



# BENEFICIOS DE LA PRL

¿Cómo se vería **beneficiada** su empresa si **NO** se produjese un **INCIDENTE**?

¿Podría **beneficiarse** su empresa de unas **primas de seguro más bajas si aumentan las medidas preventivas**?

¿Hasta dónde se vería perjudicada su empresa por la **pérdida temporal** de uno o varios de sus **TRABAJADORES CLAVE**?

¿Podría **beneficiarse** su empresa de una **MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD** involucrando a todos los trabajadores en la **gestión de la PRL**?

¿Esperan sus trabajadores, proveedores y clientes un enfoque de la **PRL** responsable y que se caracterice por una **adecuada gestión de riesgos**?

**¿Quiere conocer los beneficios de una buena gestión en prevención?**

Las empresas son conscientes de que la **PRL** previene las lesiones y enfermedades profesionales de sus trabajadores, pero es además una parte importante del éxito.



La prevención es **RENTABLE**,  
La no prevención **CUESTA MUCHO DINERO**

El informe The Workplace Wellnes Alliance del Foro Económico Mundial pone de manifiesto que el promedio del retorno de la inversión es de 2,54 euros por cada euro gastado en programas de prevención en las empresas.

## INVERSIÓN Y MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

Las dos premisas básicas que determinan la rentabilidad de toda inversión son los ingresos que aporta y los gastos que genera, ingresos que vienen dados fundamentalmente por el ahorro en los costes.

Invertir en prevención y por tanto en prevenir los accidentes de trabajo así como las lesiones y enfermedades profesionales suponen, no sólo una reducción de los costes en las empresas si no que también contribuye a una mayor rentabilidad de las mismas, mejorando por tanto al calidad y la imagen corporativa de la empresa.

Las actividades preventivas han estado siempre centradas en proteger a los trabajadores y en reducir costes a las empresas, a través de la minoración o eliminación de riesgos. Sin embargo, todas las empresas pueden conseguir ventaja significativas de su inversión en Prevención:

- Disminución del absentismo: Menos ausencias o bajas en los puestos de trabajo.
- Disminución de fallos en la actividad: Reducción de defectos en la producción o pérdidas de calidad en el producto/servicio elaborado.
- Mejora del rendimiento del trabajador: Una mejora de la organización del trabajo deriva en producir más en el mismo tiempo, o en una menor necesidad de descansos/paradas en la actividad, etc.
- Mejoras en el bienestar de los trabajadores: Derivadas de una mayor satisfacción del personal en el trabajo al sentirse más motivados, más a gusto... es decir, gracias a un mejor clima laboral.

**A mayor calidad laboral, mayor productividad**

Inversiones básicas que dan lugar a **mejoras de productividad**:

- Una elevada calidad global en los entornos de trabajo.
- La calidad de la cooperación entre la dirección y los trabajadores de la empresa.
- La organización del trabajo.
- El desarrollo de nuevos equipamientos y métodos de trabajo.

## LA SEGURIDAD ES RENTABLE

Una buena gestión de la seguridad reduce los costes de la empresa y es un indicador de excelencia en la gestión.

Las empresas mejor gestionadas comienzan sus modelos de gestión con la prevención de los riesgos laborales.



La **RENTABILIDAD** viene determinada por los ingresos

**Rentabilidad**  
Mejor control de costes y aumento de los beneficios y de la cuota de mercado

**Sensibilización e interés**  
Contribución del coste/ beneficio de una buena SST

**Productividad**  
Mejora de los niveles de eficiencia, de innovación y de control de riesgos



aportados y los gastos generados en un plazo dado.

**Compromiso**  
Mejora de las normas de SST y de las prácticas de trabajo

**Motivación**  
Mayor sensibilización e interés por la SST

**Inversión y acción**  
Aplicación de mejoras de la SST tangibles y eficaces



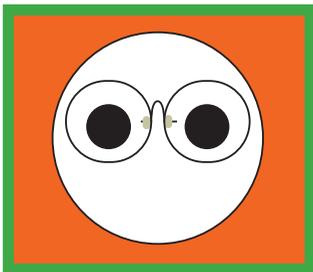
La **RENTABILIDAD** viene determinada por los ingresos

## UNA BUENA PRL ES

### VENTAJAS DE UNA BUENA GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

- Cumplimiento de los requisitos de PRL impuesto por los clientes para conseguir y conservar los contratos con ellos;
- Eliminación de las interrupciones de la actividad y de las pérdidas de personal clave;
- La motivación del personal y el mantenimiento de su compromiso con la empresa;
- Ahorro y ajuste en primas de seguros de Responsabilidad Civil

Una buena inversión en PRL aumenta la competitividad y la expansión



aportados y los gastos generados en un plazo dado.

## UN BUEN NEGOCIO

### VENTAJAS DE PRODUCTIVIDAD:

- Unos métodos de trabajo más seguros, que permiten llevar a cabo los procesos más rápidamente;
- Unas tasas menores de accidentes, incidentes y enfermedades (hasta el punto de reducirse a la mitad las tasas de absentismo por enfermedad);
- Aumento al máximo de los niveles de contratación, motivación y conservación del personal cualificado.

la capacidad de fidelización de los clientes, así como del negocio



# ¿ES RENTABLE LA INVERSIÓN EN PRL EN SU EMPRESA?

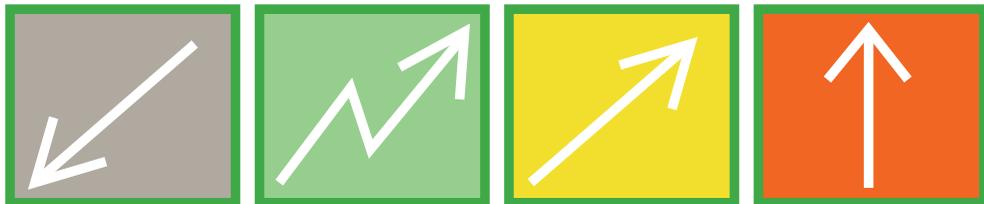
## Costes de la PREVENCIÓN

- Costes en recursos materiales/equipos (inversiones y amortizaciones)
- Costes en recursos humanos • Costes operativos (corrientes anuales) • Costes externos •

## ¿Cuál es la dificultad?

La actividad preventiva consta de excesiva documentación que oculta el objetivo final, y detrae la mayor parte de los recursos, pero ante una inspección es más importante la justificación que lo que se ha hecho o cómo se ha hecho.

Se trata la PRL como una actividad diferente de la actividad productiva y no se integra en la misma.



# Costes de la NO PREVENCIÓN

- Costes de los seguros (incrementos de primas) • Costes de respuesta al accidente • Costes directos • Costes indirectos •



### COSTES DIRECTOS

Facilmente medible en dinero



### COSTES INDIRECTOS

Difícil medir en dinero (lo asume la empresa al 100%)

Subsidios durante la incapacidad	Pérdidas de tiempo
Atención médica	Daños a los equipos, materias primas
Indemnización	Daños al producto final
Rehabilitación	Salarios de sustitución
Hospitalización	Horas extras
Sanciones y multas	Deterioro de la imagen de empresa
	Desmotivación de los trabajadores

Un mal sistema preventivo, invierte lo justo para llegar a un cumplimiento básico con la legalidad, con medidas preventivas elementales para evitar la sanción previsible, y generalmente, actuando después de producirse el daño.

## ¿ES RENTABLE LA INVERSIÓN EN PRL EN SU EMPRESA?

Tener a sus trabajadores cubiertos con todo el sistema de seguridad social, incluidos los riesgos profesionales, le brinda tranquilidad a su personal al saber que, ante un accidente o enfermedad contarán con respaldo médico y económico que en cierta manera les ayudará a mantener la estabilidad.

Pero se puede ir un paso adelante, evitando llegar al momento de los accidentes o enfermedades que, aunque ya tienen cubiertos los costos directos, vienen acompañados de unos pasivos que según la organización OSHA, pueden ser hasta 4 y 5 veces más altos que los primeros.

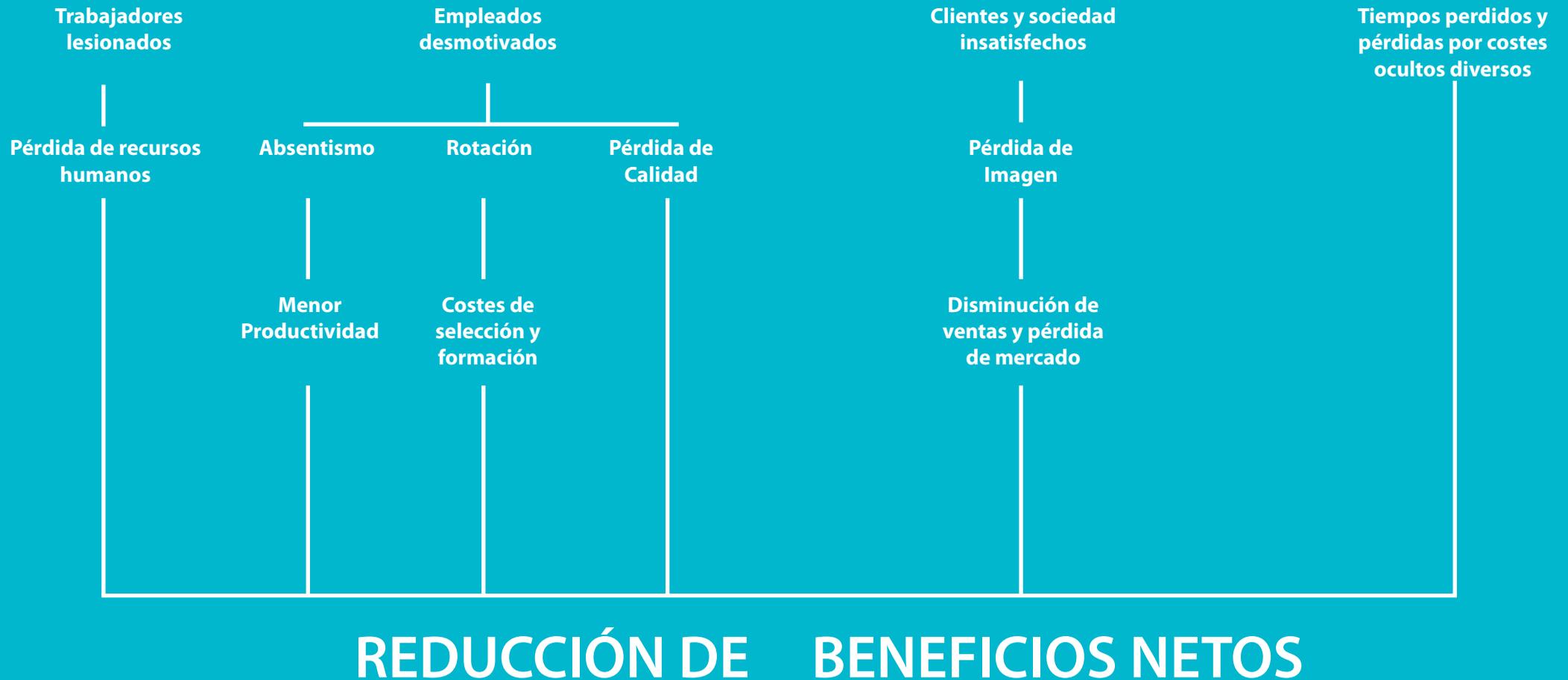


## ¿QUÉ PASA CUANDO OCURRE UN ACCIDENTE?

Se generan una serie de costes directos e indirectos muy superiores al coste que hubiera supuesto la prevención del riesgo generador de la contingencia.

1. Los costes salariales: son aquellos que surgen del tiempo de trabajo efectivamente pagado pero no trabajado, tanto por el/la accidentado/da como por sus compañeros, jefes, etc... con ocasión del accidente.
2. Los costes del material dañado: incluye todos los gastos por reparaciones, pérdidas de materias primas, desperdicio de bienes acabados y en proceso, limpiezas, etc.
3. Los costes de tiempo de administración: los costes en que incurre el personal de gestión en los días siguientes al accidente, en investigación, elaboración de informes, testificando, etc. Los manos inmediatos pueden tener que reorganizar la producción, puede ser necesario reclutar otro trabajador y formarle. Se puede requerir servicios de personal para tratar con autoridades externas y compañías e instituciones aseguradoras.
4. Las pérdidas de producción: en los días subsiguientes al accidente surgen de una reducción en la productividad por el período de aprendizaje de un trabajador sustituto, menor producción de los compañeros por un clima de inseguridad, etc.
5. Costes comerciales: incluyen las penalizaciones por retrasos en la entrega de pedidos debidos a demoras productivas y las eventuales pérdidas de clientes a causa del deterioro de la imagen de la empresa ante el mercado.
6. Costes no cuantificables: el sufrimiento que los accidentes ocasionan a las víctimas y sus familiares, así como otros daños intangibles, como podrían ser los efectos de pérdida de horizontes y la sensación de inseguridad de los sectores más perjudicados, no pueden ser cuantificados.
7. Otros costes tales como materiales de primeros auxilios, transporte al hospital (ambulancia o taxi), incremento de tarifas de pólizas, costes de litigios, pagos a expertos para la preparación de juicios, etc
8. Costes Intangibles: Deterioro de la imagen empresarial, pérdida de mercado y conflictos laborales

# ACCIDENTES Y DAÑOS EN EL TRABAJO



# OBLIGACIONES LEGALES Y RESPONSABILIDADES

## LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (31/1995): Pretensiones:

Promover la seguridad y la salud de los trabajadores...

... Mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias...

... Para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

## Cumplir la legislación Lo que siempre se hace

- Gestión documental
- Medidas preventivas
- Formación inicial
- Vigilancia de la Salud

## Generar Cultura Preventiva Lo que casi nunca se hace

- Implantación de la prevención

# LAS RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES

Dentro de los costes de la no prevención es necesario contemplar aquellos derivados de las responsabilidades legales, que no pueden ser absorbidos por ningún tipo de seguro ni prestación complementaria. Su importancia puede ser considerable e incluso hacer peligrar el futuro de la empresa. Pueden dañar de manera sensible la imagen y, lo que es peor, la reputación de la empresa y la de algunos de sus dirigentes.

El **art. 42 LPRL** establece que el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a **responsabilidades administrativas** y, en su caso, a responsabilidades **penales** y a las **civiles por los daños y perjuicios** que puedan derivarse de dicho incumplimiento; a las que ha de añadirse la **responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud** y la **disciplina del trabajador** que no cumpla con sus deberes de prevención.



# OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

La Jurisprudencia ha llegado a afirmar que “el trabajador debe ser protegido hasta de su propia imprudencia profesional” y que “el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente ilimitado ...

Por tanto, la empresa y su personal directivo es responsable de toda infracción que se produzca en materia de seguridad y salud en su empresa

## Administrativa

Recogida básicamente en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, sanciona toda infracción de las disposiciones en materia de prevención de riesgos laborales.

## Civil

En caso de sufrir el trabajador un daño en el ejercicio de su actividad profesional.

Es una acción que ejercerá el propio perjudicado, o sus herederos en su caso, contra la empresa por los daños y perjuicios causados.



## Penal. (CODIGO PENAL)

Por lesiones o muerte como consecuencia de una falta de medidas de seguridad y salud.

Por la creación de una [situación de riesgo para la vida o la salud de los trabajadores](#).

La acción pueden ejercitarla tanto el propio perjudicado, como el Ministerio Fiscal contra las personas responsables de la seguridad en la empresa.

## Recargo de prestaciones (ART. 123 LGSS)

La responsabilidad de la empresa del pago del [recargo del 30% al 50%](#) de aquellas prestaciones que tengan su origen en un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

El expediente de solicitud para el recargo de prestaciones se promoverá por la Inspección de Trabajo, pero podrá instarlo también el trabajador afectado como sus beneficiarios.

En caso de contrata o subcontrata la responsabilidad es solidaria del dueño del centro de trabajo por infracciones del subcontratista.

# REPERCUSIONES

Hay que tener en cuenta que las sanciones no son asegurables, por lo que su abono corre a cargo exclusivo de la empresa infractora.

Entre estos costes generales están los derivados de sanciones económicas, en base a los distintos ámbitos de las responsabilidades legales empresariales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Si la empresa incumple las normas

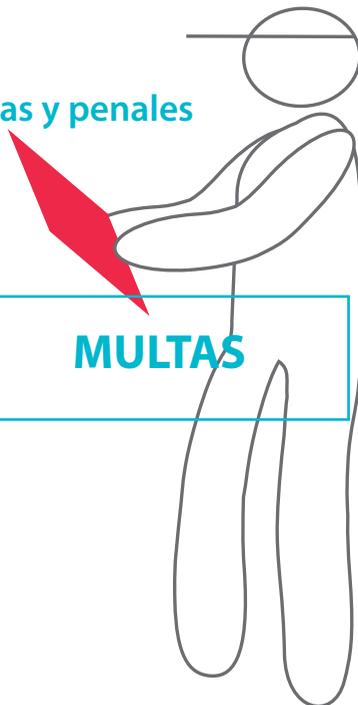


Sanciones civiles, administrativas y penales

INFRACCIONES



MULTAS



## Artículo 40 LISOS. Cuantía de las sanciones

SANCIONES	LEVES	GRAVES	MUY GRAVES
GRADO MÍNIMO	40 a 405€	2.046 a 8.195€	40.986 a 163.955€
GRADO MEDIO	406 a 815€	8.196 a 20.490€	163.956 a 409.890€
GRADO MÁXIMO	816 a 2.045	20.491 a 40.985€	409.891 a 819.780€

### Son infracciones leves:

1. La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.
2. No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.
3. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia.
4. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

### Son infracciones graves:

1. Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.
2. No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones.
3. No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.
4. No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.
5. No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes.
6. Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma.
7. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores.

8. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores
9. No adoptar las medidas previstas en el art. 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.
10. El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
11. No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales.
12. La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

### Son infracciones muy graves:

1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.
2. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.
3. No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
4. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.
5. No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

## PRINCIPALES MOTIVOS POR LOS QUE LA PREVENCIÓN DE

- 1 Un entorno seguro es un entorno productivo.
- 2 Cumplimiento de la legislación en prevención, evitando sanciones no deseadas.
- 3 Reduce los costes y evita problemas de producción (reducción de paradas de línea de montaje o procesos, reducción de pérdida de tiempo por incidentes...)
- 4 Mejora la productividad y aumenta la satisfacción del trabajador.
- 5 La mejora de las condiciones de trabajo permite centrarse más en la actividad productiva.

## RIESGOS LABORALES ES UN BENEFICIO PARA SU EMPRESA

- 6 El trabajo se realiza en un ambiente seguro y saludable, reduciéndose los riesgos.
- 7 La calidad de los productos mejora porque los trabajadores desarrollan otras cualidades.
- 8 Da valor a la imagen corporativa de la empresa, mejorando su reputación.
- 9 La rotación de personal se miniza, reduciéndose los costes de bajas, sustituciones, etc.
- 10 Crece la competitividad en el mercado.

**“¿Sabías que el coste de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales oscila en la UE el 2, 6% y el 3, 8% del producto nacional bruto?”**



1. La prevención es rentable. La no prevención cuesta mucho dinero.
2. Cumple la legislación vigente.
3. Reduce los costes.
4. Mejora la cultura del trabajo y la productividad.
5. Mejora las condiciones de los trabajadores.
6. Minimiza riesgos.
7. Mejora la calidad de los productos.
8. Favorece la imagen corporativa.
9. Reduce la rotación de personal.
10. Aumenta la competitividad en el mercado.

**Trabajo seguro: una inversión,  
no un coste**