al personal que la utilice sobre todos los aspectos de la prevención (por ejemplo, el uso del equipo de protección personal adecuado, el diseño del lugar de trabajo y las buenas prácticas en el mismo, para reducir la repercusión de los riesgos).
- El personal médico calificado encargado de la unidad móvil deberá estar informado de la posible necesidad de que un especialista realice exámenes adicionales en caso de obtenerse resultados negativos, y de procedimientos para iniciar la indemnización si se obtienen resultados positivos.
- El departamento de prevención deberá garantizar que todos los datos y resultados médicos están documentados en una base de datos para su posterior uso y análisis.
- El departamento de prevención deberá elaborar un plan para la localización de la(s) unidad(es) móvil(es), con el fin de prestar servicio a todas las regiones y reducir el tiempo de desplazamiento y el kilometraje.

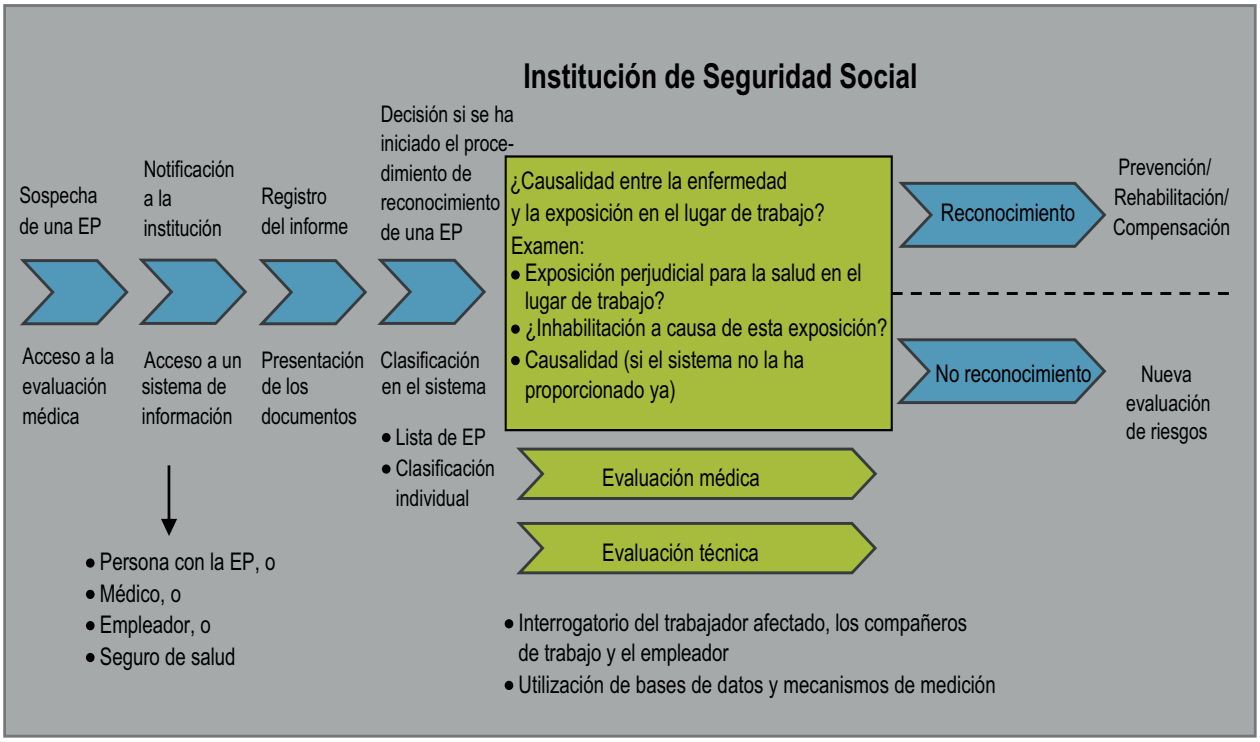
B.4. Enfoque sistemático del proceso de identificación y de reconocimiento de los casos de enfermedades profesionales

En el gráfico que figura a continuación se muestra un ejemplo del enfoque sistemático de las enfermedades profesionales, desde una sospecha de la existencia de una enfermedad profesional y su notificación hasta la decisión final por parte de la institución de seguridad social sobre si reconoce o no la enfermedad. La decisión relativa a tal reconocimiento depende de la causalidad entre la enfermedad y el lugar de trabajo, que determina la clasificación de la enfermedad como profesional.

El marco jurídico debe definir con claridad el procedimiento de reconocimiento de los casos de enfermedades profesionales notificados. Este procedimiento puede basarse en evaluaciones médicas y técnicas individuales. También son útiles en el proceso de reconocimiento los datos relativos a la exposición en el lugar de trabajo proporcionados por el departamento de prevención, así como los estudios científicos en materia de riesgos profesionales. Una lista nacional de las enfermedades profesionales que contenga los criterios de reconocimiento precisos, acompañada de un sistema complementario de reconocimiento para las enfermedades que no figuren en la lista, es, en la mayoría de los casos, una manera eficiente de establecer criterios de reconocimiento claros y validados; el método también puede basarse en la evaluación de cada caso realizada por los expertos; también es posible una combinación de estos dos sistemas (una lista indicativa nacional, de la OIT o de la UE, y la investigación caso por caso).

Los sistemas de seguridad social modernos que ofrecen servicios integrales de prevención de riesgos profesionales, rehabilitación y compensación dan prioridad a la prevención, seguida del tratamiento o la rehabilitación y la compensación. Este enfoque puede aplicarse tanto a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales. Los principios relativos al proceso de rehabilitación se describen en las *Directrices de la AISS sobre el Regreso al Trabajo y la Reintegración*.

Sistema de identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales (EP)



Además del acceso oportuno al tratamiento en las fases agudas y a la rehabilitación médica, se deben ofrecer servicios profesionales centrados en medidas individuales de prevención.

La compensación financiera debe formar parte de las prestaciones de la seguridad social cuando la enfermedad profesional no es curable o la reintegración profesional del paciente no es completa, lo que implica la pérdida de capacidad para obtener ingresos.

Directriz 25. Reconocimiento de las enfermedades profesionales

La institución dispone de un sistema que facilita el reconocimiento eficiente y oportuno de las enfermedades profesionales. Este sistema garantiza el establecimiento de un proceso de evaluación de la relación de causalidad entre una actividad profesional y una enfermedad.

Estructura

- El consejo de administración establece el objetivo de notificar todos los casos de enfermedades profesionales.
- El consejo de administración establece el procedimiento de reconocimiento de los casos de enfermedades profesionales notificados de conformidad con el marco jurídico nacional. Esto implica una política que facilite un proceso de reconocimiento eficiente y oportuno de las enfermedades profesionales.

Mecanismos

- La dirección sigue el procedimiento de reconocimiento establecido por el consejo de administración de conformidad con el marco jurídico nacional.
- Este procedimiento se puede basar en una lista de enfermedades profesionales que contenga los criterios de reconocimiento precisos, acompañados de un sistema complementario de reconocimiento para las enfermedades que no figuren en la lista; también puede basarse en la evaluación de los casos por parte de los expertos; y también es posible una combinación de estos dos sistemas (una lista indicativa nacional, de la OIT o de la UE, y la investigación caso por caso).
- El reconocimiento del origen profesional de la enfermedad presupone que la institución ha examinado la existencia de una relación causal entre la enfermedad y el trabajo realizado. Durante el proceso de investigación, la organización colaborará con el trabajador, su empleador y los servicios de salud en el trabajo de los que depende la empresa. También son útiles para el procedimiento de reconocimiento los datos relativos a la exposición en el lugar de trabajo proporcionados por el departamento de prevención, así como los estudios científicos en materia de riesgos profesionales.
- Tan pronto como se notifique una enfermedad profesional, la dirección deberá:
    - garantizar que la decisión sobre el reconocimiento se adopte con rapidez y dentro de un plazo razonable, a fin de que el paciente reciba lo antes posible la ayuda de la seguridad social y las prestaciones relativas a tal reconocimiento;
    - garantizar que los costos de tratamiento de los trabajadores afectados estén cubiertos durante el proceso de reconocimiento;
    - notificar de manera apropiada a los médicos, a los interlocutores sociales y a las autoridades públicas competentes, así como a otras organizaciones de seguridad social pertinentes, los casos de enfermedades profesionales, y facilitar así el proceso de notificación.
- La dirección deberá poner a disposición expertos que se encarguen del reconocimiento en el marco del acceso al asesoramiento médico y jurídico.

- El departamento encargado del reconocimiento de los casos de enfermedades profesionales deberá registrar el resultado de cada caso en una base de datos integral (información sobre el paciente, tipo de enfermedad, exposición, decisión, prestaciones concedidas).
- El departamento encargado del reconocimiento de los casos de enfermedades profesionales deberá verificar que el examen técnico del lugar de trabajo coincide con el reconocimiento médico en el trabajo. En caso de exposición a sustancias peligrosas con latencia prolongada, la institución deberá recurrir a una investigación basada en pruebas para determinar la duración de la latencia necesaria para la reclamación.

Directriz 26. Rehabilitación médica y profesional en los casos de enfermedades profesionales

La institución define una política clara para gestionar los casos de enfermedades profesionales. Garantiza el establecimiento de un proceso para evaluar el grado de invalidez provocado por la enfermedad profesional.

En general, los principios y las medidas de rehabilitación descritos en las *Directrices de la AISS sobre el Regreso al Trabajo y la Reintegración* (por ejemplo, la Directriz 8, Combinación del tratamiento médico con la rehabilitación profesional) son aplicables a los casos de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

B.5. Servicios de asesoramiento

Son diversas las razones por las que una institución de seguridad social debe llevar a cabo actividades de asesoramiento en las que participen las empresas afiliadas. Las visitas periódicas a las empresas se suelen basar en índices de frecuencia definidos, que a menudo dependen de la categoría de riesgo específica de la empresa. Entre otras causas importantes se encuentra la investigación relativa a los accidentes de trabajo o los antecedentes de exposiciones que han causado enfermedades profesionales. Sin embargo, existen otras razones: si una institución de seguridad social está realizando una campaña de prevención, las visitas a las empresas pueden ser útiles para facilitar la comunicación sobre la misma y para incentivar a los empleadores a que organicen sus propias actividades destinadas a sus empleados. Si un empleado solicita una consulta es importante visitar la empresa tan pronto como sea posible. Las visitas deberán organizarse para garantizar una máxima repercusión en términos de prevención.

El contacto personal entre la institución de seguridad social y las empresas afiliadas permite garantizar un asesoramiento directo a los empleadores, directivos y representantes por parte de especialistas en prevención altamente calificados. El personal que presta servicios de asesoramiento debe estar calificado, formado y tener experiencia en los aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo que afectan a los sectores industriales interesados. Para obtener el resultado deseado, es importante definir claramente por qué y cómo se realizan las visitas.

Existen algunas condiciones previas para introducir o mejorar los servicios de asesoramiento de una institución de seguridad social. Los especialistas en prevención deben tener un mandato y unas competencias técnicas, legales y sociales sólidas para introducir las medidas de prevención necesarias en el lugar de trabajo.

Deberá garantizarse la estructura organizativa y geográfica del servicio y el apoyo de los comités de expertos. Toda actividad preventiva deberá basarse en el principio de evaluación adecuada de los riesgos.

Directriz 27. Establecimiento de un marco para los servicios de asesoramiento

La institución realiza visitas a las empresas afiliadas, con objetivos claramente definidos y servicios de asesoramiento centrados en sectores específicos de la actividad económica.

Estructura

- El consejo de administración deberá garantizar que los expertos en prevención de la institución cuentan con un mandato en relación con los servicios de asesoramiento.
- La dirección deberá definir cómo se realizarán las visitas a las empresas y sus objetivos. Deberá especificar razones legítimas para las consultas (por ejemplo, una investigación sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, una solicitud de consultas por parte de la dirección, la evaluación de la información facilitada por los empleados sobre las condiciones inseguras, o consultas e investigación en sectores específicos de la actividad económica).
- La dirección deberá analizar el número de operaciones, empleados y grupos de riesgo, así como la frecuencia de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, para definir el número de visitas que deberán realizarse a las empresas en un período de tiempo determinado, incluidas áreas específicas de la actividad económica. Se deberá otorgar especial prioridad a las pequeñas y medianas empresas.
- El consejo de administración deberá asignar recursos al mantenimiento de la calificación adecuada del personal de los servicios de asesoramiento, entre los que figura un número suficiente de expertos en prevención que también prestarán a las empresas servicios de prevención específicos para cada sector a intervalos regulares.
- El consejo de administración deberá garantizar que todos los expertos en prevención tienen las calificaciones y capacidades necesarias (por ejemplo, formación académica y experiencia laboral en sectores pertinentes) para asumir sus responsabilidades, entre las que se encuentran las consultas específicas para cada sector y los servicios de inspección.

Mecanismos

- La dirección deberá documentar claramente la función de los expertos en prevención, incluidos los que actúan en sectores particulares de la actividad económica, y garantizar que pueden desarrollar las competencias que requieren.
- La dirección deberá garantizar que se cuenta con un plan de formación, tanto para los nuevos expertos en prevención como para mantener actualizados a todos los expertos sobre los nuevos avances incluidos los logrados en sectores específicos de la actividad económica.
- Los expertos en prevención deberán programar visitas a las empresas en función de la frecuencia conocida de los incidentes, lo que a menudo depende de la categoría de riesgos específicos de cada empresa. Las visitas deberán incluir la investigación de cualquier historia de accidentes o exposiciones que hayan causado enfermedades profesionales.
- Los expertos en prevención deberán actualizar periódicamente la agenda de visitas a las empresas, teniendo en cuenta factores como los peligros potenciales, la frecuencia y gravedad

de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales registrados y los progresos realizados en sectores económicos específicos.

- Las consultas deberán basarse en el principio de "contacto con un solo afiliado", con el fin de cumplir los objetivos de frecuencia de visitas. Los expertos en prevención deberán mantener un contacto regular con las empresas cubiertas, sobre la base de una lista de criterios de riesgo específicos.
- Los expertos en prevención recibirán una formación especial para ayudarles a comunicarse de forma eficaz con los empleadores.
- Si la institución está realizando una campaña de prevención, los expertos en prevención deberán utilizar las visitas a las empresas para transmitir el mensaje de la compaña y alentar a los empleadores a que organicen actividades conexas para sus empleados.
- Todos los expertos en prevención deberán informar regularmente sobre qué afiliados han sido consultados y la razón de cada visita a la empresa.
- El departamento de prevención deberá recabar, analizar y evaluar los datos relativos a las visitas a las empresas realizadas por los expertos en prevención para comprender mejor las condiciones inseguras y determinar las causas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y las preguntas que se plantean con más frecuencia durante las consultas, con el fin de reajustar periódicamente las estrategias de prevención y la asignación de recursos.
- La dirección deberá establecer un sistema de información y de garantía de calidad permanente para analizar y mejorar de forma continua los servicios de asesoramiento y garantizar su eficiencia.

Directriz 28. Evaluación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales

La institución evalúa sistemática y detenidamente los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales tan pronto como suceden y documenta los resultados.

El propósito de esta evaluación es ayudar a las empresas a definir las condiciones, comportamientos y prácticas que se observan en el lugar de trabajo y extraer enseñanzas y evitar accidentes y enfermedades profesionales similares en otros lugares de trabajo. Los resultados de la evaluación se documentan para proporcionar datos estadísticos y, cuando proceda, establecer la base de una indemnización equitativa.

Estructura

- La dirección deberá definir las razones por las que se llevan a cabo evaluaciones sistemáticas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales (por ejemplo, la posibilidad de indemnización, la gravedad de los accidentes, el interés público, el elevado costo de las incidencias o un número importante de accidentes similares).
- La dirección deberá garantizar que los nuevos conocimientos sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales se comunican inmediatamente a los consultores en prevención de la institución.

Mecanismos

- Los consultores en prevención deberán notificar todos los accidentes graves (es decir, los accidentes mortales, los accidentes masivos, los accidentes que causan una discapacidad permanente y/o requieren una pensión, y los accidentes en los que hay intereses públicos), los accidentes que permiten comprender mejor las posibles estrategias de prevención futuras y las sospechas sobre enfermedades profesionales.
- La institución podrá enviar consultores en prevención a hacer un seguimiento de los accidentes y las enfermedades profesionales en las empresas, con el fin de:
  - evaluar los accidentes mortales, los accidentes masivos y los accidentes en los que hay intereses públicos, tan pronto como sucedan;
  - evaluar los casos de enfermedades profesionales y sus causas en vista de un posible peligro para un grupo más amplio de trabajadores o consumidores;
  - utilizar formularios normalizados como parte del proceso de evaluación;
  - utilizar equipos de medición para evaluar los niveles de exposición en los casos sospechosos de enfermedades profesionales.
- La dirección proporcionará a los empleadores afiliados un informe anual que aporte información clara sobre su rendimiento individual en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- El departamento de prevención deberá clasificar todos los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales con arreglo a la causa que los origina y sus características principales, y registrar la información en la base de datos de la institución para que se puedan clasificar las causas, entre otros resultados.

Directriz 29. Evaluación de los riesgos

La institución basa sus servicios de prevención en un enfoque sistemático de la evaluación de los riesgos y lo promueve como una necesidad general de cualquier actividad asegurada por sus afiliados. Brinda apoyo a todos los afiliados para que realicen una evaluación eficaz de los riesgos y les ofrece incentivos para que la integren en las operaciones cotidianas.

Estructura

- El consejo de administración deberá reconocer las ventajas de la evaluación de los riesgos y garantizar que forma parte del programa de prevención de la institución.
- El consejo de administración deberá garantizar que la evaluación de los riesgos es incluida como un requisito en cada empresa y lugar de trabajo, como parte del marco obligatorio de seguridad y salud en el trabajo.
- La dirección deberá iniciar la elaboración de manuales prácticos y ayudas para asistir a los afiliados en sus actividades de prevención. Los expertos en prevención podrán utilizar manuales como directrices sobre verificación y garantía de la calidad durante sus visitas a las empresas.

Mecanismos

- La dirección deberá buscar la colaboración con los inspectores estatales de trabajo, a fin de promover los mismos principios de prevención (por ejemplo, la evaluación de los riesgos) al realizar las visitas a las empresas.
- Los expertos en prevención harán todo lo posible por motivar y apoyar a los empleadores y los directivos de las empresas para que lleven a cabo y documenten una evaluación exhaustiva de los riesgos.
- Los expertos en prevención deberán trabajar siempre con documentación actualizada para elaborar las evaluaciones de los riesgos y garantizar que se aplican las normas más recientes.
- Los expertos en prevención deberán participar en formaciones específicas eficaces y de elevada calidad sobre evaluaciones de los riesgos. Una unidad de formación interna de la institución de seguridad social podría ofrecer estos cursos.
- La dirección deberá garantizar que todas las normas, reglamentos y directrices publicados por la institución de forma impresa o electrónica, contienen una sección sobre la evaluación eficaz de los riesgos.

Directriz 30. Servicios de medición

La institución presta servicios de medición para supervisar y documentar la repercusión de factores químicos o biológicos, la exposición a sustancias peligrosas y elementos como el ruido o las vibraciones en el lugar de trabajo.

Los resultados de una medición válida proporcionan una base sólida para supervisar las medidas de prevención y la necesidad de mejoras, llevar a cabo proyectos de investigación sobre la repercusión de las exposiciones en el lugar de trabajo y establecer límites. Los resultados de las mediciones constituyen también la base para una indemnización equitativa en el caso de una solicitud de seguro.

Estructura

- La dirección deberá establecer un método de medición para supervisar y documentar la repercusión de factores como las sustancias peligrosas, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo.
- La dirección deberá colaborar con otras instituciones nacionales e internacionales o servicios de medición para compartir sus respectivos datos.

Mecanismos

- La dirección deberá tener como objetivo la medición de la actividad para:
  - aportar datos almacenados y evaluados de forma sistemática que permitan a la institución obtener información para elaborar las medidas de prevención (por ejemplo, las relativas a procesos laborales peligrosos o la mejora de la regulación en materia de prevención) y para servir de base para una indemnización equitativa;
  - proporcionar información valiosa a empleadores y directivos;
  - permitir a la institución aplicar medidas preventivas en el lugar de trabajo;
  - permitir a la institución utilizar los datos para fines de formación;
  - poner en marcha proyectos de investigación;
  - realizar el seguimiento de la notificación de casos sospechosos de enfermedades profesionales y la investigación de lugares de trabajo concretos y de procedimientos de trabajo habituales de los que no existen datos disponibles;
  - Utilizar los datos recopilados para elaborar un proceso de continua mejora de la organización del trabajo y del entorno de trabajo.

B.6. Investigación y desarrollo

La innovación en el lugar de trabajo, la evolución de los procedimientos de trabajo o el uso de nuevos productos y materiales en el trabajo, pueden dar lugar a la exposición a nuevos riesgos. La investigación en el ámbito de la prevención desempeña un papel decisivo para determinar y abordar estos riesgos. La investigación y el desarrollo, incluida la investigación en materia de evaluación, garantizan una mejora continua de la calidad de los servicios de seguridad y salud en el trabajo.

Directriz 31. Observación de los riesgos para una detección precoz

La institución cuenta con un "observatorio de riesgos" destinado a identificar riesgos de trabajo nuevos y emergentes, con capacidad para solicitar apoyo político, administrativo y técnico que garantice altos niveles de seguridad y salud en el trabajo.

Estructura

- El consejo de administración deberá encargar a su servicio de prevención que identifique los riesgos profesionales nuevos y emergentes en materia de seguridad y salud, con el fin de mejorar la puntualidad y eficacia de las medidas preventivas. Idealmente, la dirección deberá asignar esta tarea a las personas destinadas al equipo de investigación y desarrollo de la institución.
- La dirección deberá aportar información relevante para la labor del departamento de prevención sobre las últimas investigaciones realizadas en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. En esta información se identificarán las tendencias y la evolución más recientes en el entorno de trabajo y describirá la posible repercusión que estas tendencias podrán tener en la seguridad y salud en el trabajo.

Mecanismos

- La unidad de investigación y desarrollo deberá actuar como un "observatorio de riesgos", es decir, observar y evaluar de forma continua las nuevas tecnologías, los métodos de organización, los productos y las sustancias en función de su importancia para la prevención.
- La unidad de investigación y desarrollo deberá publicar informes periódicos sobre los posibles riesgos nuevos y/o emergentes.
- La dirección deberá garantizar que se elaboran o adaptan las medidas de prevención adecuadas basadas en las conclusiones de la unidad de investigación y desarrollo.

Directriz 32. Investigación y desarrollo relativos a la prevención

La institución apoya la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo y la investigación relacionada con la innovación y la mejora de productos, procesos de producción y otros asuntos pertinentes.

Estructura

- El consejo de administración deberá optar por desarrollar y mantener la capacidad de investigación y desarrollo de la institución en materia de prevención y financiar o compartir esta capacidad.
- La dirección deberá definir las políticas y principios que deberán seguirse en el marco de las actividades de investigación y desarrollo.
- La unidad de investigación y desarrollo deberá poner a disposición del público en general y de las empresas, información sobre las soluciones, técnicas y conocimientos desarrollados recientemente para que todos los que participan en la prevención puedan hacer uso de los resultados de la investigación útiles para el diseño de soluciones.

Mecanismos

- Las políticas y principios de organización de la unidad de investigación y desarrollo deberán comprender los siguientes aspectos:
  - definición de la orientación general de las actividades de investigación y desarrollo;
  - definición clara de los objetivos de investigación;
  - descripción de las características, particularidades y estructura de la unidad;
  - esquema de la interacción de la unidad con otros servicios y funciones de prevención (por ejemplo, métodos para la medición de sustancias peligrosas);
  - especificación de los objetivos y prioridades de la unidad.
- La dirección deberá garantizar que los temas y áreas prioritarias de investigación se deriven principalmente del uso sistemático de estadísticas y de la evaluación y análisis de riesgos, que deberán estar disponibles en la institución. Las nuevas áreas de prioridad y los riesgos emergentes podrán identificarse mediante el uso y desarrollo de estadísticas pertinentes y la observación de los riesgos.
- La unidad de investigación y desarrollo podrá llevar a cabo la investigación en áreas fundamentales como las sustancias potencialmente carcinógenas y los mecanismos carcinogénicos, así como la investigación de casos aplicada a cualquiera de los temas definidos como necesarios: tecnología de la seguridad; factores ambientales químicos, físicos y biológicos, prevención de accidentes, seguridad de los productos, ciencia del trabajo y ergonomía, enfermedades profesionales, peligros para la salud relacionados con el trabajo en los ámbitos de epidemiología, alergología e inmunología, biología molecular, fisiopatología y toxicología, riesgos psicosociales del trabajo y organización del trabajo.

Directriz 33. Cooperación científica y creación de redes en el ámbito de la investigación y el desarrollo

La institución colabora con instituciones nacionales e internacionales para compartir las actividades de investigación y desarrollo y establecer redes mundiales de investigación y desarrollo.

Estructura

- La dirección deberá alentar la cooperación con otras instituciones e institutos relacionados, en el ámbito de la investigación y el desarrollo.
- La dirección también deberá proporcionar apoyo financiero a la investigación y desarrollo solicitados.
- El consejo de administración y la dirección deberán considerar la financiación de proyectos de investigación intersectorial y específicos de cada sector o prestar apoyo financiero directo a las actividades externas de investigación y desarrollo existentes en los ámbitos relacionados con los intereses de la institución.
- La unidad de investigación y desarrollo deberá estar en contacto y participar en redes de investigación nacionales e internacionales y servicios de control de calidad.

Mecanismos

- La dirección deberá considerar la contratación de investigación externa en materia de seguridad y salud (por ejemplo, de cualquier departamento universitario o instituto de investigación público o privado que esté debidamente calificado), a fin de lograr unos buenos resultados en investigación y desarrollo y garantizar que la institución cuenta con una capacidad de investigación importante.
- La dirección deberá considerar cómo optimizar la recopilación y el uso de los datos de salud y seguridad en el trabajo mediante el procesamiento de conjuntos de datos (Big Data) de diversas fuentes, a fin de determinar las principales causas de los accidentes del trabajo y de la exposición a riesgos para la salud. Una vez determinadas dichas causas, se pueden introducir medidas específicas, como información, capacitación, asistencia, apoyo financiero, campañas temáticas e incluso la previsión de la predisposición de una empresa a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Directriz 34. Transferencia de los resultados de la investigación y el desarrollo

La institución comunica los resultados de la investigación y el desarrollo al público en general y al nivel operacional de las empresas afiliadas a efectos de facilitar actividades de prevención actualizadas.

Estructura

- La dirección deberá determinar, valorar y publicar los resultados de la investigación y el desarrollo que podrían tener una repercusión positiva en los conocimientos actuales relacionados con la salud y la seguridad.
- La unidad de investigación y desarrollo deberá participar en intercambios nacionales e internacionales para difundir los conocimientos sobre la prevención.

Mecanismos

- La dirección deberá publicar todos los resultados de la investigación y el desarrollo con carácter periódico y en un formato adecuado, incluido internet.
- La unidad de investigación y desarrollo, a través de su participación en conferencias y de la publicación en medios especializados, deberá poner las conclusiones relevantes de la investigación y el desarrollo en materia de prevención a disposición de los investigadores nacionales e internacionales.

B.7. Desarrollo de las capacidades y formación

No es posible llevar a cabo una prevención eficaz si se desconocen los peligros y la manera en que estos pueden abordarse. Este principio atañe a todas las partes interesadas de la seguridad y salud en el trabajo: empleadores y directivos, especialistas, como ingenieros de seguridad, representantes de sindicatos, especialistas en medicina del trabajo y trabajadores calificados, como ingenieros de voladura, y personal de las instituciones de seguridad social.

El desarrollo de las capacidades y el suministro de formación ofrecen oportunidades para difundir información, sensibilizar y motivar. Mantenerse al día es de vital importancia para todos en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Los seminarios y talleres de formación pueden ayudar a hacer frente a los desafíos en rápida evolución de la tecnología del sector de la seguridad y la salud.

El desarrollo de las capacidades y el suministro de formación constituyen las principales oportunidades que tienen las instituciones de seguridad social para mantener el contacto con los grupos destinatarios y viceversa.

Directriz 35. Programas de formación

La institución lleva a cabo programas de formación en materia de prevención como medio para desarrollar las competencias y los conocimientos.

Estructura

- El consejo de administración deberá poner a disposición instalaciones y personal calificado para la formación, con el fin de mejorar la seguridad y la salud en el trabajo.
- La dirección deberá identificar todos los grupos específicos a los que irán destinados los programas de formación en prevención.
- La dirección deberá crear una unidad de formación para diseñar y llevar a cabo un programa de formación orientado al afiliado, que ofrezca seminarios, talleres de formación y conferencias para mejorar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

Mecanismos

- La dirección deberá estudiar el mercado nacional para la formación y seminarios en materia de seguridad y salud en el trabajo y tener en cuenta los resultados al diseñar el programa de formación.
- La dirección deberá realizar un análisis para definir el formato más adecuado de las sesiones o talleres de formación, así como determinar el mejor lugar y modo para realizarlos. Esto dependerá del tema, el grupo destinatario, la duración del curso y el tiempo de viaje de los participantes. La formación podrá tener lugar en el propio centro de formación de la institución o en academias u hoteles de la región, como formación interna o en línea.
- La unidad de formación deberá ofrecer seminarios, talleres o conferencias de forma gratuita a todas las partes interesadas en la prevención entre los afiliados de la institución, incluidos empleadores, directivos, especialistas en seguridad, representantes de sindicatos, expertos en seguridad y salud en el trabajo, médicos, operadores de planta y de maquinaria y empleados con una función importante en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.
- Deberán promoverse los seminarios gratuitos.
- La unidad de formación deberá elaborar un programa y material didáctico normalizados para todos los cursos de formación, con el fin de garantizar una buena calidad y ahorrar recursos. De ser posible, se deberán incluir herramientas de aprendizaje por internet.
- La unidad de formación deberá evaluar de forma sistemática la eficacia de las actividades de formación y recabar las opiniones de los participantes, con el fin de promover una mejora continua y garantizar la calidad de los programas de formación.
- La unidad de formación deberá ofrecer apoyo continuo a los participantes tras las actividades de formación.

Directriz 36. Calificación de los formadores

La institución garantiza que tanto los formadores internos como los formadores externos poseen una calificación adecuada, así como experiencia profesional en materia de seguridad y salud en el trabajo y en el sector industrial.

El éxito de las actividades de formación no solo depende de los contenidos y de las infraestructuras de formación, sino también, y sobre todo, de las competencias de los formadores.

Estructura

- La dirección deberá definir una norma de calidad para las calificaciones y las competencias de los formadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- La dirección deberá garantizar que todos los formadores y profesores poseen buenas competencias y experiencia en la formación de adultos.

Mecanismos

- La dirección deberá comprobar la calificación y las competencias de todos los formadores, ya sean trabajadores de la institución o contratados, para garantizar que estos poseen una calificación adecuada para la formación de adultos en el área profesional que deban impartir. De ser posible, los formadores tendrán experiencia pertinente en el sector industrial antes del inicio de su actividad docente.
- La unidad de formación deberá invitar a todos los formadores y profesores a la formación permanente que se impartirá periódicamente y a un taller anual de calidad, con el fin de que desarrollen sus propias competencias como formadores.
- La unidad de formación deberá colaborar con expertos externos calificados en áreas relacionadas (por ejemplo, miembros de las fuerzas de policía para proporcionar instrucción en materia de seguridad vial, paramédicos o personal médico calificado para enseñar primeros auxilios).

Directriz 37. Utilización de un centro de formación interno

La institución establece su propio centro de formación interno, con el fin de satisfacer mejor las expectativas de los participantes en materia de calidad, eficacia y eficiencia de la formación.

Estructura

- El consejo de administración deberá analizar si el hecho de contar con un centro de formación interno podrá mejorar la eficiencia de las actividades de formación.
- Si el consejo de administración considera adecuado el establecimiento de un centro de formación interno, deberá asignar recursos financieros para crearlo y gestionarlo.

Mecanismos

- El consejo de administración deberá basar la decisión en torno a la creación de un centro de formación interno, en un estudio de viabilidad.
- La dirección deberá planificar cuidadosamente la ubicación del centro de formación, el tamaño, el número de salas, el equipo técnico y componentes específicos, como modelos prácticos de seguridad y salud en el trabajo, modelos de lugares de trabajo, salas de exposición de seguridad y salud en el trabajo o laboratorios de seguridad y salud en el trabajo.
- Para promover un aprendizaje exitoso, el personal administrativo, de formación y técnico pertinente, deberán garantizar la correcta organización de las actividades de formación y el alojamiento de los participantes.

B.8. Colaboración y redes de prevención

La colaboración y el trabajo en red ofrecen oportunidades para intercambiar conocimientos y buenas prácticas y para conseguir una mayor repercusión y alcance. Del mismo modo, hacen un uso eficaz de los recursos humanos y financieros y ayudan a las partes interesadas a definir un enfoque común.

Si bien las asociaciones nacionales ayudan a combinar acciones y acceder a los grupos destinatarios de forma más eficaz, la colaboración internacional también constituye un gran aporte, ya que todas las regiones del mundo se enfrentan a desafíos similares o idénticos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Algunos estudios y ejemplos de buenas prácticas procedentes de las instituciones de seguridad social de otras partes del mundo ofrecen muchas posibilidades para mejorar la labor de prevención a nivel nacional.

Las instituciones de seguridad social encargadas de la prevención hacen cada vez más hincapié en la salud de los trabajadores. Este enfoque tiene en cuenta que los factores relacionados y no relacionados con el trabajo tienen repercusiones en la salud y en la productividad de los trabajadores y que el lugar de trabajo ofrece oportunidades excelentes para promover la salud y prevenir las enfermedades. Sin embargo, la promoción de tales actividades solo es posible mediante redes de colaboración sólidas. Por ejemplo, los servicios de salud en el trabajo desempeñan un papel fundamental en la promoción de la salud. Los exámenes médicos periódicos no solo contribuyen a reducir la prevalencia de las enfermedades crónicas, sino que permiten la intervención temprana, lo cual ayuda a evitar las incapacidades laborales temporales o de larga duración. Otro ejemplo es la colaboración entre los consejos de indemnización de los trabajadores, los seguros de salud, la atención primaria de salud y los ministerios de trabajo para ofrecer un enfoque integral de la prevención de los riesgos profesionales y de la promoción de la salud y el bienestar en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, las instituciones de seguridad social deberán establecer contactos y colaborar con otras partes interesadas en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo y otras áreas conexas, como la normalización, la inspección del trabajo o la atención primaria de salud.

Directriz 38. Trabajo en red para la prevención

La institución define la cooperación y el trabajo en red como un objetivo estratégico con el fin de obtener ventajas de su enorme capacidad de conseguir una mayor repercusión y alcance, así como un uso eficaz de los recursos humanos y financieros.

Estructura

- El consejo de administración deberá aprobar y promover la creación de redes de trabajo y la colaboración.
- La dirección deberá buscar posibles interesados en la colaboración y establecer contactos para beneficio mutuo.
- El departamento de prevención deberá aprovechar las sinergias y objetivos estratégicos similares que puedan existir con otros actores del ámbito de la prevención.

Mecanismos

- La dirección deberá colaborar con:
  - interlocutores sociales nacionales (por ejemplo, seguros de enfermedad y regímenes de pensiones de vejez, especialmente en el área de la prevención sanitaria);
  - redes internacionales u organizaciones;
  - institutos nacionales o internacionales de seguridad y salud en el trabajo, universidades e institutos de investigación;
  - asociaciones de industrias nacionales y redes y sindicatos;
  - redes de trabajo nacionales e internacionales, fabricantes y proveedores específicos del sector.
- La dirección deberá promover una mayor cooperación con los inspectores de trabajo estatales.
- La dirección deberá iniciar o apoyar las iniciativas y campañas nacionales de prevención en colaboración con todas las partes interesadas implicadas.

B.9. Promoción de una cultura de la prevención

El fomento de una cultura de la prevención debe ser un objetivo declarado de toda institución de seguridad social. Para ello, es necesario que todas las partes interesadas en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, así como en otros ámbitos relacionados, establezcan conjuntamente objetivos de prevención y contribuyan a mejorar de forma sostenible la seguridad y la salud en toda la sociedad y en todos los aspectos de la vida. La creación de una cultura de la prevención es "responsabilidad de la sociedad en su conjunto", como se indica en la Declaración de Seúl. El enfoque estratégico de Vision Zero contribuye a la promoción de una cultura de la prevención. Se fundamenta en el entendimiento de que todos los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales pueden prevenirse y sigue las siete reglas de oro para mejorar la seguridad, la salud y el bienestar en el lugar de trabajo.

Directriz 39. Establecimiento de una cultura de la prevención

La institución se compromete a fomentar una cultura de la prevención en todo el país y reconoce que su incorporación es responsabilidad de la sociedad en su conjunto.

Estructura

- El consejo de administración deberá reconocer la seguridad y salud en el trabajo como un derecho humano fundamental, de conformidad con el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
- El consejo de administración deberá comprometerse a brindar apoyo a las iniciativas encaminadas a garantizar que se da prioridad a las estrategias nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como a establecer una cultura de prevención sólida y duradera.
- El consejo de administración deberá reconocer que la mejora de la seguridad y salud en el trabajo repercute de forma positiva en las condiciones laborales, la productividad y el desarrollo económico y social y, por lo tanto, deberá comprometerse a garantizar la prevención en todos los aspectos laborales.
- El consejo y la dirección deberán participar activamente en la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable y otorgar máxima prioridad al concepto de prevención.

Mecanismos

- El consejo de administración y la dirección deberán colaborar con todas las partes interesadas pertinentes, incluidas las autoridades estatales competentes, los empleadores y los trabajadores, así como otros actores de la sociedad, para aunar esfuerzos destinados a establecer y mantener una cultura de prevención a nivel nacional.
- La dirección deberá garantizar que todos los programas, campañas y actividades de prevención contribuyen a la idea de establecer una cultura de la prevención a nivel nacional.
- La dirección deberá fomentar unas buenas relaciones públicas que contribuyan a la idea de una cultura de la prevención a nivel nacional.
- La dirección deberá incluir a todos los grupos destinatarios posibles (por ejemplo, alumnos, estudiantes, profesores, padres, empleadores, empleados, políticos, medios de comunicación y público general) en el fomento de una cultura de la prevención a nivel nacional.

Directriz 40. Vision Zero

La institución adopta Vision Zero como herramienta estratégica para reducir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y para promover el bienestar en el trabajo, contribuyendo así a una cultura nacional de la prevención.

Estructura

- El consejo de administración deberá reconocer en Vision Zero y las siete reglas de oro como un enfoque para reducir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y para promover el bienestar en el trabajo.
- El consejo de administración deberá garantizar que Vision Zero forme parte de la estrategia de prevención de la institución (véase la Directriz 4).
- El consejo de administración deberá respaldar y asistir a las partes interesadas y a los socios comerciales que deseen incluir Vision Zero en sus programas, por ejemplo, a escala nacional, regional o empresarial.
- El consejo de administración deberá reconocer que la armonización de Vision Zero con los objetivos nacionales e institucionales genera oportunidades de promoción efectiva de la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo y sensibiliza al público sobre la prevención en las empresas y en la sociedad.
- El consejo de administración y la dirección deberán reconocer que Vision Zero no es un objetivo en sí, sino un proceso que contribuye a que todos los trabajadores regresen a casa sanos y salvos al final de la jornada.

Mecanismos

- La dirección deberá aplicar las 7 reglas de oro, a saber, 1) liderazgo, 2) detección de peligros, 3) definición de objetivos, 4) enfoque sistemático en el ámbito de la salud y la seguridad, 5) maquinaria segura, 6) cualificación y 7) participación de los trabajadores.
- La dirección deberá garantizar que todos los programas, las campañas y las actividades de prevención de la institución contribuyan al enfoque Vision Zero.
- La dirección deberá relacionar cada regla de oro con componentes preexistentes del programa de prevención de la institución y determinará las sinergias y las brechas a fin de optimizar la estrategia de prevención.

B.10. El caso de las pequeñas y medianas empresas

Uno de los grupos destinatarios más importantes en lo que se refiere a las soluciones en materia de seguridad y salud en el trabajo son las pequeñas y medianas empresas, que suelen emplear al mayor número de trabajadores en cualquier país. Estas empresas difieren significativamente de las grandes empresas en su estructura y recursos, así como en los aspectos relacionados con la prevención. Las pequeñas y medianas empresas no suelen contratar a especialistas en materia de seguridad y salud. Los enfoques de prevención dirigidos a las pequeñas y medianas empresas deben tener en cuenta las especificidades de estas empresas y emplear métodos adaptados a sus necesidades, opciones y capacidades.

Las organizaciones de seguridad social pueden iniciar una variedad de acciones para reducir y controlar estos riesgos.

Directriz 41. El caso de las pequeñas y medianas empresas

La institución presta especial atención a las pequeñas y medianas empresas y ofrece servicios de prevención adaptados a sus necesidades y posibilidades.

Estructura

- El consejo de administración deberá asignar fondos para el personal, los programas y los medios relacionados con la prevención, con el objetivo de llegar a las pequeñas y medianas empresas.
- El departamento de prevención deberá dar prioridad a las visitas de los expertos en prevención a las pequeñas y medianas empresas.
- El departamento de prevención deberá diseñar programas, seminarios y sistemas de prevención adecuados para las pequeñas y medianas empresas.

Mecanismos

- El departamento de prevención y/o de formación deberá adaptar el contenido de los seminarios a determinados sectores de la actividad económica, con el fin de motivar e informar a los empleadores de pequeñas y medianas empresas sobre cuestiones de seguridad y salud en el trabajo. Los cursos de formación deberán estar siempre actualizados y se llevará a cabo una formación de seguimiento para garantizar los efectos a largo plazo de este tipo de actividades.
- El departamento de prevención y/o de formación deberán adaptar en lo posible el contenido de los medios de prevención (por ejemplo, folletos, listas de verificación y recursos electrónicos) a los diversos sectores de la actividad económica, de modo que los grupos destinatarios de diferentes niveles de educación puedan entenderlos con facilidad y rapidez.
- El departamento de prevención deberá asignar expertos a las pequeñas y medianas empresas, como ingenieros de seguridad y especialistas en la medicina del trabajo, que estarán disponibles a pedido.
- El departamento de prevención deberá poner a disposición de las pequeñas y medianas empresas modelos de evaluación de riesgos, además de herramientas fáciles de utilizar y listas de verificación reconocidas para facilitar la aplicación de los modelos. El departamento de prevención deberá estar disponible para ofrecer asesoramiento durante los procesos, cuando sea necesario.

B.11. Riesgos específicos

Entre los muchos riesgos profesionales que hay que abordar se encuentran los peligros generalizados que afectan al transporte público de mercancías y pasajeros. Los riesgos profesionales en el ámbito del transporte son la causa de un gran número de accidentes y se encuentran entre los riesgos que las instituciones de seguridad social pueden asegurar. Otros riesgos profesionales específicos pueden abordarse de manera similar mediante la aplicación de los principios de las directrices sobre el tráfico y los accidentes *in itinere* a otras áreas de actividad económica. La Comisión Especial sobre la Prevención de la AISS aborda diversos riesgos profesionales sectoriales a través de sus comités internacionales para la prevención.

Directriz 42. Accidentes de tráfico e *in itinere*

La institución (si cubre los accidentes de tráfico y/o relacionados con el trabajo) colabora con los empleadores y las partes interesadas del ámbito de la seguridad vial para hacer frente a estos riesgos.

Estructura

- El consejo de administración deberá reconocer que la institución tiene una responsabilidad en la prevención de los accidentes de tráfico.
- El departamento de prevención deberá intentar colaborar con las partes interesadas en la seguridad vial (por ejemplo, los ministerios pertinentes, los consejos de seguridad vial y las asociaciones de automóviles).
- El departamento de prevención deberá informar y motivar a los directivos de empresas y empleados sobre los métodos para fomentar la seguridad vial relacionada con el transporte y los viajes.

Mecanismos

- El departamento de prevención deberá ofrecer (o, en su defecto, promover y apoyar económicamente) la formación en materia de seguridad para los conductores, así como cursos de conducción defensiva.
- El departamento de prevención deberá diseñar y ofrecer seminarios e intervenciones en los medios de comunicación sobre varios aspectos de la seguridad en el transporte (por ejemplo, la sujeción correcta de la carga).
- El departamento de prevención deberá facilitar a las empresas y a sus gerentes de flotas información actualizada sobre la tecnología de la seguridad en los vehículos (por ejemplo, los sistemas de asistencia al conductor).
- El departamento de prevención deberá estudiar la posibilidad de promover la instalación de estos equipos en los vehículos nuevos que comprarán las empresas, así como de equipar las flotas existentes a través de incentivos financieros o descuentos en las primas de seguros.
- El departamento de prevención deberá dar apoyo a las empresas para informar y motivar a los empleados sobre el mantenimiento adecuado de sus vehículos y otros aspectos relacionados con la seguridad y la conducción segura. Se deberá asesorar a las empresas sobre el modo de contribuir a la seguridad vial (por ejemplo, mediante controles rutinarios de los vehículos organizados por la empresa, planes de turnos que permitan evitar las horas punta y, si es posible, el uso del transporte público como medio más seguro de viajar).
- El departamento de prevención deberá estudiar la posibilidad de emplear simuladores de seguridad vial para formar y motivar a los conductores en un entorno seguro.

B.12. Digitalización, automatización y el futuro de los lugares de trabajo

La digitalización y la automatización del mundo del trabajo traen consigo nuevos desafíos para la prevención. La llamada industria 4.0 se caracteriza por la automatización e interconectividad totales de la industria manufacturera y los sectores relacionados. Los sectores más afectados son la producción, la logística y el transporte. La creciente complejidad de los dispositivos de control de máquinas genera la aparición de nuevos riesgos profesionales, entre ellos problemas psicosociales.

El internet de las cosas (IoT) ofrece nuevas posibilidades de prevención, incluidos, el control inalámbrico y la supervisión a distancia de máquinas, dispositivos y operaciones comerciales completas, la verificación del estado de salud de quienes trabajan en condiciones peligrosas, y aplicaciones de telemedicina. Las instituciones de seguridad social también utilizan algoritmos de inteligencia artificial para analizar metadatos, estimar la probabilidad de accidentes en el lugar de trabajo y prevenirlos.

Se deben evaluar las repercusiones de la digitalización, la automatización y las nuevas formas de trabajo (por ejemplo, el trabajo colaborativo, el trabajo por intermedio de plataformas en línea, etc.) en los sistemas de seguridad social y de los sistemas de prevención en los mercados laborales. Por un lado, las plataformas digitales fragmentan la relación entre el trabajador y el empleador y, por otro lado, crean un número creciente de emprendedores y contratistas que trabajan por cuenta propia y que, por lo general, desconocen los riesgos profesionales de la actividad que ejercen. Muchos trabajadores de plataformas en línea operan en la economía informal y no reciben una formación sobre seguridad y salud en el trabajo ni pagan cotizaciones a regímenes de seguridad social.

Directriz 43. Digitalización de los procesos de trabajo

La institución reconoce las numerosas oportunidades que ofrecen la digitalización y la automatización del mundo del trabajo para una prevención efectiva y eficiente y se compromete a utilizar tecnologías digitales adecuadas para mejorar los servicios de prevención.

Estructura

- El consejo de administración deberá iniciar un proceso para aclarar cuáles son, dentro del marco jurídico nacional, las responsabilidades y obligaciones de la institución en lo relativo a la prevención y a la recaudación de cotizaciones por el trabajo realizado en la economía digital. Entre las cuestiones que requieren consideración, se encuentran el uso apropiado de los datos, la viabilidad de gravar el uso de robots y de servicios automatizados, la cooperación de la institución con las plataformas digitales y la recaudación de cotizaciones de seguridad social por los servicios prestados fuera de la relación tradicional empleador-trabajador.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán analizar la legislación nacional a efectos de determinar el marco de cooperación con plataformas digitales para la difusión de información en materia de prevención y para la recaudación de las cotizaciones de seguridad social de los trabajadores de plataformas digitales.
- El consejo de administración deberá garantizar que la estrategia de prevención de la institución incluya el uso de herramientas digitales adecuadas.

Mecanismos

- La dirección deberá realizar un estudio de viabilidad de sus posibles funciones, las acciones necesarias y las repercusiones eventuales de la digitalización en sus programas de prevención.
- La dirección deberá definir una estrategia relativa a la recaudación de cotizaciones de seguridad social (si la ley lo exige) por el trabajo realizado o los servicios prestados a través de estas plataformas.
- La dirección deberá proporcionar instrucciones a su departamento de TIC a fin de que defina e implemente un modelo de datos maestros para las acciones de prevención. Se desarrollará un conjunto de metadatos a fin de determinar los elementos de información centrales para la prevención. Estos pueden utilizarse para realizar un análisis exhaustivo de los datos de prevención, definir nuevos objetivos de prevención y detectar nuevos riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- La dirección deberá cooperar con los administradores de plataformas digitales para distribuir a los trabajadores de estas plataformas información concreta sobre los riesgos para la seguridad y la salud inherentes a la naturaleza de su trabajo.
- La dirección deberá garantizar que se elabore y aplique una estrategia que aborde los problemas psicosociales resultantes de la creciente automatización y digitalización del lugar de trabajo.

Agradecimientos

Las Directrices de la AISS para la Administración de la Seguridad Social fueron elaboradas por la Secretaría General de la AISS con la colaboración de las comisiones técnicas de la AISS.

Las *Directrices de la AISS sobre la Prevención de Riesgos Profesionales* se han preparado bajo los auspicios de la Comisión Especial sobre la Prevención de la AISS dirigida por Olaf Petermann de la Institución estatutaria alemana para la energía y productos textiles, electricos y de los medios (*Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse* – BGETEM). Un equipo de la Secretaría General de la AISS, dirigido por Bernd Treichel, se ha encargado de la elaboración de las Directrices. Helmut Ehnes y Peter Schrandt del Seguro de Compensación para los Trabajadores de la Industria Química (*Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie* – BGRCI) y Sven Timm del Seguro Social Alemán de Accidentes de Trabajo (*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung* – DGUV), han prestado apoyo especializado a través de consultas.

Las Directrices se han actualizado en 2016 bajo los auspicios de la Comisión Técnica de la AISS del Seguro de Accidentes del Trabajo y de las Enfermedades Profesionales, con la incorporación de aspectos acerca de cómo gestionar las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la seguridad social. Bernd Treichel ha coordinado las aportaciones a esta actualización, realizada por Isabelle Leleu y Christine Kiefer de Eurogip, Christian Felten del Seguro Social Alemán de Accidentes de Trabajo para el Transporte y el Tráfico (*Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft – BG Verkehr)*, Stefanie Palfner (DGUV) y Patrick Strauss del Fondo de Enfermedades Profesionales de Bélgica (*Fonds de maladies professionnelles* – FMP).

Esta versión revisada de 2019 fue preparada por Bernd Treichel con el apoyo de la Comisión Técnica de la AISS de Seguro de Accidentes del Trabajo y de las Enfermedades Profesionales y de la Comisión Especial sobre la Prevención. Comentarios y otros aportes fueron generosamente pro-porcionados por las instituciones miembros de la AISS.

4 route des Morillons
Case postale 1
CH-1211 Ginebra 22

T: +41 22 799 66 17
F: +41 22 799 85 09
E: issa@ilo.org | **www.issa.int**