



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra



Fortalecimiento de la función de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo para contribuir a la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales



Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente
(SafeWork)

**Fortalecimiento de la función
de los regímenes de prestaciones
por accidentes del trabajo
para contribuir a la prevención
de los accidentes del trabajo
y las enfermedades profesionales**

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Fortalecimiento de la función de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo para contribuir a la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales

Primera edición 2013

ISBN 978-92-2-327091-9 (web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.



Proyecto SafeWork/SIDA

El presente informe se elaboró en el marco del proyecto del Organismo Sueco de Cooperación para el Desarrollo Internacional (SIDA) titulado *Linking safety and health at work to sustainable economic development: From theory and platitudes to conviction and action* (2009–2012). El proyecto tiene por objeto potenciar la mejora de la salud y seguridad en el trabajo para todos los trabajadores mediante la elaboración de productos de ámbito mundial que colmen las lagunas metodológicas e informativas en dicha esfera y mediante la movilización de las partes interesadas de los diferentes países para que apliquen medidas prácticas en el ámbito nacional, local y empresarial. Del proyecto se han derivado materiales didácticos, instrumentos prácticos y orientaciones de política para reforzar las capacidades nacionales y locales en materia de seguridad y salud en el trabajo y para ayudar a los mandantes a proyectar y aplicar políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo.

Prefacio

Los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (regímenes AT) constituyen la forma más antigua de cobertura de seguridad social y la más extendida por todo el mundo, lo que es una indicación de su gran importancia. Pueden ofrecer asistencia médica, rehabilitación profesional y prestaciones a los trabajadores que se lesionan en el trabajo o que contraen enfermedades profesionales, así como prestaciones a los familiares supervivientes de las víctimas de lesiones profesionales mortales. Recientemente, algunos de esos regímenes han ampliado su enfoque para incorporar la noción de prevención fomentando mejoras en materia de salud y seguridad en los lugares de trabajo o mediante el apoyo activo y la financiación de actividades de sensibilización y prevención.

En la práctica, muchos de los regímenes no llegan a ofrecer un nivel mínimo de prestaciones, por lo que reforzarlos, en particular en cuanto a los principios y actividades de prevención, mejoraría la vida de los trabajadores que cada año sufren accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales. La justificación de la presente guía viene de las solicitudes de los mandantes de la OIT que han manifestado la necesidad de contar con orientaciones para la mejora de los regímenes AT, sobre todo en relación con la necesidad de hacer hincapié en la función de la prevención. En ese sentido, la guía ofrece una visión general de los principios que cimentan los regímenes AT, los diferentes tipos o modelos de regímenes, aspectos como la cobertura, las prestaciones, las cotizaciones y la administración y supervisión, y los programas y actividades preventivos, etc. Se ponen de relieve algunos ejemplos de la labor preventiva que ya se lleva a cabo en algunos regímenes AT, así como los beneficios que se derivan de ella. El objetivo general de la guía es ofrecer recomendaciones de política para la orientación futura en ese ámbito.

La guía va dirigida a un grupo mixto de destinatarios constituido por las autoridades nacionales encargadas de la seguridad y la salud en el trabajo (SST), en particular los Ministerios de Trabajo, Ministerios de Salud y Ministerios de Asuntos Sociales o Seguridad Social, y por las autoridades e instituciones nacionales que se ocupan de la seguridad social y el seguro social, los interlocutores sociales (organizaciones de empleadores y de trabajadores), así como el personal ejecutivo entre los mandantes tripartitos de la OIT. Tiene por objeto alentar la colaboración activa de todas las partes interesadas que se ocupan de la SST y los regímenes AT, desde la puesta en marcha de la labor de prevención y la notificación de los accidentes hasta la rehabilitación y el pago de las prestaciones a los trabajadores lesionados.

Espero que el presente informe sea una fuente útil de información, experiencias y buenas prácticas que aliente a todas las partes que se ocupan de la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a colaborar para potenciar la función preventiva de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo.

Seiji Machida
Director
Programa de Seguridad y Salud
en el Trabajo y Medio Ambiente (SafeWork)

Agradecimientos

La preparación del presente informe corrió a cargo inicialmente del Dr. Sven Timm, de la Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Seguro Social de Accidentes de Alemania). Querríamos sobre todo agradecer su contribución a la preparación y realización de un cuestionario (recogido en el apéndice 1) para evaluar una amplia selección de regímenes AT nacionales. Tal labor se completó con entrevistas telefónicas adicionales con objeto de elaborar recomendaciones para establecer nuevos regímenes AT, o mejorar los existentes, prestando una atención especial a la incorporación de elementos preventivos. Damos las gracias al Dr. Timm por el análisis que ha efectuado de los resultados para dar al presente informe la orientación práctica que puede ser de ayuda a todo país que desee establecer un régimen AT preventivo.

El Dr. Timm contó con la experiencia y la percepción de numerosos contribuyentes, los representantes de los 24 regímenes AT que respondieron al cuestionario y a las entrevistas telefónicas. Son muchos y no es posible nombrarlos a todos, pero de todos modos les hacemos extensivo nuestro agradecimiento por su tiempo e interés en el proyecto. Ellos saben quiénes son; los países a los que representan pueden consultarse en el apéndice 1 y en los cuadros que recogen los resultados del cuestionario.

También queremos manifestar nuestro agradecimiento a los colegas de la OIT de la sede y de las oficinas exteriores que brindaron asesoramiento sobre la iniciativa. Al respecto, quisiéramos dar las gracias en particular a Christina Behrendt, Florence Bonnet, Theopiste Butare, Keniche Hirose y Valérie Schmitt-Diabate, especialistas en seguridad social, y a Valentina Forastieri y el Dr. Tometo Kalhoulé, especialistas en seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, agradecemos la valiosa contribución de Jooyung Kim, enviado en comisión de servicios desde el Servicio de Indemnización y Bienestar de los Trabajadores Coreanos al Equipo de Trabajo Decente de la OIT en Bangkok, por su documento sobre los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo en Asia y el Pacífico, y de Elaine Fultz (previamente en la Oficina de la OIT en Harare) quien, junto con Bodhi Pieris, escribió un documento sobre los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo en África meridional.

Finalmente, querríamos dar las gracias a Andrew Bibby y Andrew Christian (asesores) por haber revisado y corregido el informe para hacerlo accesible a un público amplio, en beneficio tanto de los profesionales de la seguridad y la salud en el trabajo como los especialistas en seguridad social.

El informe se preparó bajo la supervisión y orientación técnicas de Annie Rice, Especialista Superior en seguridad y salud en el trabajo, SafeWork. Nuestro agradecimiento también para Amélie Schmitt, Consejera Técnica Principal del proyecto SafeWork/SIDA en cuyo marco se elaboró el informe, por coordinar este y otros textos conexos.

Índice

Prefacio	v
Agradecimientos	vii
1. Introducción	1
<hr/>	
2. Problemas y desafíos	5
<hr/>	
2.1. Tipos de regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	5
2.2. Seguro social y responsabilidad del empleador	6
2.3. Cotizaciones de los empleadores	7
2.4. Cobertura de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo	8
2.5. Problemas operacionales y administrativos de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo	11
2.6. Vinculación de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo con prácticas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo	13
3. Evolución futura	17
<hr/>	
3.1. Un planteamiento integral para mejorar los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo	17
3.2. De la responsabilidad del empleador al seguro social	18
3.3. Sistemas administrativos que permitan a los trabajadores reclamar sus derechos .	19
3.4. Vinculación de los pagos de indemnización a un índice	20
3.5. Vinculación de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo a iniciativas de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo	20
3.5.1. <i>Medidas de regulación</i>	21
3.5.2. <i>Incentivos</i>	21
3.5.3. <i>Asesoramiento e inspecciones</i>	22
3.5.4. <i>Utilización del asesoramiento de expertos</i>	23
3.5.5. <i>Verificación de la seguridad de los productos mediante prueba y certificación</i>	24
3.5.6. <i>Utilización de personal médico</i>	24
3.5.7. <i>Medios efectivos de difundir información</i>	25
3.5.8. <i>Formación</i>	26

4. Conclusiones **27**

Apéndice 1. Pormenores y resultados del estudio realizado en 24 países 29

Apéndice 2. El cuestionario del estudio 41

1. Introducción

Los accidentes laborales y las enfermedades profesionales son, por desgracia, muy frecuentes. La OIT ha calculado que cada año mueren en todo el mundo más de 2,3 millones de personas a causa de accidentes laborales o enfermedades profesionales.¹ Cientos de millones más de personas, en mayor o menor medida, sufren problemas de salud o discapacidades como consecuencia de su trabajo.

Nada puede sustituir una tarea que es urgente: tratar de reducir los riesgos para la seguridad y la salud que entraña el trabajo. Ahora bien, para los trabajadores que sufren lesiones o quedan discapacitados a causa del trabajo, y para las familias de los que mueren, los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo constituyen una red vital de seguridad.

A los efectos del presente informe, la expresión «régimen de prestaciones por accidentes del trabajo» (régimen AT) se utiliza para hacer referencia a los regímenes de seguro social, regímenes de seguro de accidentes, regímenes de seguro por accidentes del trabajo, seguro de responsabilidad de los empleadores, regímenes de indemnización de los trabajadores, seguro de accidentes del trabajo, etc.

La reparación por los accidentes del trabajo es la forma más antigua de protección social, y también la más adoptada. Desde un punto de vista histórico, se establece normalmente que la idea se remonta a la implantación en 1884 de un régimen nacional para Alemania por el canciller Otto von Bismarck, a quien preocupaban en particular los sectores económicos de alto riesgo, como la minería, la extracción de sal, la producción de hierro y acero, y el trabajo en las canteras, muelles y ferrocarriles, donde los accidentes eran frecuentes. La iniciativa de Bismarck aportó ventajas a los empleados, quienes anteriormente se hubieran visto obligados a enfrentarse a la ardua y costosa tarea de llevar a sus empleadores ante los tribunales si deseaban obtener reparación para un accidente laboral. Ahora bien, la reforma también beneficiaba a los empleadores y, además, contribuyó a la paz social. En palabras de un autor: «el origen y el valor fundamental de la indemnización de los trabajadores radica en el principio de protección mutua derivado del compromiso histórico por el que los trabajadores renunciaron al derecho a demandar a sus empleadores y estos accedieron a financiar un sistema de seguro sin adjudicación de culpa».²

La idea de los regímenes AT (denominados inicialmente regímenes de indemnización de los trabajadores) se extendió rápidamente en los países industrializados. Leyes similares a las introducidas en Alemania se promulgaron por ejemplo en Austria en 1887, en Noruega en 1894 y en Finlandia en 1895. En la actualidad unos 165 países disponen de algún tipo de régimen AT.

Los regímenes AT desempeñan tres funciones relacionadas. En primer lugar, contribuyen (o deberían contribuir) a apoyar las actividades de prevención, de manera que se produzcan menos

¹ OIT (2011), *ILO Introductory Report: Global Trends and Challenges on Occupational Safety and Health*, XIX Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, Estambul, 11-15 de septiembre de 2011.

² Kim, J.,(s.f.) *Building Synergetic linkage model between OSH and employment injury scheme in Asia and the Pacific region*.

accidentes laborales y menos trabajadores contraigan enfermedades profesionales. Segundo, cuando ya se ha producido el accidente o se ha manifestado la enfermedad, ayudan en el proceso de rehabilitación, de modo que los individuos afectados puedan, si es posible, incorporarse al trabajo que tenían y, si no lo es, a otro empleo. Tercero, ofrecen indemnización cuando los trabajadores quedan en una situación desventajosa, bien por enfermedad o por discapacidad.

Cuando funcionan correctamente, los regímenes AT son beneficiosos para los empleados, los empleadores y los gobiernos. Desempeñan una función positiva en la protección del nivel de vida de los trabajadores y pueden ayudar a mantener unas relaciones industriales sólidas. Al mancomunar los riesgos derivados de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, ayudan a las empresas a mitigar los riesgos a los que, de otro modo, se enfrentarían solas. Además, los regímenes AT son efectivos por lo que respecta a la teoría del menor costo social: o, en otras palabras, resuelven problemas que, si se trataran de otra forma, por ejemplo a través del sistema judicial, serían más costosos para la sociedad.

Con ello se da por supuesto, obviamente, que los regímenes AT funcionan con eficacia y de manera equitativa. Casi desde su creación en 1919, la OIT ha tratado de alentar las buenas prácticas en ese ámbito. A tal fin adoptó el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12), y cuatro años más tarde volvió a insistir en el asunto para adoptar el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17), el Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18), y el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19), en el que se pedía la igualdad de trato en cuanto a las indemnizaciones entre trabajadores nacionales y extranjeros.

En la actualidad, el instrumento de la OIT que se dedica especialmente a dicho aspecto es el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121). En el Convenio se prevé que la autoridad competente pertinente defina los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales para los que deben concederse determinadas prestaciones. Entre tales prestaciones se incluyen el pago de la asistencia médica y los servicios de rehabilitación para los trabajadores, y el mantenimiento de los ingresos para los trabajadores lesionados y sus dependientes durante periodos de incapacidad temporal o permanente o en caso de muerte.

Esto se complementa con la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194), en la que se estipula que la OIT lleve a cabo una actualización periódica de la lista, que se estableció inicialmente en el marco del Convenio de 1964 (núm. 121). El Convenio de 1964 se complementa también con el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), en el que se establece la norma mínima para diferentes tipos de seguridad social, incluidos los accidentes del trabajo.

La OIT ha tratado por separado más cuestiones generales en materia de seguridad y salud en el trabajo, la última vez en 2006 con el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (núm. 187) y su Recomendación correspondiente (núm. 197). Entre otros instrumentos de la OIT que tratan el asunto cabe citar el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161).

Mediante el presente informe se pretende fomentar la consolidación de los regímenes AT. Dado que en el pasado ha habido algunas veces una fractura entre tales regímenes (que se han tratado como si se enmarcaran dentro del cometido de la provisión de seguridad social) y las inquietudes generales en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), el informe tiene por objeto

en particular potenciar que se preste más atención a la labor preventiva de los regímenes AT por lo que respecta a la SST. Mediante dichos regímenes se paga indemnización a los trabajadores cuando ya se han lesionado; ahora bien, la OIT cree que sería mucho más provechoso para la sociedad en general, y para los propios regímenes AT, si en estos se aumentara el gasto en la labor preventiva para la SST, lo que mejoraría las condiciones en el lugar de trabajo. El objetivo debería ser que los regímenes AT se anticipen más a los problemas, y que actúen antes de que exista la probabilidad de un accidente, prestando asesoramiento y orientaciones en materia de SST a los empleadores, en lugar de ser reactivos, es decir, actuar después de un accidente y tener que pagar indemnización a los trabajadores.

«Más vale prevenir que curar» o, dicho de otro modo, «prevención mejor que indemnización». Este planteamiento no solo contribuiría a proteger a todos los trabajadores contra los accidentes y las enfermedades profesionales, sino que además, a largo plazo, reduciría los costos. En el capítulo 3 se recogen varios ejemplos de buenas prácticas y de medidas recomendadas.

Para el informe se ha podido contar con un estudio de los regímenes AT de 24 países que el Dr. Sven Timm, de la Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), la organización del Seguro Social de Accidentes de Alemania, llevó a cabo para la OIT.

En el estudio, al que han contribuido ministerios e instituciones dedicadas a accidentes del trabajo, se solicitaba la siguiente información:

- El tipo de régimen de prestaciones por accidentes del trabajo existente en cada país
- El fundamento jurídico del régimen
- Las disposiciones para la afiliación de empleadores y empresas
- La cobertura
- Las disposiciones administrativas y de control
- Los servicios y prestaciones, incluidos los servicios de prevención

Se seleccionaron los siguientes países;

- África: Kenya, Togo, Túnez
- Asia: Arabia Saudita, Australia, Corea, Indonesia, Japón, Singapur
- América del Norte: Canadá (Ontario), México, Panamá
- América del Sur: Brasil, Colombia, Costa Rica
- Europa: Alemania, Austria, Belarús, España, Francia, ex República Yugoslava de Macedonia, Polonia, Rusia, Suiza

En el apéndice 1 del presente informe se recoge un resumen de las conclusiones del estudio del Dr. Timm. Para el informe también se ha aprovechado un estudio realizado por la oficina de la OIT en Harare (en aquel momento el Equipo consultivo multidisciplinario para África meridional)³ y un estudio independiente sobre los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo en la región de Asia y el Pacífico efectuado por Jooyung Kim, enviado en comisión de servicios desde el Servicio de Indemnización y Bienestar de los Trabajadores Coreanos al Equipo de Trabajo Decente de la OIT en Bangkok.⁴

³ Fultz, E., y Pieris, B., (s.f.), *Employment Injury Schemes in Southern Africa: An Overview and Proposals for Future Directions*, Documento de política n° 7 de la OIT/SAMAT.

⁴ Kim, J.,(s.f.) op. cit.

2. Problemas y desafíos

2.1. Tipos de regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Las disposiciones de los regímenes AT varían enormemente de país a país. Entre los diferentes tipos de regímenes se incluyen desde sistemas autoadministrados por los propios interlocutores sociales, independientes financieramente de los presupuestos del Estado, y de gestión y administración autónomas, aunque se fundamentan en una ley; pasando por sistemas que forman parte del régimen de seguridad social estatal basado en impuestos y/o en cotizaciones y que están administrados por autoridades gubernamentales; hasta sistemas en los que el empleador está obligado a pagar un seguro AT (seguro de responsabilidad de los empleadores) a aseguradores privados.

En términos generales hay dos formas principales de regímenes AT: el seguro social y la responsabilidad del empleador. Cualquiera que sea el tipo de régimen, la mayoría de ellos son obligatorios para el empleador.

Por lo que respecta a los países estudiados, los regímenes AT predominantes eran los sistemas basados en el seguro social. Diecisiete de los 24 países describieron sus sistemas como parte de un sistema de seguro social, de los que 10 eran sistemas independientes de seguro AT y siete eran sistemas combinados de seguro social (por ejemplo, seguro de accidentes y seguro de salud juntos). Los cinco países con un régimen de responsabilidad de los empleadores se enmarcan en la tradición anglosajona o estadounidense o mantienen con ella una estrecha relación, como Arabia Saudita, Australia, Costa Rica, Kenya y Singapur. Sólo en uno de los países estudiados (Colombia) se daba una combinación de sistemas públicos y privados.

El cuadro que figura a continuación da una idea de la diversidad de sistemas AT, incluso entre países vecinos. En el cuadro se combinan las conclusiones del estudio de 24 países efectuado por el Dr. Sven Timm con las de los estudios de África meridional y Asia y el Pacífico mencionados en el capítulo anterior.

Cuadro 1: Tipos de seguro de accidentes del trabajo en los países seleccionados

Región	Seguro social	Responsabilidad del empleador
África	Mauricio, Mozambique, Namibia, Sudáfrica (minería/construcción: responsabilidad del empleador, seguro privado), Túnez, Zambia	Botswana (seguro privado o depósito ante el gobierno), Kenya, Malawi (no obligatorio), Tanzania
América del Norte y del Sur	Brasil, México, Panamá	Costa Rica
Asia	Bahrein, China, Filipinas, India, Indonesia, Japón, Malasia, República de Corea	Bangladesh, China, Nepal, Singapur, Sri Lanka
Europa	Alemania, Austria, Belarús, España, France, Polonia, Rusia	
Oceanía		Australia, Fiji, Nueva Zelandia (universal; responsabilidad del empleador)

2.2. Seguro social y responsabilidad del empleador

Los regímenes AT basados en el seguro social suponen la creación de un fondo nacional para los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Los regímenes de este tipo normalmente se mantienen en el marco de la administración pública y a menudo están administrados por una junta tripartita en la que se incluyen los interlocutores sociales. Las contribuciones al fondo proceden por lo general de los empleadores, a veces de los empleados, y puede que haya también una contribución procedente de los ingresos generales, es decir, los impuestos. Normalmente un organismo gubernamental se encarga de recaudar las cotizaciones, evaluar las solicitudes de prestación, efectuar el pago de las indemnizaciones y, en general, supervisar la sostenibilidad financiera del fondo. Un régimen AT puede ser independiente o formar parte de un sistema más amplio, con prestaciones pagaderas en el caso de desempleo, enfermedad, discapacidad, maternidad, jubilación y muerte.

Los sistemas que parten de la responsabilidad del empleador, por otro lado, se basan en la premisa de que los empleadores son responsables en algunas circunstancias de las discapacidades que puedan sufrir los empleados. Así pues, los empleadores son los que se ocupan de establecer medidas de indemnización por los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. En la mayoría de los casos, los empleadores están obligados por ley a contar con seguro de responsabilidad, aunque en algunas jurisdicciones esto sigue siendo voluntario. Los empleadores obtienen cobertura mediante la compra de una póliza de seguro (o con menos frecuencia, mediante un depósito ante el gobierno).

Los dos regímenes, el de seguro social y el seguro privado de responsabilidad del empleador, comparten algunas características. Ambos suponen mancomunar los riesgos. Ambos definen las prestaciones que se facilitarán y las reglas para tener derecho a solicitarlas. Ambos fijan las cotizaciones que deben pagar los empleadores.

Ahora bien, entre los dos planteamientos hay también diferencias fundamentales. El derecho a recibir prestaciones en el marco de un programa de seguro privado es contractual y se basa en el contrato de seguro acordado. Por lo general, el asegurador no tiene derecho a cambiar de forma unilateral la cobertura ni a ponerle fin antes del final del periodo de validez del contrato (excepto, por supuesto, en el caso de impago de las primas). Los programas de seguro social se basan normalmente en estatutos, más que en el derecho contractual, y el derecho a las prestaciones viene establecido por la ley, según estipula el gobierno. Otra diferencia importante radica en la financiación. El seguro privado adquirido individualmente por lo general debe estar financiado en su totalidad, y las cotizaciones de los empleadores deben ser suficientes para cubrir los costos de comercialización del asegurador y los beneficios habituales. Los programas de seguro social no están necesariamente financiados en su totalidad (de hecho hay quien afirma que la financiación total no es conveniente desde un punto de vista económico, ya que unas cotizaciones inferiores del empleador pueden estimular el crecimiento económico). El déficit que pueda presentar el fondo se sufraga con cargo a los fondos estatales generales.

Desde un punto de vista más teórico, puede afirmarse que el seguro social se centra en un sentimiento colectivo de solidaridad y justicia social en la sociedad, mientras que el seguro privado adopta un enfoque más individualista que gira alrededor del proceso de las solicitudes individuales de prestaciones.

2.3. Cotizaciones de los empleadores

Existe una marcada divergencia entre países por lo que respecta a la cuantía de las cotizaciones que pagan los empleadores para participar en regímenes AT, lo cual quizás resulte sorprendente.

En el estudio de la OIT sobre la situación en África meridional se observó que las cotizaciones medias de los empleadores variaban entre el 0,17% en Malawi (donde los aseguradores privados subvencionan este tipo de seguro con subsidios cruzados procedentes de otros productos) y el 3,9% en Namibia.

También en Europa hay variaciones considerables: una media del 1,1% en Finlandia, 1,28% en Alemania, 1,4% en Austria, 2,75% en España, 3,24% en Bélgica y 3,5% en Portugal, por citar algunos ejemplos.⁵

En ambos planteamientos ante los regímenes AT, las cotizaciones que pagan los empleadores pueden ser uniformes para todos ellos o pueden ser más gravosas para las empresas que se dedican a industrias o sectores de alto riesgo. En general, sectores tales como la minería, la construcción, el transporte y la agricultura son en la mayoría de los países sectores con un riesgo probadamente más alto que otras industrias, y por lo tanto puede que los empleadores de dichos sectores tengan que pagar cotizaciones más elevadas.

En muchos países europeos se aplica el cobro en función del riesgo, de modo que las medias citadas anteriormente pueden ocultar variaciones importantes. En Bélgica el porcentaje varía del 0,5% al 10%; en Finlandia del 0,3% al 4%; en Francia del 1% al 35%; en Alemania desde menos del 1% a aproximadamente el 7%; en Luxemburgo del 0,61% al 16,2%; en Portugal del 1,5% al 22%; y en España del 0,81% al 16,2%. Austria, en cambio, ha decidido no calcular la cotización de los empleadores en función del riesgo.

En otros continentes la práctica también varía. Se aplican tasas uniformes, por ejemplo, en Filipinas, la India, Malasia y Viet Nam. En China, Indonesia y Tailandia se aplican tasas diferenciales para la cotización de los empleadores.

Siguiendo la práctica normalizada del sector de los seguros, las empresas de seguros privados pueden cobrar primas más elevadas a los empleadores que tengan un historial deficiente de solicitud de prestaciones o reducir las primas a los empleadores con un buen historial. Las buenas prácticas, por ejemplo reducir el número de accidentes o su gravedad y las mejoras demostrables en los sistemas de gestión de la SST, pueden verse recompensadas por una reducción en las cotizaciones. Por el contrario, las prácticas deficientes, como el aumento en el número de accidentes y su gravedad, pueden penalizarse con un aumento en las cotizaciones (lo que con frecuencia se conoce como sistema de «bonus/malus»). Al haber menos solicitudes de indemnización, los regímenes AT pueden financiar una reducción en las cotizaciones.

Del mismo modo, los regímenes de seguro social pueden también tratar de recompensar o penalizar a los empleadores en función de su historial de accidentes del trabajo.

En Alemania, donde el sistema de prestaciones por accidentes del trabajo está organizado por sectores y está gestionado principalmente por nueve entidades, las Berufsgenossenschaften (BG), sujetas al control de los interlocutores sociales, los incentivos o castigos financieros se utilizan desde hace muchos años. Ello significa que las BG tienen facultades legales para

⁵ Investigación del Dr. Sven Timm para la OIT.

establecer las contribuciones de las diferentes empresas en función de la cantidad y la gravedad de los accidentes. Las buenas prácticas, incluso en las industrias con altos niveles de riesgo, pueden recompensarse y las malas prácticas penalizarse.

Puede haber opiniones diferentes sobre la conveniencia de contar o no con varias tasas de cotizaciones para los empleadores en función del sector al que se dediquen. Para algunos comentaristas, se trata de una cuestión de simple equidad que las industrias que cuestan al fondo para los accidentes del trabajo más que otras aporten también más en las contribuciones. Como se ha señalado,⁶ no hay razón para que las clasificaciones de riesgos sean las mismas indefinidamente: si hay una reducción considerable en el número o la gravedad de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales en determinadas industrias, quizá como consecuencia de nuevas formas de trabajar o de las nuevas tecnologías, las clasificaciones de riesgos pueden ajustarse y las tasas de cotización modificarse.

Para otros, los incentivos financieros vinculados a la valoración de la experiencia (como la reducción o aumento en las cotizaciones o las desgravaciones fiscales) contribuyen más a crear incentivos para que los empleadores supriman la notificación de accidentes que para que inviertan en mejoras reales en el entorno laboral.

Elaine Fultz y Bodhi Pieris han presentado una evaluación detenida de la cuestión en el contexto de África meridional. En sus propias palabras: «Los defensores de la valoración de la experiencia [establecer tasas de cotización a partir de la experiencia pasada en accidentes o enfermedades] sostienen que imponer tasas de cotización más altas a empresas con condiciones de trabajo inseguras les alienta a eliminar los peligros potenciales y a invertir en medidas de seguridad. Los detractores, por su parte, afirman que unas tasas elevadas simplemente desalientan el cumplimiento de la legislación por parte de empresas marginales y, por lo tanto, sirven para negar a los trabajadores protección contra los accidentes del trabajo. Este último argumento puede tener un mayor peso en esta región donde, como se ha demostrado, un control limitado del cumplimiento hace posible que las firmas que se enfrentan a tasas elevadas se nieguen por completo a hacer contribuciones».⁷

Fultz y Pieris añaden que algunos países de África meridional están actualmente en proceso de revisar sus prácticas: Namibia, por ejemplo, está simplificando las 104 categorías de riesgo y reduciéndolas a tan solo tres: riesgo alto, medio y bajo.

2.4. Cobertura de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo

¿Cuántos trabajadores están protegidos por regímenes AT? La respuesta varía muchísimo, sobre todo entre economías desarrolladas y en desarrollo, pero en casi todos los países es probable que la respuesta sea: no todos los que trabajan.

En un informe reciente⁸ se apuntaba que el porcentaje de personas protegidas legalmente en todo el mundo es inferior al 30% de la población en edad de trabajar e inferior al 40% de la

⁶ Ibid.

⁷ Fultz y Pieris, op. cit.

⁸ Kim, op. cit.

población activa. En general, los trabajadores que tienen contratos ocasionales o que trabajan por cuenta propia, los trabajadores domésticos y los que trabajan en la economía informal son los que más riesgo corren de no estar protegidos. (Estos grupos comprenden, posiblemente, algunos de los trabajadores más expuestos a accidentes y enfermedades).

En el estudio de los 24 países efectuado por el Dr. Sven Timm se formulaban preguntas pormenorizadas sobre la protección por accidente del trabajo. La información de los países seleccionados se recoge en el cuadro 2 que figura a continuación (en el apéndice 1 pueden encontrarse más pormenores). En general, en el estudio se observó que los trabajadores por cuenta propia están protegidos en 11 de los 24 países (con la opción en tres otros países, a saber, Alemania, el Canadá y la Federación de Rusia, de quedar incluidos o no al darse de alta).

Los trabajadores migrantes están protegidos en 18 países. En Alemania, se considera que incluso los trabajadores del sector informal en situación ilegal sin un contrato están protegidos, a pesar de que no se reciben cotizaciones de ningún empleador en su nombre.

Cuadro 2: Cobertura de los regímenes AT en los países seleccionados

País	Cobertura: ¿quién está asegurado?
Alemania	Trabajador/empleo contratado, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices, alumnos, estudiantes y niños, personas que realizan servicios voluntarios y a la comunidad, asistentes y personas que prestan primeros auxilios, empleadores/trabajadores por cuenta propia que se den de alta, cónyuges y familiares, trabajadores migrantes, trabajadores domésticos, trabajadores del sector informal (ilegales)
Arabia Saudita	Trabajador/empleo contratado, trabajadores a tiempo parcial, trabajadores migrantes, trabajadores domésticos
Australia	El trabajador según la definición dada en los 11 diferentes regímenes AT de los territorios (aprox. el 89% de la mano de obra está protegida)
Austria	Trabajador/empleo contratado, personas que realizan servicios voluntarios y a la comunidad, asistentes y personas que prestan primeros auxilios, trabajadores por cuenta propia, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices y los que están en formación profesional (no en todos los casos), alumnos, estudiantes y niños, trabajadores migrantes, trabajadores del sector informal, trabajadores domésticos
Brasil	Trabajador/empleo contratado, personas que realizan servicios voluntarios y a la comunidad, asistentes y personas que prestan primeros auxilios, trabajadores por cuenta propia, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices y los que están en formación profesional (no en todos los casos), alumnos, estudiantes y niños
Federación de Rusia	Trabajador/empleo contratado, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices, personas que realizan servicios voluntarios y a la comunidad, asistentes y personas que prestan primeros auxilios, empleadores/trabajadores por cuenta propia que se den de alta, trabajadores migrantes y trabajadores domésticos. Condición previa para todos: un contrato firmado
Francia	Trabajador/empleo contratado, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices, alumnos y niños. Además, si se declara el trabajo, los cónyuges y familiares trabajadores, trabajadores migrantes, trabajadores domésticos, trabajadores del sector informal (ilegales)
Indonesia	Trabajador/empleo contratado
Japón	Trabajador/empleo contratado, trabajador por cuenta propia, trabajadores a tiempo parcial, empleados aprendices y los que están en formación profesional, trabajadores migrantes
Suiza	Trabajador/empleo contratado, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices, personas que realizan servicios voluntarios y a la comunidad, trabajadores migrantes (si cuentan con un contrato)

Elaine Fultz y Bodhi Pieris han puesto de relieve el problema de los trabajadores «atípicos» (por ejemplo, los que realizan trabajos ocasionales o en un contexto doméstico, como trabajadores a domicilio o en un entorno familiar) que quedan excluidos de los regímenes AT (cuadro 3).

Cuadro 3: Principales exclusiones de la cobertura de los regímenes AT en África meridional

País	Ocasional	Doméstico	A domicilio	Mano de obra familiar
Botswana	X			X
Lesotho	X	X	X	X
Malawi	X		X	X
Mauricio				
Mozambique	X		X	
Namibia			X	
Sudáfrica		X		
Swazilandia	X	X	X	X
Tanzania				
Zambia	X		X	
Zimbabwe	X	X	X	

Notas: En Lesotho, el trabajo ocasional se define como el que realizan las personas que llevan a cabo trabajos ocasionales ajenos a la profesión o empresa del empleador. En Zambia, los trabajadores ocasionales están protegidos por la Ley sobre Indemnización de los Trabajadores sólo si están contratados para realizar trabajos relacionados con la profesión o la empresa del empleador.

No son sólo los trabajadores que no disponen de contratos de trabajo tipo los que pueden encontrarse fuera del ámbito de los regímenes AT. Además, en muchos países existe sin lugar a dudas un problema de control del cumplimiento. De nuevo utilizando información de Fultz y Pieris, en un examen efectuado en 1990 en Namibia se estimaba que el 50% de los empleadores no pagaba las cotizaciones prescritas; en Zambia meridional, un estudio sugirió que los funcionarios estaban recaudando sólo el 56% de las cotizaciones debidas; en Botswana, las estimaciones más optimistas indican que aproximadamente sólo la mitad de los empleadores pagan un seguro.⁹

No parece que haya datos sobre la cobertura de los regímenes AT en función del género. Sin embargo, dado que es mayor la probabilidad de que las mujeres trabajadoras se encuentren realizando trabajos ocasionales, de corta duración o a tiempo parcial, es casi seguro que los trabajadores varones están protegidos con mayor frecuencia contra accidentes laborales o enfermedades profesionales que sus compañeras.

Al igual que en otros aspectos de su vida laboral, los trabajadores migrantes se enfrentan a problemas particulares en relación con el seguro por accidentes del trabajo. Puede que los regímenes (tanto en los países desarrollados como en desarrollo) tengan poco que ofrecer a los migrantes que regresan a su país de origen después de haber sufrido un accidente laboral, o a los que con posterioridad presentan los síntomas de una enfermedad profesional provocada por el trabajo que realizaron mientras eran migrantes. Además, los trabajadores migrantes a menudo encuentran trabajo en la economía informal, en la que carecen de protección jurídica y se enfrentan a la exclusión, la explotación y salarios bajos. Asimismo, los trabajadores migrantes muchas veces encuentran trabajo en industrias con un elevado índice de accidentes, como la minería, la construcción, las industrias pesadas y la agricultura. Las mujeres migrantes que trabajan en hogares privados son especialmente vulnerables.

⁹ Fultz y Pieris, op. cit.

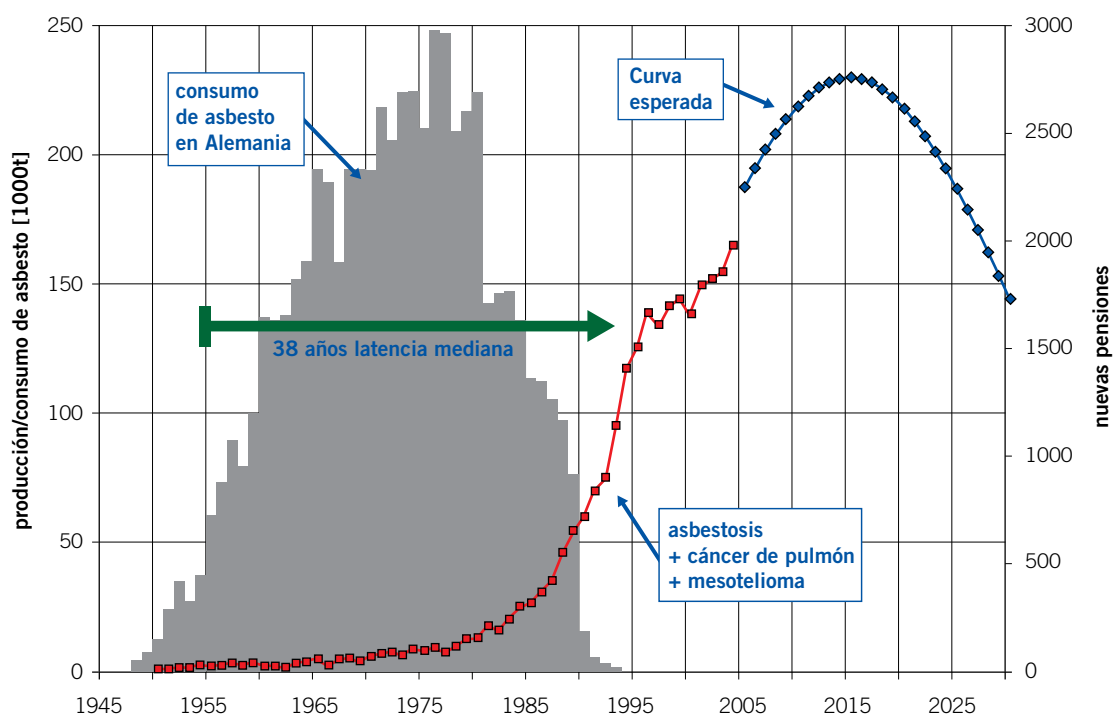
2.5. Problemas operacionales y administrativos de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo

Por lo general, es más sencillo para los regímenes AT responder a los accidentes en el lugar de trabajo, pues en ese caso es probable que haya menos margen para la controversia sobre las circunstancias, que a los *problemas de salud* de los empleados, caso en el que puede que haya controversia sobre si la condición tiene relación con el trabajo o no.

Hay otro problema en relación con las enfermedades profesionales, a saber, el periodo de tiempo (que en algunos casos puede ser muy largo) que puede que transcurra antes de manifestarse los síntomas de la enfermedad (el periodo de latencia). Este ha sido el caso en particular de las enfermedades provocadas por el asbesto, como la asbestosis, el cáncer del pulmón y el mesotelioma, que pueden tardar entre treinta y cincuenta años en manifestarse después de la exposición de los trabajadores a las fibras de asbesto. La gráfica que figura a continuación muestra la probabilidad de contraer enfermedades provocadas por el asbesto en Alemania, partiendo de un periodo de latencia media de 38 años.

Los regímenes AT basados en el seguro social están mucho mejor dotados, en comparación con las pólizas de seguros privados, para hacer frente a las implicaciones de periodos de latencia prolongados. Al estar basados en un sentimiento de solidaridad social, establecen un contrato intergeneracional implícito entre los trabajadores de ayer y los de hoy, y entre los trabajadores de hoy y los de mañana.

Gráfica 1:
Repercusiones de una latencia prolongada en las enfermedades provocadas por el asbesto (Alemania)



Fuente: Seguro Social de Accidentes de Alemania (DGUV)

No son solo las enfermedades profesionales las que exigen un enfoque a largo plazo en los regímenes AT. Las consecuencias de los accidentes laborales y los problemas de salud provocados por el trabajo en los individuos pueden también durar muchos años, o de hecho toda una vida en el caso de la incapacidad permanente.

Es necesario proyectar los regímenes AT teniendo presente este factor. Se ha demostrado que los regímenes de seguro social son por lo general más flexibles que las pólizas de seguro privado basadas en la responsabilidad del empleador. Tomando de nuevo el ejemplo de África meridional, Elaine Fultz y Bodhi Pieris observan que «los cinco países que cuentan con regímenes basados en la responsabilidad del empleador ofrecen indemnización como un pago único global, mientras que los seis países con seguro social ofrecen una combinación de pagos en forma de renta en el caso de discapacidades graves y pagos únicos globales para las discapacidades menores (...). En la mayoría de los países que ofrecen pagos únicos globales, los administradores del régimen citan pruebas anecdóticas de que los trabajadores agotan rápidamente las cuantías. Describen casos en que los trabajadores lesionados o sus familias han vuelto al Ministerio de Trabajo para solicitar asistencia adicional tras agotar un pago, y se les informa de que ya no disponen de más ayudas».

Por otro lado, también puede haber problemas cuando la indemnización se paga por etapas si no va vinculada a un índice. La consecuencia es que el nivel de vida del trabajador afectado se reduce progresivamente, un resultado sumamente grave en los casos en que un accidente o enfermedad les incapacita para volver a trabajar. Como señalan Fultz y Pieris: «Si bien el seguro social evita en gran medida ese problema ofreciendo pagos en forma de renta, muchos de estos regímenes experimentan un problema igualmente grave: la erosión del poder adquisitivo de las pensiones a causa de la inflación. Solamente un país, Mauricio, ofrece una revisión anual automática de las pensiones ligada a la inflación; y entre los países que ofrecen ajustes puntuales, solamente uno (Sudáfrica) ha concedido consistentemente aumentos que se ajustan al índice de los precios del consumo a lo largo de la última década». Volveremos a esta cuestión en el próximo capítulo del presente informe.

Fultz y Pieris señalan también otro problema práctico con la administración de los regímenes AT, que, aunque los autores se centran en África meridional, no se limitan en absoluto a esa parte del mundo. Esta es la gran dificultad a la que pueden enfrentarse los trabajadores lesionados o enfermos a la hora de tramitar su solicitud y recibir la indemnización que se les debe: «Con la notable excepción de Mauricio, que ha logrado un elevado grado de automatización, la tramitación de las solicitudes suele exigir gran cantidad de documentos y trabajo. A medida que los expedientes de las solicitudes se desplazan por la burocracia de las prestaciones por accidentes del trabajo, es frecuente encontrarse con múltiples anotaciones en registros, puntos de control y autorizaciones (...). Las diversas etapas de los procedimientos pueden provocar prolongados retrasos para los solicitantes discapacitados o los familiares supervivientes (...). Muchos regímenes carecen de una mentalidad sólida de atención al cliente. Las largas colas de solicitantes que esperan a ser atendidos son la norma en algunos organismos, y los números de teléfono publicados muchas veces quedan sin responder o están continuamente comunicando».¹⁰ (Si bien el estudio data de finales de la década de 1990, la tramitación manual de las solicitudes no es en modo alguno cosa del pasado en muchos países).

¹⁰ Ibid.

Los autores añaden que los regímenes basados en la responsabilidad del empleador presentan una dificultad añadida: para tener derecho a la indemnización ha de haber una coordinación entre tres partes, a saber, el gobierno, el empleador y la empresa de seguros.

En otras palabras, incluso los regímenes AT proyectados con elevados niveles de protección y una buena indemnización integral pueden fallar a la hora de la tramitación de las solicitudes y el pago de la indemnización.

Hay otra buena razón para fortalecer la administración de los regímenes AT existentes: posibilitar la recogida de datos precisos sobre los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. Estos datos son de gran valor para evaluar dónde están los riesgos y para ayudar a elaborar programas preventivos eficaces. La necesidad de vincular mejor los regímenes AT con las prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo es uno de los temas fundamentales del presente informe, y es esta la cuestión que analizaremos a continuación.

2.6. Vinculación de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo con prácticas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo

Hay, por supuesto, una correlación directa entre el número de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y los costos de administrar un régimen AT. Así pues, cabría esperar que haya también una relación muy estrecha entre las prácticas en materia de SST y el funcionamiento de los regímenes AT.

La realidad, sin embargo, es que esto no es necesariamente así. En parte, ello se debe a diferentes causas, que a su vez hacen que la SST y los accidentes del trabajo sean responsabilidad de diferentes ministerios o departamentos gubernamentales. Los regímenes AT, en particular en la modalidad de seguro social, están estrechamente vinculados con prestaciones de seguridad social más amplias, como las medidas sociales de ayuda a los desempleados, los que sufren otro tipo de problemas de salud, se encuentran en situación de pobreza, o están jubilados y dependen de una pensión. La seguridad y salud en el trabajo se enmarca de forma más natural en el ámbito de los Ministerios de Trabajo, que se ocupan de las prácticas y las condiciones de empleo, aunque la salud en el trabajo puede a veces enmarcarse en el ámbito de los Ministerios de Salud.

En el próximo capítulo ofreceremos una lista pormenorizada de las medidas que pueden adoptarse para superar tal brecha. El argumento será que un régimen AT moderno y eficaz es aquel que está íntimamente vinculado con buenas prácticas laborales en materia de SST, y en particular con mejores medidas de prevención. Ahora bien, conviene observar que en algunos países los regímenes AT ya incluyen un elemento de labor preventiva.

De los 24 países analizados en el estudio de la OIT, solo nueve pudieron dar una indicación del porcentaje del presupuesto del régimen AT que se dedica a medidas preventivas. Los datos aportados se recogen en el cuadro que figura a continuación. Por razones metodológicas, los datos deben interpretarse con precaución y no son necesariamente comparables de forma directa entre los países, aunque no se puede evitar una conclusión general: el porcentaje de los recursos de los regímenes AT que se dedica a la prevención es en casi todos los casos pequeño.

Cuadro 4: Porcentaje del gasto de los regímenes AT dedicado a las actividades de prevención en los países seleccionados

País	Porcentaje del gasto de los regímenes AT dedicado a las actividades de prevención
Alemania	6,9 por ciento
Austria	5 por ciento
Belarús	5 por ciento
Canadá (Ontario)	5,8 por ciento
Corea, Rep. de	<8 por ciento
España	<0,5 por ciento
Japón	2,1 por ciento
Polonia	0,07 por ciento
Suiza	6,5 por ciento

Estas son también las conclusiones de Jooyung Kim en su informe, en el que examina los sistemas de prestaciones por accidentes del trabajo en una serie de países y señala lo siguiente:¹¹

- Alemania: el 8,5% del los ingresos totales por cotizaciones se gastan en prevención (24,6 EUR por cada trabajador a tiempo completo)
- Nueva Zelanda: 7,7% (24 NZD por trabajador)
- Canadá (Quebec): 4,8% (28 CAD por trabajador)
- Canadá (Ontario): 5,8% (33 CAD por trabajador)
- Australia (Victoria): 3,09% (51,50 AUD por trabajador)

El valor de las actividades preventivas se ha demostrado mediante el programa «la rentabilidad de la prevención», emprendido en Alemania de 2006 a 2008. El objetivo del programa era ofrecer un mecanismo de contabilidad comparable al conocido concepto de la rentabilidad de la inversión, a fin de cuantificar en el plano microeconómico el valor del dinero que las empresas dedican a las actividades preventivas en materia de SST. En realidad la «rentabilidad de la prevención» es simplemente la relación que existe entre el valor monetario de las ventajas y los costos de las actividades preventivas en materia de SST. El estudio fue realizado por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), la federación de Berufsgenossenschaften alemanas (las BGUV), y la Berufsgenossenschaft para los sectores energético, textil, eléctrico y de los medios de comunicación (BG ETEM).

El estudio alemán concluyó que la rentabilidad de la prevención era de 1,6, o en otras palabras, por cada 1 EUR de inversión, la rentabilidad era de 1,60 EUR.

Esta iniciativa alemana evolucionó hacia un proyecto internacional en 2010-2011, en el que se entrevistó a 300 empresas en 16 países. Los países que participaron en el proyecto fueron Alemania, Azerbaiyán, Australia, Austria, Canadá, Estados Unidos, Federación de Rusia, Hong Kong, República Checa, República de Corea, Rumania, Singapur, Suecia, Suiza, Turquía y Viet

¹¹ Kim, op. cit.

Nam. La rentabilidad general de la prevención variaba por países y por empresas del 1,6 al 5,5, y la media era de 2,2.

Además, se señalaron ventajas cualitativas. Las empresas calificaron de importantes las mejoras registradas en la imagen corporativa y en la cultura empresarial, así como en la reducción de los periodos de inactividad y las interrupciones. Asimismo se registraron aumentos en la motivación y satisfacción de los empleados. Las empresas más grandes tendían a calificar los efectos y los beneficios de las actividades preventivas en materia de SST mejor que las empresas pequeñas.¹²

¹² Investigación del Dr. Sven Timm para la OIT.

3. Evolución futura

3.1. Un planteamiento integral para mejorar los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo

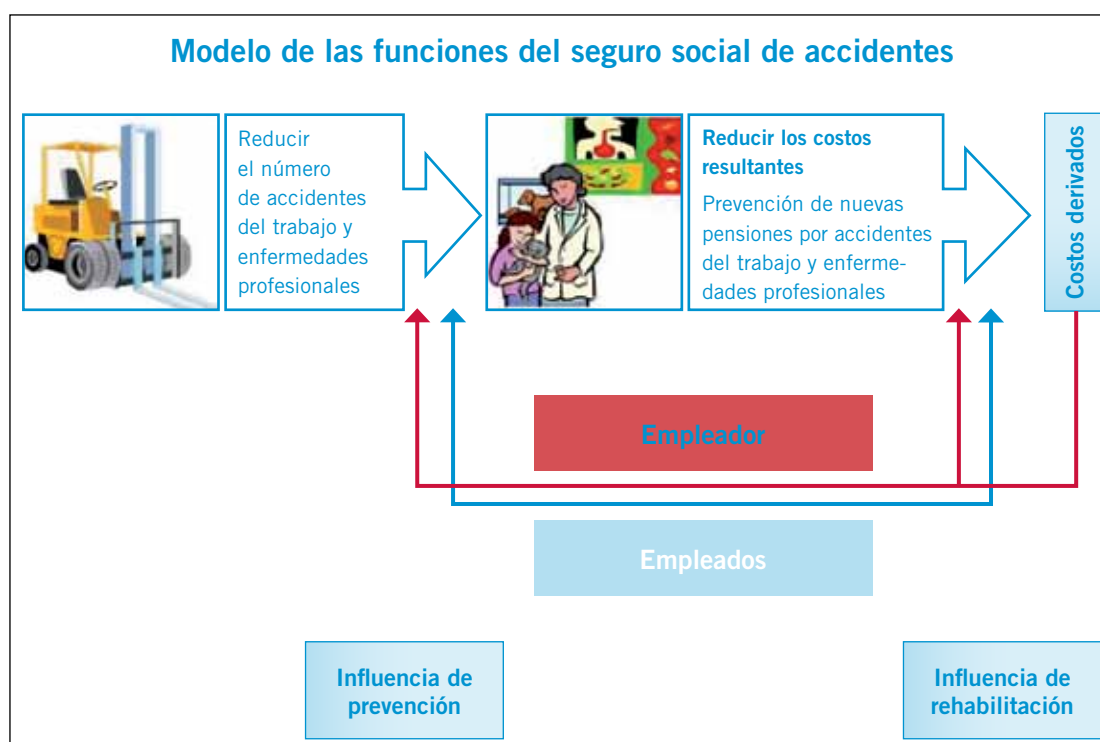
En la introducción del presente informe se señalaba que los regímenes AT realizan tres funciones:

- **prevención**, para reducir el número de accidentes laborales y enfermedades profesionales,
- **rehabilitación**, para que las personas afectadas puedan, de ser posible, volver a trabajar,
- **indemnización** en el caso de que los trabajadores queden en una situación desventajosa.

Un régimen AT efectivo es probablemente uno que adopte un planteamiento integral y vincule las tres funciones. En Alemania, por ejemplo, el principio rector de los regímenes AT, administrados por las Berufsgenossenschaften, es:

«Prevención antes que rehabilitación y rehabilitación antes que indemnización»

La ilustración que figura a continuación, procedente del trabajo del Dr. Sven Timm, muestra el funcionamiento del principio en la práctica.



Podemos identificar cuatro etapas en particular que pueden contribuir a mejorar el funcionamiento y alcance de los regímenes AT:

- En primer lugar, hay un sólido argumento a favor de sustituir los sistemas de seguro basados en la responsabilidad del empleador por un seguro social.
- Segundo, reformas sencillas en los procedimientos administrativos pueden hacer que los regímenes se adapten mucho mejor a las necesidades de los trabajadores que han sufrido accidentes o problemas de salud.
- Tercero, unas medidas de control del cumplimiento más sólidas pueden ayudar a garantizar que todos los empleadores coticen, además de contribuir a que los lugares de trabajo sean más seguros.
- Cuarto, en el caso de los regímenes que no se basan actualmente en esta premisa, la revisión automática de las pensiones por accidente con respecto a un índice sirve para garantizar la protección continuada del nivel de vida de los trabajadores lesionados o discapacitados.

Finalmente, y un elemento importante en el establecimiento de un régimen AT sostenible desde un punto de vista financiero, es que preste una atención especial a las medidas preventivas.

Analizaremos cada una de estas cuestiones en los siguientes apartados.

3.2. De la responsabilidad del empleador al seguro social

No existe un modelo uniforme de regímenes AT y cada país adaptará naturalmente el régimen a sus circunstancias particulares. No obstante, en la mayoría de los casos es probable que se demuestre que el seguro social es un modo más flexible y satisfactorio de ofrecer un seguro de accidentes del trabajo en comparación con los sistemas de seguro privado basados en la responsabilidad del empleador.

Es interesante observar que, según se indica en el estudio de Fultz y Pieris, algunos países de África meridional estaban en proceso de pasar de un régimen basado en la responsabilidad del empleador a un régimen de seguro social, o considerando la posibilidad de dar ese paso. Malawi, por ejemplo, ha promulgado la legislación necesaria a tal efecto y ha iniciado de forma activa el proceso de conversión. Tanzania cuenta con un plan aprobado por el gobierno para reforzar la protección social que incluye el cambio al seguro social, y tanto Lesotho como Botswana han iniciado los debates para poner en marcha cambios similares.

Como hemos visto, los accidentes laborales y las enfermedades profesionales pueden tener consecuencias que duran muchos años; en algunos casos, puede incluso que pasen años antes de que sea evidente que un trabajador ha sufrido una enfermedad profesional. Los regímenes basados en la responsabilidad del empleador con aseguradores privados tienden a renovarse anualmente. Puede ocurrir que los trabajadores lesionados que solicitan reparación tengan problemas serios en caso de insolvencia o cese de actividad del empleador.

Hay también problemas considerables a la hora de velar por la protección de los trabajadores empleados en pequeñas y medianas empresas. Para una empresa pequeña un solo incidente puede tener repercusiones mucho mayores en las cotizaciones futuras que para una empresa más grande. (Y puede añadirse que la suscripción de un seguro independiente para empresas pequeñas va contra la lógica de los seguros, a saber, la de mancomunar los riesgos). El control del cumplimiento, inherente para garantizar que un número elevado de empresas pequeñas

cumplan las obligaciones que les corresponden en materia de seguro de accidentes del trabajo a través de pólizas de seguro de daños a terceros, puede ser sumamente complejo. Como se ha mencionado anteriormente, la tramitación de solicitudes puede ser también muy complicada cuando es necesario coordinar a empleadores, aseguradores y el Estado.

Finalmente, hay pruebas que sugieren que los regímenes de seguro social están mejor capacitados para alentar a los empleadores a adoptar prácticas preventivas. Para los aseguradores privados es difícil ajustar las primas para reflejar, por ejemplo, el compromiso de un empleador con la formación en materia de SST, su inversión en equipo y maquinaria que satisfaga las elevadas normas de SST, o su adopción de normas de certificación para los sistemas de gestión de la SST.

Por lo general los sistemas de seguridad social son el cimiento de los Estados sociales modernos, una característica fundamental en un planteamiento que trata de asegurar la protección básica de todos los miembros de la sociedad. El seguro social para los accidentes del trabajo forma parte de forma natural de un sistema general de seguridad social, aunque, puesto que está concebido en concreto para abordar las secuelas de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, es aconsejable mantenerlo como un elemento separado y diferenciado de seguridad social, y no dejar que quede integrado en un sistema más amplio de subsidios.

3.3. Sistemas administrativos que permitan a los trabajadores reclamar sus derechos

Es beneficioso para todos que los regímenes AT tengan sistemas administrativos sólidos. Ciertamente, no es motivo de satisfacción que la tramitación de las reclamaciones sea tan burocrática y opaca que los trabajadores que han sufrido un accidente o problemas de salud debidos al trabajo (o en el caso de los accidentes mortales en el trabajo, sus familias) tengan dificultades para obtener indemnización.

En algunos países, las solicitudes de prestaciones pueden retenerse hasta que el empleador acepte oficialmente que ha ocurrido un accidente. En particular, si el empleador no cumple plenamente la legislación sobre los accidentes del trabajo, puede que tenga un interés directo en no completar este elemento del proceso administrativo. Para evitar que esto suceda, los regímenes AT deberían permitir la tramitación de las solicitudes de prestaciones, aun cuando el empleador no las haya refrendado. Deberían aceptarse las solicitudes presentadas por los trabajadores mismos, por los miembros de su familia y por las organizaciones de empleados.

Los acuerdos recíprocos que permiten las solicitudes y los pagos de indemnización transfronterizos son una forma de velar por que los regímenes AT protejan debidamente a los trabajadores migrantes, aunque estos hayan vuelto a su país de origen tras un accidente. La Unión Europea, que proporciona reciprocidad para la mayoría de las formas de seguridad social, constituye un modelo de buenas prácticas al respecto.

No todas las reclamaciones derivadas de un accidente del trabajo o enfermedad profesional son necesariamente sencillas, y siempre habrá casos en los que puede que haya desacuerdo sobre si procede pagar indemnización. Este es un ámbito en el que puede ser bastante ventajoso que participen los interlocutores sociales, y que se establezcan disposiciones para la participación activa de las organizaciones de trabajadores.

Es necesario que los regímenes AT incorporen procedimientos de apelación para que los trabajadores puedan impugnar decisiones que en su opinión sean incorrectas o injustas. En Alema-

nia, por ejemplo, los trabajadores tienen derecho a recurrir la decisión de las entidades de accidentes del trabajo ante tribunales especiales de lo social (las vistas de los tribunales son gratuitas para el trabajador en este caso).

Como se ha mencionado en el capítulo anterior, el nivel de protección de los regímenes AT puede ser decepcionante, y con frecuencia los trabajadores más expuestos a peligros son los excluidos. Es una buena práctica que todos los regímenes AT examinen periódicamente el número de trabajadores que puede que estén excluidos de su protección y que pongan en marcha medidas para mejorar la cobertura. Sin duda alguna, esto debe ir compaginado con medidas efectivas que garanticen el cumplimiento. No sirve de mucho tener regímenes bien proyectados y bien administrados si algunos empleadores eluden sus obligaciones.

Es necesario contar con procedimientos adecuados para notificar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, pues este es un medio importante de prevención, ya que al determinar y analizar las causas de los accidentes pueden adoptarse medidas preventivas. En la publicación de la OIT titulada *Improvement of national reporting, data collection and analysis of occupational accidents and diseases* (2012) se recogen orientaciones pormenorizadas sobre el establecimiento de sistemas fiables para la presentación de informes estadísticos.¹³

3.4. Vinculación de los pagos de indemnización a un índice

Ya hemos señalado anteriormente los problemas que pueden tener los trabajadores con enfermedades crónicas o discapacitados si reciben indemnización de un régimen de seguro privado en un pago único global. Ahora bien, en los regímenes de seguro social también pueden surgir incertidumbres y dificultades financieras si las pensiones de invalidez u otros pagos de indemnización periódicos no se vinculan a un índice que tenga en cuenta la inflación.

Este es un factor fundamental al que debe prestarse atención. La solución es que sea un imperativo legal que los regímenes AT efectúen ajustes anuales en las prestaciones. También las cotizaciones deberían estar sujetas a la misma obligación. Debidamente aplicada de este modo, la vinculación a un índice no debería hacer peligrar la sostenibilidad financiera general de un régimen, ya que los ingresos y los pagos aumentarían en proporciones similares.

En el caso de los trabajadores, el cambio puede ser muy beneficioso, ya que hace posible que sus ingresos eviten la erosión progresiva que sufriría su poder adquisitivo de no haber ajuste.

3.5. Vinculación de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo a iniciativas de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo

Es una condición previa esencial para obtener buenos resultados que los regímenes AT sean sostenibles desde un punto de vista financiero y puedan seguir funcionando en tiempos de dificultades económicas y financieras, como las que vive actualmente una gran parte de la economía mundial, igual que en tiempos de bonanza. Por supuesto, los recursos financieros

¹³ OIT (2012), *Improvement of national reporting, data collection and analysis of occupational accidents and diseases*, SafeWork. En inglés solamente.

nunca serán inagotables. A la hora de aplicar o reformar un régimen AT, la lógica empuja hacia la búsqueda de ventajas financieras derivadas de iniciativas preventivas efectivas.

Hay varias formas de poner en marcha estrategias de prevención. Una vía obvia es la adopción de medidas de regulación. La valoración de la experiencia (cobrar cotizaciones superiores o inferiores a los empleadores en función del historial de las reclamaciones pasadas) es otro enfoque (si bien, como se observa en la sección 2.3, este incentivo aparente tiene un doble filo). Colaborar con las organizaciones de trabajadores, los comités de empresa o los comités de seguridad y salud establecidos por los interlocutores sociales es una tercera posibilidad. Ofrecer una formación adecuada y asesoramiento de expertos constituye una cuarta vía.

Afortunadamente, en la actualidad hay muchas buenas prácticas en las que basarse. El resto del presente capítulo está dedicado a explorar más a fondo la forma en que las actividades preventivas en materia de SST pueden integrarse de manera efectiva en los regímenes AT.

3.5.1. Medidas de regulación

La legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo en muchos países, incluidos los Estados Miembros de la Unión Europea, utiliza con frecuencia terminología genérica como «lugares de trabajo seguros y saludables». En ese sentido, no ofrece a los empleadores y a otros una orientación que les ayude con los pormenores prácticos necesarios para establecer buenas prácticas laborales en materia de SST.

En algunos países esa brecha se ha colmado con reglas de SST mucho más pormenorizadas integradas en determinados regímenes AT que son vinculantes para las empresas que participan en ellos.

Por ejemplo, en Alemania las instituciones de seguro por accidentes del trabajo, las Berufsgenossenschaften, han promulgado las llamadas «reglas para la prevención de accidentes» (que, a pesar del título, incluyen también las enfermedades profesionales y los riesgos laborales para la salud). Afortunadamente, las empresas extranjeras que actúan en Alemania, aunque puede que no sean miembros de las Berufsgenossenschaften, también estarán obligadas a cumplir esas reglas cuando sus empleados trabajen junto con empleados asegurados de empresas alemanas. Las reglas están oficialmente reconocidas por el Ministerio de Trabajo alemán, en el marco de un conjunto de acuerdos concluidos en 1998, 2001 y 2003.

3.5.2. Incentivos

En el estudio de los regímenes AT efectuado en 24 países se observó que se utilizaba una amplia selección de incentivos para alentar a los empleadores a poner en marcha iniciativas preventivas en materia de SST. Varios de los regímenes que tratan de incentivar a los empleadores se encuentran en Europa y América Central, además de los del Canadá y la República de Corea. (La información completa puede consultarse en el cuadro 3 del apéndice 1).

Pueden utilizarse tanto incentivos financieros (vinculados a las cotizaciones de los empleadores: los sistemas de «bonus/malus» y de valoración de la experiencia analizados en la sección 2.3) como incentivos no financieros (certificados, concursos, marcas de calidad, etc.). Tales incentivos están concebidos para recompensar prácticas y mejoras en materia de SST especialmente sobresalientes que apliquen las empresas (reducción en el número de accidentes, por ejemplo).

Ganar un galardón en recompensa por los esfuerzos de un empleador por mejorar la gestión de la SST puede tener una importancia especial para la imagen de una empresa con respecto a la responsabilidad social de la empresa (RSE). Un ejemplo es el Deutscher Arbeitsschutzpreis (Premio alemán a la seguridad y salud en el trabajo), organizado conjuntamente por la federación alemana de organizaciones de prestaciones por accidentes del trabajo (DGUV), el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, y el Comité de los *Länder* para la seguridad y la salud en el trabajo. El galardón se concede a empresas que muestran un grado especialmente elevado de compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo.

Si bien la utilización de incentivos es útil, es menester velar por que los beneficios no se obtengan como resultado de datos inexactos, por ejemplo porque no se informa de todos los accidentes/incidentes que se producen.

3.5.3. Asesoramiento e inspecciones

Independientemente de si las reglas y reglamentos sobre seguridad y salud en el trabajo se establecen por medio de legislación o de un régimen AT, hay un requisito que permite garantizar de forma contundente que las empresas los acatan y los cumplen. Sin mecanismos de control, puede que los empleadores tengan muy pocos incentivos para aplicar las reglas debidamente.

En los regímenes AT de varios países, incluidos Alemania, Canadá, Francia, República de Corea y Suiza, se prevén disposiciones particulares de inspección para los empleadores, que con frecuencia se suman a las establecidas por el Estado. Por lo general se considera preferible combinar la realización de inspecciones oficiales con una función asesora y consultiva más oficiosa. Una de las tareas fundamentales de los inspectores es formar y capacitar a los empleadores con objeto de que estén familiarizados con las reglas de SST y las razones por las que dichas reglas se han introducido. Esto puede ser especialmente cierto en el caso de las pequeñas y medianas empresas, que puede que no cuenten con personal dedicado especialmente a la SST.

La combinación de la labor de apoyo de los asesores con las facultades de una inspección podría parecer que establece una relación ambigua con los empleadores, pero el enfoque dual puede funcionar bien, siempre y cuando los inspectores adapten sus servicios a las necesidades de las empresas con las que colaboran. El equilibrio entre las dos funciones puede variar en función del sector industrial y del tipo de condiciones que se den en el lugar. La labor de asesoramiento (quizá sobre la forma de llevar a cabo una evaluación de riesgos, de adquirir un equipo adecuado de protección personal, o de plantear un nuevo programa de inversión de capital) es a menudo el centro de atención en las empresas que ofrecen empleos permanentes; mientras que quizá las inspecciones sean más importantes en los lugares que ofrecen trabajos temporales, por ejemplo en obras de construcción, en las que las condiciones de trabajo pueden cambiar muy rápidamente.

El proceso de investigación tras un incidente que afecte a la seguridad y la salud en el trabajo es también sumamente valioso por lo que respecta a la labor preventiva. Las lecciones que puedan aprenderse de las causas de los accidentes y las enfermedades pueden ayudar a determinar mejores prácticas y procedimientos para el futuro.

Dado que la calidad de las inspecciones que se lleven a cabo y el asesoramiento que se ofrezca depende del conocimiento y experiencia de los inspectores, es aconsejable designar inspectores que cuenten con estudios superiores. En los regímenes AT de algunos países es también

un requisito previo que los inspectores tengan experiencia laboral en el sector privado. Para garantizar su imparcialidad y retener al personal con experiencia es necesario que los salarios sean adecuados.

3.5.4. Utilización del asesoramiento de expertos

Además de constituir sus propios equipos de inspectores/asesores, conviene que los regímenes AT traten de utilizar los servicios, cuando proceda, de expertos independientes. Los expertos pueden ayudar de muchas formas, por ejemplo efectuando consultas e inspecciones *in situ* (que pueden incluir aspectos tales como la aprobación de nuevas máquinas y equipo, o la introducción de nuevas sustancias); pueden asesorar sobre la elaboración de reglas de prevención de accidentes y la redacción de recursos en materia de SST; asimismo, pueden contribuir a poner en marcha iniciativas de capacitación.

En algunos países funcionan instituciones de investigación vinculadas a los regímenes AT. En Francia, por ejemplo, el Instituto Nacional de Investigación y Seguridad para la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (INRS, l'Institut National de Recherche et Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) cuenta con el apoyo de las cajas regionales del seguro de enfermedad (CRAM) de la Francia metropolitana y de la Caja General de la Seguridad Social (CGSS). Su presupuesto (de unos 80 millones EUR anuales) procede casi por completo del fondo nacional para la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Los interlocutores sociales alemanes de las Berufsgenossenschaften (BG) tienen acceso a una serie de institutos de investigación especializados. Las BG que abarcan los sectores de la energía, el textil y la electricidad cuentan, por ejemplo, con el IEU, que investiga los accidentes relacionados con la electricidad. El Instituto para la Investigación sobre Sustancias Peligrosas (IGF), de la Universidad del Ruhr en Bochum, actúa bajo los auspicios de las BG de la industria química. Las BG para la industria de la alimentación y la restauración disponen de un Laboratorio Central que investiga, entre otras cosas, la higiene de las plantas y la microbiología. Otras BG disponen también de institutos de investigación propios.

En la mayoría de los países desarrollados, y en muchas economías en desarrollo, existen institutos de investigación que se dedican a la SST y que muchas veces están directamente gestionados por el Estado. No obstante, así como ocurre con los ejemplos de Alemania y Francia citados anteriormente, los regímenes AT de Austria y el Canadá gestionan también directamente sus propios institutos.

Gracias a Internet, los regímenes AT de todo el planeta pueden disfrutar de acceso directo al asesoramiento de expertos sobre diferentes cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, gran parte del cual es gratuito. A modo de ejemplo, el sitio web de la Dirección de Salud y Seguridad del Reino Unido ofrece información específica por temas, por ejemplo cómo realizar una evaluación de riesgos, así como información relativa a sectores específicos, como la construcción y la agricultura.

GESTIS es un sistema de información gestionado por las Instituciones de Seguros Sociales de Accidentes de Alemania. Contiene ocho bases de datos (la mayoría de acceso gratuito) que tienen por objeto el establecimiento y uso de una red de archivos centralizados y descentralizados sobre sustancias perjudiciales. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de

los EE. UU. (OSHA) ofrece también información sobre una serie de temas. Estos sitios web no son en absoluto la única fuente de información en Internet, pero puede accederse a ellos en las siguientes direcciones:

- Dirección de Salud y Seguridad (Reino Unido): <http://www.hse.gov.uk/guidance/index.htm>
- GESTIS (Alemania): <http://www.dguv.de/ifa/en/gestis/index.jsp>
- OSHA (EE. UU.): <http://www.osha.gov/pls/publications/publication.html>

Además, la OIT coordina también la lista general de enfermedades profesionales reconocidas internacionalmente, desde enfermedades causadas por agentes químicos, físicos y biológicos hasta enfermedades de origen respiratorio y de la piel, trastornos del sistema osteomuscular y cáncer profesional. En 2010 se introdujeron por primera vez de manera específica en la lista de la OIT los trastornos mentales y del comportamiento. La lista puede consultarse en la siguiente dirección:

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_125164.pdf

3.5.5. Verificación de la seguridad de los productos mediante prueba y certificación

La prueba y certificación de las máquinas, el equipo de trabajo y los materiales utilizados en la producción y en la prestación de servicios es una forma conveniente de verificar que los lugares de trabajo son seguros y saludables. Ello puede ser especialmente adecuado a la hora de adoptar decisiones en materia de adquisición.

Varias son las ventajas, por ejemplo:

- La detección temprana de defectos en los productos, lo que permite buscar una solución antes de que ocurra un accidente de SST
- El valor de las marcas de certificación a los efectos de comercialización
- La información que puede facilitar la organización de prueba/certificación sobre las novedades en materia de SST
- El apoyo que puede ofrecer la organización de prueba/certificación en el ámbito de la innovación de productos

Varios regímenes AT (incluidos los de Alemania y Austria) informan de que se está colaborando con los empleadores para asesorarles sobre la adopción de decisiones de compra.

3.5.6. Utilización de personal médico

El personal dedicado a la medicina del trabajo, incluidos los médicos y enfermeros especialistas, desempeñan una valiosa función en la labor de prevención. Las revisiones médicas periódicas de los empleados, en particular los que trabajan con sustancias químicas o biológicas u otras sustancias que entrañan potencialmente un elevado riesgo, pueden en algunos casos ser obligatorias y ciertamente constituyen una buena práctica. Dichas revisiones son también útiles para comprobar que las medidas de control actualmente utilizadas son eficaces y también para determinar las medidas correctivas si en las revisiones se observa un deterioro en la salud del empleado.

El estudio realizado en 24 países para la OIT apunta a que algunos regímenes AT ofrecen revisiones médicas preventivas a través de sus propios servicios médicos institucionales. Es el caso de los regímenes de Alemania, Colombia, Costa Rica, México, Indonesia, Japón y República de Corea (véase el cuadro 3 del apéndice 1, donde se recoge información más pormenorizada).

En Alemania, las víctimas de lesiones graves o enfermedades profesionales reciben tratamiento en régimen de internamiento hospitalario en las once clínicas especializadas gestionadas por las Berufsgenossenschaften, que también tienen convenios con otros 800 hospitales aprobados.

3.5.7. Medios efectivos de difundir información

Garantizar que en los lugares de trabajo se disponga de información suficiente sobre los peligros y riesgos laborales, y que los trabajadores puedan acceder a tal información, es una herramienta fundamental en la adopción de un planteamiento preventivo ante la SST. Los regímenes AT tienen una importante función en ese sentido.

Se sabe fehacientemente que algunas formas en que esta labor se ha llevado a cabo en el pasado no han sido especialmente efectivas. A la hora de planificar nuevos recursos de información tiene sentido examinar detenidamente el grupo o grupos destinatarios a los que se pretende llegar. Por ejemplo, es probable que los propietarios de pequeñas empresas tengan necesidades diferentes a las de los representantes sindicales. Para llegar al personal especializado en SST será necesario utilizar métodos diferentes a los utilizados para llegar a los operarios.

Las nuevas tecnologías permiten difundir la información de muchas formas, sin olvidar los recursos en línea. Puede que el tradicional cartel de los tableros de anuncios aún tenga una función que cumplir, al igual que un programa de vídeo o un DVD. Al preparar nuevos recursos, quizá sea adecuado comenzar respondiendo a las siguientes preguntas:

- ¿Qué asunto se quiere tratar?
- ¿Quiénes son los destinatarios?
- ¿Qué opina el destinatario del asunto y cómo se comporta al respecto?
- ¿Qué mensajes y materiales funcionarán mejor?
- ¿Qué resultados se esperan de la iniciativa?

Una herramienta relativamente nueva que se utiliza en la sensibilización sobre la SST es la campaña publicitaria monográfica con respecto a un asunto concreto. Las campañas, al atraer la atención del público durante un periodo de tiempo determinado, pueden lograr más resultados que una labor promocional o publicitaria esporádica.

Las campañas de este tipo exigen una investigación y planificación cuidadosas, y que se preste atención a los detalles de ejecución. Elegir un tema principal es fundamental para obtener resultados satisfactorios, ya que ello determinará el tono del material que se elabore y los eslóganes publicitarios que se adopten.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo señala que, por su experiencia, dos años es con frecuencia un plazo adecuado para la duración de una campaña. La campaña de dicha Agencia sobre la evaluación de riesgos se llevó a cabo de 2008 a 2009, por ejemplo. En Alemania, el DGUV (Seguro Social de Accidentes de Alemania) ha elegido un planteamiento similar para sus campañas: en una de ellas, que se llevó a cabo en 2007-2008, trataba de

concienciar al público sobre la importancia de cuidarse la piel («los dos metros cuadrados más importantes de tu vida»), y en 2010-2011 organizó una campaña con muy buenos resultados sobre la seguridad en el transporte. El régimen suizo de seguros de accidentes (SUVA) también ha obtenido excelentes resultados en sus campañas televisivas.

Es muy aconsejable efectuar una evaluación general de los resultados positivos (o no) de los recursos y campañas informativas.

3.5.8. Formación

Los regímenes AT pueden desempeñar una función importante al ofrecer una formación de gran calidad en cuestiones relacionadas con la SST.

Cada vez está más extendida la idea de que el planteamiento tradicional (imponer reglas y después simplemente supervisar que se cumplen) es inadecuado. Los estudios demuestran que vale la pena invertir recursos en formación para que se entienda mejor la razón por la que se aplican medidas en materia de SST.

La formación profesional permanente en cuestiones de SST es uno de los elementos en los que se centran los regímenes AT que han decidido incorporar la labor de prevención en sus actividades. Es importante garantizar que las personas responsables de la seguridad y la salud en las empresas estén perfectamente capacitadas, a fin de que poder prevenir mejor los accidentes y las enfermedades.

En Alemania la ley exige que el régimen AT imparta formación en SST a los interesados. De hecho, se han determinado algunos receptores de actividades de formación como consecuencia del análisis de las tendencias en los datos de accidentes y enfermedades.

Al igual que con los recursos informativos, es necesario adaptar la formación al grupo destinatario concreto. Antes de comenzar, es conveniente investigar cuidadosamente las necesidades particulares de los participantes, a fin de proyectar el contenido del curso para que sea lo más pertinente posible. Es también aconsejable efectuar una evaluación adecuada para valorar si los objetivos se han logrado correctamente.

4. Conclusiones

Los regímenes AT pueden tener una influencia enorme en las normas y prácticas que se adopten en relación con la seguridad y la salud en el trabajo.

El mensaje principal es muy sencillo: **Prevenir vale la pena**. Algunos de los regímenes AT más avanzados demuestran con su labor la considerable influencia que han sido capaces de ejercer en relación con la salud y la seguridad en el trabajo en sus respectivos países.

La labor preventiva beneficia al propio régimen de seguro, ya que se reduce el número de solicitudes de prestaciones. También beneficia a los empleadores, ya que les permite reducir el número de horas que se pierden en licencias por enfermedad y contribuye a crear lugares de trabajo seguros que son atractivos para los empleados. Los lugares de trabajo seguros permiten que las mercancías y los servicios se entreguen a tiempo y que sean de buena calidad, lo que ofrece ventajas competitivas.

También los empleados obtienen grandes beneficios, al saber no sólo que cuentan con el respaldo de un régimen AT estable en caso de necesidad, sino que además el régimen trata de garantizar de manera activa unas condiciones de trabajo más seguras.

Los regímenes AT que todavía no han emprendido de forma significativa labores preventivas quizá deseen introducir este elemento de su labor progresivamente. La investigación sobre la «rentabilidad de la prevención» (véase el capítulo 2) sugiere que entre las ventajas se incluyen ganancias financieras. Esto no es sólo un enfoque para los regímenes de los países desarrollados: es probable que la «rentabilidad de la prevención» sea superior en los países que en estos momentos tienen normas de salud y seguridad relativamente bajas.

Los regímenes AT pueden aprovechar la gran cantidad de experiencia y buenas prácticas que se ha acumulado en el ámbito internacional, y que se ha tratado de presentar resumida en el presente informe. Hay verdaderas oportunidades para transformar los regímenes que en la actualidad tienen simplemente un carácter reactivo, es decir, que simplemente responden cuando se producen accidentes o se contraen enfermedades, en organismos que ponen mucho de su parte para garantizar condiciones de trabajo seguras.

En dicha labor, la estrecha colaboración con los interlocutores sociales es un elemento indiscutible para obtener resultados positivos. Desde los comienzos de la idea de los denominados regímenes de «indemnización de los trabajadores» en Alemania hace más de 125 años, ha quedado patente que un régimen AT bien administrado aporta ventajas tanto a los empleadores como a los trabajadores. Probablemente no sea una coincidencia que en Alemania, cuyo régimen AT se considera uno de los más avanzados de hoy en día, las nueve Berufsgenossenschaften que administran los regímenes de diferentes sectores industriales sean órganos controlados por los interlocutores sociales y en los que éstos están equitativamente representados. La extensa labor que las BG llevan a cabo en el ámbito de la investigación sobre las SST y en iniciativas preventivas puede considerarse un testimonio del éxito de este enfoque.

Por supuesto, cada país encontrará su propio camino para los regímenes AT. Conviene recordar, sin embargo, que los problemas que se plantean en la esfera de la seguridad y la salud en

el trabajo son con frecuencia los mismos en todo el mundo. Una pieza defectuosa del equipo técnico entrañará riesgos, independientemente del país en el que se utilice. Una enfermedad profesional provocada por una sustancia química concreta afectará a los trabajadores que estén en contacto con ella dondequiera que estén. Por ello, es especialmente importante que los regímenes AT miren más allá de las fronteras de su país, aprendan de otros y, a su vez, ofrezcan sus propias perspectivas para que otros aprendan de ellas.

En esta labor, el Programa de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y el Medio Ambiente (SafeWork) puede proporcionar la coordinación internacional que sea necesaria. La OIT ha hecho un llamamiento para que todo trabajo sea trabajo decente, y un elemento fundamental para ello es que el trabajo sea seguro. El elevado número de trabajadores que mueren o se lesionan cada año es un recordatorio constante de que es necesario seguir trabajando para lograr ese objetivo.

Apéndice 1.

Pormenores y resultados del estudio realizado en 24 países

El Dr. Sven Timm, de la Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), coordinó en nombre de la OIT un estudio de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo en 24 países, que se llevó a cabo en 2011. En el apéndice 2 se recoge una copia del cuestionario.

Se seleccionaron los siguientes países;

- África: Kenya, Togo, Túnez
- Asia: Arabia Saudita, Australia, Corea, Indonesia, Japón, Singapur
- América del Norte: Canadá (Ontario), México, Panamá
- América del Sur: Brasil, Colombia, Costa Rica
- Europa: Alemania, Austria, Belarús, España, ex República Yugoslava de Macedonia, Francia, Polonia, Rusia, Suiza

En el estudio, al que han contribuido ministerios e instituciones de seguridad social, se solicitaba la siguiente información:

- El tipo de régimen de prestaciones por accidentes del trabajo existente en cada país
- El fundamento jurídico del régimen
- Las disposiciones para la afiliación de empleadores y empresas
- La cobertura
- Las disposiciones administrativas y de control
- Los servicios y prestaciones, incluidos los servicios de prevención

En el **cuadro 1** se ofrece un resumen de cada régimen.

En el **cuadro 2** se presentan los datos, cuando se dispone de ellos, sobre el porcentaje de gasto que los regímenes dedican a funciones concretas.

En el **cuadro 3** se presenta información pormenorizada sobre los servicios que ofrecen los regímenes en el ámbito de la labor de prevención en materia de SST.

En el **cuadro 4** se analizan los servicios y prestaciones en relación con la rehabilitación.

En el **cuadro 5** se presentan datos sobre las cotizaciones.

Cuadro 1: Regímenes AT por tipo, fundamento jurídico, disposiciones de afiliación, cobertura y disposiciones de gobernanza

País	Tipo de régimen AT	Fundamento jurídico	Afiliación al régimen	Cobertura: ¿quién está asegurado?	Gobernanza/supervisión/ estrategia
Alemania	Seguro social, régimen independiente sin adjudicación de culpa	Legislación federal	Obligatorio	Trabajador/empleo contratado, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices, alumnos, estudiantes, niños en centros de atención de día, personas que realizan servicios voluntarios y a la comunidad, asistentes en casos de necesidad, personas que prestan primeros auxilios	Junta de autoadministración de interlocutores sociales Supervisión por el Gobierno La junta de autoadministración estableció la estrategia del régimen AT
Arabia Saudita	Responsabilidad de los empleadores, régimen independiente	Legislación	Es obligatorio para los empleadores contratar un seguro de indemnización de los trabajadores	empleadores/trabajadores por cuenta propia que se den de alta, cónyuges y familiares que ayudan, trabajadores migrantes, trabajadores domésticos, trabajadores del sector informal (ilegales)	Organismo gubernamental Junta administrativa tripartita
Australia	Responsabilidad de los empleadores	Legislación	Es obligatorio para los empleadores contratar un seguro de indemnización de los trabajadores	Trabajador, según la definición dada en los 11 diferentes regímenes AT de los territorios (comprende aprox. el 89% de la mano de obra)	Sistemas de indemnización de los trabajadores en 11 territorios; autoseguro posible si lo concede la autoridad de indemnización de los trabajadores
Austria	Seguro social, régimen independiente sin adjudicación de culpa	Legislación	Obligatorio	Trabajador/empleo contratado, personas que realizan servicios voluntarios y a la comunidad, Asistentes en casos de necesidad, personas que prestan primeros auxilios (por ejemplo, donde se ha producido un accidente), trabajadores por cuenta propia, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices, personas en formación profesional (no en todos los casos), alumnos, estudiantes, niños en centros de atención de día, trabajadores migrantes, trabajadores del sector informal, trabajadores domésticos	Organismo de la seguridad social; junta de autoadministración de interlocutores sociales Supervisión por el Gobierno La estrategia se establece en la legislación sobre el seguro social de accidentes

País	Tipo de régimen AT	Fundamento jurídico	Afilación al régimen	Cobertura: ¿quién está asegurado?	Gobernanza/supervisión/ estrategia
Belarús	Seguro social, régimen independiente sin adjudicación de culpa	Legislación	Obligatorio	Trabajador contratado/empleador, trabajador por cuenta propia, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices, personas en formación profesional, cónyuges y familiares que ayudan, trabajadores migrantes, trabajadores domésticos	Organismo gubernamental Gestión por una junta gubernamental Estrategia nacional en SST
Brasil	Seguro social, combinado con otros ámbitos de la seguridad social	Legislación	Obligatorio	Trabajador/empleador contratado, personas que realizan servicios voluntarios y a la comunidad, asistentes en casos de necesidad, personas que prestan primeros auxilios (por ejemplo, donde se ha producido un accidente), trabajador por cuenta propia, trabajadores a tiempo parcial aprendices, empleados aprendices, personas en formación profesional (no en todos los casos), alumnos, estudiantes, niños en centros de atención de día	Ministerio de Trabajo, Seguridad Social o de Salud Organismo gubernamental o autoridad pública, organismo de la seguridad social Gestión por una junta gubernamental Vinculación a la estrategia nacional en SST
Canadá (Ontario)	Seguro social, régimen independiente sin adjudicación de culpa	Legislación provincial, Ontario	Obligatorio	Trabajador contratado/empleador, aprendices, empleados aprendices, asistentes en casos de necesidad, personas que prestan primeros auxilios, trabajadores migrantes (si están en situación legal), trabajadores domésticos	Organismo gubernamental (administración pública) Junta tripartita, los empleadores son los responsables de las primas del seguro
Colombia	Sistema mixto público/privado, las empresas de seguros participan en el régimen AT en nombre del Gobierno; sistema combinado con otros ámbitos de la seguridad social; sistema de seguro sin adjudicación de culpa	Legislación	Obligatorio	Trabajador contratado/empleador, trabajadores a tiempo parcial, empleados aprendices, personas en formación profesional, trabajador por cuenta propia con carácter voluntario, cónyuges y familiares que ayudan, trabajadores migrantes, trabajadores domésticos	El Consejo del régimen AT con participación multipartita (Gobierno, empleadores, universidades, responsables del seguro) tiene alguna autoridad administrativa El Gobierno administra el sistema, los responsables del seguro poseen la concesión del servicio Estrategia nacional en SST

País	Tipo de régimen AT	Fundamento jurídico	Afiliación al régimen	Cobertura: ¿quién está asegurado?	Gobernanza/supervisión/ estrategia
Corea	Seguro social, régimen independiente sin adjudicación de culpa	Legislación	Obligatorio	Trabajador/empleo contratado, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices, trabajadores migrantes	Ministerio de Trabajo Junta gubernamental Organismo encargado de la prevención: KOSHA
Costa Rica	Responsabilidad de los empleadores	Legislación	Es obligatorio para los empleadores contratar un seguro de indemnización de los trabajadores	Trabajador/empleo contratado, trabajadores por cuenta propia, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, trabajadores migrantes, trabajadores domésticos	Estrategia nacional en SST Empresa pública de seguros semiautónoma Gestión pública, autoseguro Estrategia nacional en SST
España	Seguro social, combinado con otros ámbitos de la seguridad social	Legislación	Obligatorio	Trabajador/empleo contratado, trabajadores por cuenta propia, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices, trabajadores migrantes, trabajadores domésticos	Ministerio de Trabajo Gestión por una junta gubernamental Supervisión gubernamental
Ex República Yugoslava de Macedonia	Seguro social, combinado con otros ámbitos de la seguridad social	Legislación	Obligatorio	Trabajador/empleo contratado, personas que realizan servicios voluntarios y a la comunidad, trabajadores por cuenta propia, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices, alumnos, estudiantes, niños en centros de atención de día, cónyuges y familiares que ayudan, trabajadores domésticos	Estrategia nacional en SST Ministerio de Seguridad Social y Salud, organismo gubernamental/autoridad pública Gestión por una junta gubernamental Estrategia nacional en SST

País	Tipo de régimen AT	Fundamento jurídico	Afilación al régimen	Cobertura: ¿quién está asegurado?	Gobernanza/supervisión/ estrategia
Federación de Rusia	Seguro social, régimen independiente	Legislación	Obligatorio	Trabajador/empleo contratado, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices, personas que realizan servicios voluntarios y a la comunidad, asistentes en casos de necesidad, personas que prestan primeros auxilios empleadores/trabajadores por cuenta propia que se den de alta, trabajadores migrantes, trabajadores domésticos, Condición previa para todos: un contrato firmado	Junta gubernamental
Francia	Seguro social, régimen independiente sin adjudicación de culpa	Legislación	Obligatorio	Trabajador/empleo contratado, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices, alumnos, estudiantes, niños en centros de atención de día, cónyuges y familiares que ayudan*, trabajadores migrantes*, trabajadores domésticos*, trabajadores del sector informal (ilegales)*, * todo el trabajo debe declararse	Autoridad pública (CNAMTS) Supervisión gubernamental, junta de gestión a través de una junta de administración de los interlocutores sociales Estrategia nacional conjunta en SST del Gobierno y el régimen AT
Indonesia	Seguro social, combinado con otros ámbitos de la seguridad social	Legislación	Obligatorio	Trabajador/empleo contratado	Organismo de seguridad social Junta de gestión privada
Japón	Seguro social, régimen independiente sin adjudicación de culpa	Legislación	Obligatorio	Trabajador/empleo contratado, trabajador por cuenta propia, trabajadores a tiempo parcial, empleados aprendices, personas en formación profesional, trabajadores migrantes	Ministerio de Trabajo, Salud y Bienestar Gestión por una junta gubernamental Estrategia nacional en SST
Kenya	Responsabilidad de los empleadores	Legislación	Es obligatorio para los empleadores contratar un seguro de indemnización de los trabajadores	Trabajador/empleo contratado, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices, trabajadores migrantes (si cuentan con un contrato), trabajadores domésticos, trabajadores del sector informal (ilegales)	Ministerio de Trabajo Junta administrativa tripartita (interlocutores sociales y Gobierno) Empresa de seguro privado

País	Tipo de régimen AT	Fundamento jurídico	Afiliación al régimen	Cobertura: ¿quién está asegurado?	Gobernanza/supervisión/ estrategia
México	Seguro social, combinado con otros ámbitos de la seguridad social	Legislación	Obligatorio	Trabajador/empleo contratado, personas que realizan servicios voluntarios y a la comunidad, personas que prestan primeros auxilios (por ejemplo, donde se ha producido un accidente), trabajadores por cuenta propia, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices, personas en formación profesional, alumnos, estudiantes, niños en centros de atención de día, cónyuges y familiares que ayudan, trabajadores migrantes, trabajadores domésticos	Gestión por un organismo de seguridad social Supervisión por una junta tripartita Estrategia nacional en SST
Panamá	Seguro social, combinado con otros ámbitos de la seguridad social	Legislación	Obligatorio	Trabajador/empleo contratado, cónyuges y familiares que ayudan, trabajadores migrantes	Ministerio de Trabajo, junta administrativa tripartita, empresa de seguro privado, fondo de seguridad social Supervisión gubernamental Estrategia nacional en SST
Polonia	Seguro social, combinado con otros ámbitos de la seguridad social	Legislación	Obligatorio	Trabajador/empleo contratado, personas que realizan servicios voluntarios y a la comunidad, asistentes en casos de necesidad, personas que prestan primeros auxilios (por ejemplo, donde se ha producido un accidente), trabajadores por cuenta propia, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices, personas en formación profesional, alumnos, estudiantes, niños en centros de atención de día, cónyuges y familiares que ayudan, trabajadores migrantes	Ministerio de Trabajo Gestión por una junta gubernamental Estrategia nacional en SST

País	Tipo de régimen AT	Fundamento jurídico	Afilación al régimen	Cobertura: ¿quién está asegurado?	Gobernanza/supervisión/ estrategia
Singapur	Responsabilidad del empleador	Legislación	Es obligatorio para los empleadores contratar un seguro de indemnización de los trabajadores que realizan trabajo manual; los empleadores tienen libertad para decidir si aseguran a empleados con trabajos de bajo riesgo	Trabajador/empleo contratado, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices, trabajadores migrantes, trabajadores del sector informal	El Ministerio de Recursos Humanos regula la indemnización en el marco de la Ley de indemnización de los accidentes laborales, enfoque sin adjudicación de culpa Cobertura a través de varios aseguradores privados con primas que dependen del mercado
Suiza	Seguro social, régimen independiente sin adjudicación de culpa	Legislación federal	Obligatorio	Trabajador/empleo contratado, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices, personas que realizan servicios voluntarios y a la comunidad, trabajadores migrantes (si cuentan con un contrato)	Junta administrativa tripartita (interlocutores sociales y Gobierno) Supervisión por el Gobierno
Togo	No se especifica	Legislación	Obligatorio	Trabajador/empleo contratado, trabajadores por cuenta propia, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices, personas en formación profesional, cónyuges y familiares que ayudan, trabajadores migrantes, trabajadores domésticos	Organismo de seguridad social Junta administrativa tripartita Estrategia nacional en SST
Túnez	Seguro social, régimen independiente	Legislación	Obligatorio	Trabajador/empleo contratado, personas que realizan servicios voluntarios y a la comunidad, trabajadores por cuenta propia, trabajadores a tiempo parcial, aprendices, empleados aprendices, personas en formación profesional, alumnos, estudiantes, niños en centros de atención de día, trabajadores migrantes, trabajadores domésticos	Ministerio de Asuntos Sociales Organismo gubernamental

Cuadro 2. Adjudicación de porcentajes de los costos de los servicios (tanto por ciento de los gastos totales, datos más recientes)

Pais	Prevención	Porcentaje del costo	Rehabilitación	Porcentaje del costo	Indemnización	Porcentaje del costo	Gastos totales del sistema
Alemania	X	6,9	X	27,9	X	42,7	13 166 millones €
Arabia Saudita	X	no se especifica	X	no se especifica	X	no se especifica	no se especifica
Australia	-	-	X	22,4	X	55,7	6 614 millones A\$
Austria	X	5,0	X	36,2	X	43,5	1 221 millones €
Belarús	X	5,0	X	no se especifica	X	89,0 (rehab. + indemn.)	no se especifica
Brasil	X	no se especifica	X	no se especifica	X	no se especifica	no se especifica
Canadá (Ontario)	X	5,8	X	23,2	X	71,0	3 313 millones Can\$
Colombia	X	no se especifica	X	no se especifica	X	no se especifica	no se especifica
Corea, Rep. de	X	máx. 8 %	X	no se especifica	X	no se especifica	3 900 millones US\$
Costa Rica	X	confidencial	X	confidencial	X	confidencial	confidencial
España	X	máx. 0,5	X	no se especifica	X	36,3	6 565 millones €
Ex Rep. de Macedonia	X	no se especifica	X	no se especifica	X	no se especifica	no se especifica
Federación de Rusia*	-	-	(X)	no se especifica	X	no se especifica	aprox. 12,5 millones €*
Francia	X	no se especifica	X	no se especifica	X	no se especifica	1 1 500 millones €
Indonesia*	X	no se especifica	X	no se especifica	X	30,0	140 millones US\$*
Japón	X	2,1	X	1,7	X	84,2	10 788 millones US\$
Kenya	X	no se especifica	X	no se especifica	X	no se especifica	no se especifica
México	X	no se especifica	X	no se especifica	X	no se especifica	201 millones US\$
Panamá	X	no se especifica	X	no se especifica	X	no se especifica	no se especifica
Polonia	(X)	0,07	-	-	X	97,6	1 600 millones US\$
Singapur	-	-	X	no se especifica, véase indemn.	X	100,0	54 millones US\$
Suiza	X	6,5	X	25,0	X	60,0	aprox. 1 500 millones €
Togo	X	no se especifica	X	no se especifica	X	no se especifica	no se especifica
Túnez	X	no se especifica	(X)	no se especifica	X	no se especifica	56 millones €

* Indonesia, Federación de Rusia: El presupuesto se utiliza para varios componentes de la seguridad social, incluido el seguro social

(X) porcentaje/cuanta insignificante

Tipo medio de cambio de US\$ a €: 1 € = 1,3 US\$

Cuadro 3. Servicios de prevención que ofrecen los regímenes AT estudiados

Pais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Asesoramiento y supervisión (Inspección)	Reglas y reglamentos sobre SST	Atención médica y/o revisiones médicas	Evaluación de los riesgos profesionales	Fomento de la salud en el lugar de trabajo	Servicios operacionales (p. ej. mediciones)	Formación, calificaciones y/o capacitación	Prueba y certificación	Investigación	Incentivos económicos/ de otro tipo	Información y comunicación
Alemania	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí/sí	sí
Arabia Saudita	sí	sí	no	no	no	no	no	no espec.	sí	no/no	sí
Australia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Austria	asesoramiento	no	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no/no	sí
Belarús	sí	sí	no	no	no	no	sí	no	sí	no/no	sí
Brasil	sí	no espec.	sí	sí	no	no	no	sí	sí	no/no	sí
Canadá (Ontario)	sí	sí	no	sí	no	sí	sí	no	sí	no/sí	sí
Colombia	no aplic.	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no	sí	no/no	sí
Corea Rep. de	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí/sí	sí
Costa Rica	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí/sí	sí
España	sí	sí	no	sí	sí	no	sí	no	sí	no/sí	sí
Ex Rep. Yug. de Macedonia	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no espec.	sí	no/no	sí
Federación de Rusia	no espec.	no	no	no	no	no	no	no	no	no/no	no
Francia	sí	no	no	sí	sí	sí	sí	no espec.	sí	sí/no	sí
Indonesia	sí	no	sí	no	no	sí	sí	no espec.	no	no	sí
Japón	sí	no	sí	sí	no	sí	sí	sí	sí	sí/no	sí
Kenya	sí	sí	sí	sí	no	sí	sí	no espec.	sí	no/no	sí
México	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no espec.	sí	no/sí	sí
Panamá	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no espec.	sí	no/no	no espec.
Polonia	no	no	no	no	no	no	no	no	sí	no/no	sí

Pais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Asesoramiento y supervisión (Inspección)	Reglas y reglamentos sobre SST	Atención médica y/o revisiones médicas	Evaluación de los riesgos profesionales	Fomento de la salud en el lugar de trabajo	Servicios operacionales (p. ej. mediciones)	Formación, calificaciones y/o capacitación	Prueba y certificación	Investigación	Incentivos económicos/ de otro tipo	Información y comunicación
Singapur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suiza	sí	sí	sí	sí	no	sí	sí	sí	no	no/sí	sí
Togo	sí	no	sí	sí	sí	sí	no	no espec.	no	no/no	sí
Túnez	sí	sí	no aplic.	sí	sí	sí	no aplic.	no espec.	no aplic.	no/no	no aplic.

- 1 Asesoramiento y supervisión (inspección)
 - 2 Reglas y reglamentos sobre SST (reglas para la prevención de accidentes de las instituciones que gobiernan los regímenes AT)
 - 3 Atención médica y/o revisiones médicas
 - 4 Apoyo a las empresas/empleadores en la evaluación de los riesgos profesionales
 - 5 Fomento de la salud en el lugar de trabajo
 - 6 Servicios operacionales, como mediciones de sustancias peligrosas o análisis y asesoramiento ergonómico en el lugar de trabajo
 - 7 Formación, cualificación y/o capacitación
 - 8 Servicios de prueba y certificación
 - 9 Investigación
 - 10 Incentivos económicos/otros tipos de incentivos como recompensas, primas, etc.
 - 11 Información y comunicación
- no espec. = no se especifica
no aplic. = no se aplica

Cuadro 4. Servicios y prestaciones en relación con la rehabilitación

Pais	Rehabilitación médica	Servicios médicos	Investigación médica	Fomento de la readaptación funcional	Reeducación profesional	Rehabilitación social (alojamiento, automóviles, lugar de trabajo)
Alemania	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Arabia Saudita	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí, para los lugares de trabajo
Australia	Sí	Sí	Sí, en cooperación con universidades	Sí	No (obligación del empleador)	Sí
Austria	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Belarús	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí
Brasil	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Canadá (Ontario)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Colombia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Corea, Rep. de	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí, para los lugares de trabajo
Costa Rica	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
España	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Ex Rep. Yug. de Macedonia	Sí	No	No	No	Sí	Sí, para los lugares de trabajo
Federación de Rusia	Sí	Sí	No	No	No	No
Francia	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No
Indonesia	Sí	Sí	No	Sí	No	No
Japón	Sí	Sí	Sí	No	No	No
Kenya	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No
México	Sí	No	No	No	Sí	Sí para los lugares de trabajo
Panamá	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí, para el alojamiento y los lugares de trabajo
Polonia	No	No	No	No	Sí	No
Singapur	Sí	No	No	No	No	No
Suiza	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No
Togo	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí, para los lugares de trabajo
Túnez	No	No	No	Sí	Sí	No

Cuadro 5. Datos sobre las cotizaciones a los regímenes AT estudiados

País	Tipo de financiación del régimen AT: ¿basado en cotizaciones o de otro tipo?	¿Quién paga? empleador	¿Quién paga? empleado	Bonus-malus, desgravaciones/recargos regreso Observaciones
Alemania	Sí, de reparto	Sí	No	Bonus/malus, desgravaciones/recargos, regreso
Arabia Saudita	Sí	Sí	No	Regreso
Australia	Tres tipos diferentes de financiación: financiación central, híbrida y privada	Sí	No	No
Austria	Sí, tasas fijas	Sí	No	Regreso
Belarús	Sí	Sí	No	Desgravaciones/recargos, regreso
Brasil	Basado en cotizaciones, pero también subsidios fiscales, sistema de reparto	Sí	Sí	Bonus/malus, desgravaciones/recargos, regreso
Canadá (Ontario)	Sí	Sí	No	Desgravaciones/recargos
Colombia	Sí	Sí	No	Regreso
Corea, Rep. de	De capitalización	Sí	No	No
Costa Rica	Sí	Sí	No	Desgravaciones/recargos, regreso
España	Sistema mixto basado en cotizaciones y de capitalización	Empleadores e impuestos adicionales	No	Bonus/malus
Ex Rep. Yug. de Macedonia	De capitalización	Sí	No	No
Federación de Rusia	Sí	Sí	No	Desgravaciones/recargos
Francia	Sí, de reparto	Sí	No	Bonus/malus, desgravaciones/recargos, regreso
Indonesia	Sí, de reparto	Sí	No	Regreso
Japón	De otro tipo: de reparto	Sí	No	Bonus/malus, desgravaciones/recargos, regreso
Kenya	De otro tipo	Sí	No	No
México	Sistema mixto basado en cotizaciones y de capitalización; de reparto	Sí	No	Regreso
Panamá	Sí, de reparto	No se especifica	No se especifica	Bonus/malus, desgravaciones/recargos, regreso
Polonia	No se especifica; de reparto	Sí	No	Bonus/malus, desgravaciones/recargos
Singapur	De otro tipo	Sí	No	No
Suiza	Sí	Sí	No	Bonus/malus, regreso
Togo	Sí, de reparto	Sí	Sí	Desgravaciones/recargos, regreso
Túnez	Sí	Sí	No	Bonus/malus

Apéndice 2.

El cuestionario del estudio

Estudio sobre los regímenes AT nacionales

Antecedentes y objetivos del proyecto

Los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (regímenes AT) (llamados también «régimen de seguro de accidentes», «régimen de indemnización de los trabajadores» o «régimen de seguro de accidentes (social)») constituyen la forma más antigua de cobertura de seguridad social y la más extendida por todo el mundo, lo que es una indicación de su gran importancia. Los regímenes AT se establecieron a finales del siglo XIX en Europa: el primer régimen nacional se estableció legalmente en Alemania durante el gobierno del canciller Bismarck en 1884 y empezó a funcionar en 1885. Los regímenes AT pueden ofrecer, en función de sus principios básicos, asistencia médica, rehabilitación profesional y social, cuidados asistenciales y prestaciones monetarias a los trabajadores que se lesionan en el trabajo o en el trayecto hacia el trabajo o contraen enfermedades profesionales, así como prestaciones para los familiares supervivientes de las víctimas de lesiones profesionales mortales. En algunos países los regímenes AT han incorporado un amplio enfoque preventivo fomentando mejoras en materia de salud y seguridad en los lugares de trabajo con el objetivo de reducir los accidentes, las enfermedades, en particular las enfermedades profesionales, mediante las cotizaciones de los empleadores en función de los riesgos y/o el apoyo activo y la financiación de actividades de sensibilización y prevención.

El programa **SafeWork** de la **OIT** está preparando un estudio internacional para evaluar la relación entre el enfoque preventivo ante los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y la función de los regímenes AT, además de recoger diferentes ejemplos de buenas prácticas en varios países seleccionados. La guía irá dirigida principalmente a un grupo mixto de destinatarios constituido por las autoridades nacionales encargadas de la seguridad y la salud en el trabajo (en particular los Ministerios de Trabajo y de Salud), y por las autoridades e instituciones nacionales que se ocupan de la seguridad social, así como el personal ejecutivo entre los mandantes tripartitos de la OIT. La guía alentará la colaboración activa de todas las partes interesadas que se ocupan de la SST y los regímenes AT, desde la notificación de los accidentes hasta el pago de las prestaciones y el apoyo a las actividades de prevención. En la preparación de la guía se evaluarán los elementos de una amplia selección de diferentes regímenes AT nacionales con objeto de elaborar recomendaciones para el establecimiento de nuevos regímenes AT o la mejora de los existentes.

Cuestionario

El siguiente cuestionario se utilizará para la evaluación de algunos aspectos de la situación de su país por lo que respecta al seguro de accidentes del trabajo, prestando una atención especial a los aspectos preventivos. (La expresión «régimen de prestaciones por accidentes del trabajo»

se utiliza para referirse a todos los tipos de regímenes, incluidos los de indemnización de los trabajadores, el seguro de accidentes del trabajo, etc.). Se tarda **aproximadamente 30 minutos** en completar el cuestionario, por lo que le agradeceríamos que tenga la amabilidad de responder a las preguntas de opción múltiple (tipo test). Solamente hay unas pocas preguntas para las que se requieren respuestas completas. Sírvase contestar de la forma más escueta posible para describir el sistema de su país con un elevado nivel de precisión. Por si tuviésemos más preguntas que formularle tras analizar sus respuestas, le agradeceríamos poder volver a contactarle de nuevo. Para ello, sírvase indicar sus datos de contacto (número de teléfono y dirección de correo electrónico) en la página siguiente.

Muchas gracias por su valiosa colaboración y apoyo.

Sírvase cumplimentar los siguientes datos del formulario de identificación:

País:

Persona que tramita el formulario:

Institución y dirección:

.....

.....

.....

Departamento:

Cargo del interlocutor:

Teléfono:

Correo electrónico:

Observaciones:

Fecha:

CUESTIONARIO

Sírvase adjuntar toda información adicional que pueda tener, como estadísticas, cuadros, gráficas, hiperenlaces a datos públicos, etc.

Para **activar** las casillas: pulse dos veces en una casilla y seleccione «activar» en el menú que se despliegue para marcar la casilla con una cruz .

Para **desactivar** las casillas: si desea corregir la opción marcada, pulse dos veces de nuevo en una casilla activada (marcada con una cruz) y seleccione «desactivar» para borrar la cruz de la casilla.

1. Régimen de prestaciones por accidentes del trabajo – Cuestiones generales:

1.1 ¿Existe un régimen de prestaciones por accidentes del trabajo (régimen AT) en su país? sí no

(En este concepto se incluyen regímenes denominados de otro modo, como indemnización de los trabajadores, seguro de accidentes del trabajo, responsabilidad de los empleadores, etc.)

1.1.1 En caso de respuesta afirmativa, ¿es obligatorio (basado en una ley)? sí no
(De ser posible, sírvase adjuntar una copia de la ley)

1.1.2 Tipo de régimen *(Sírvase marcar una casilla):*

seguro social, sistema público

responsabilidad de los empleadores

privado

sistema mixto público/privado

de otro tipo *(sírvase especificar):*

1.1.3 Si se trata de un sistema AT público, ¿forma parte del régimen nacional de seguro social o de seguridad social? sí no

1.1.4 En caso de respuesta afirmativa, sírvase especificar si es:

un régimen independiente

un régimen combinado con otros ámbitos de la seguridad social, como el seguro de salud.

1.1.5 ¿Es obligatorio que los empleadores/empresas estén afiliados al régimen AT? sí no

1.1.6 ¿Es el régimen AT un sistema de seguro sin adjudicación de culpa? sí no

(Es decir, ¿el régimen de seguro exime de responsabilidad frente a reclamaciones de daños a las personas aseguradas, aunque estas hayan contribuido a un accidente por conducta indebida, error humano, etc.)?

En caso de respuesta afirmativa, ¿qué ocurre en caso de intención o negligencia culposa cuando se infringen las reglas de seguridad y salud en el trabajo (SST)?

En caso de dolo por parte del empleador:

En caso de dolo por parte del asegurado (empleado/trabajador):

1.1.7 ¿Existe una estrategia nacional o en el régimen AT en materia de SST? sí no
(De ser posible, sírvase adjuntar una copia de la estrategia)

2. Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

- 2.1 ¿Se dispone de regímenes independientes para los accidentes del trabajo y para las enfermedades profesionales? sí no
- 2.1.1 En caso de respuesta negativa, ¿distingue el régimen AT entre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales? sí no
- 2.2 ¿Cuál es la definición de accidente del trabajo en el régimen AT de su país?
-
-
-
- 2.2.1 ¿Cómo se establece la definición de lo que constituye un accidente del trabajo? (*Sírvase marcar una casilla*)
- no es aplicable
- por ley
- mediante la administración del régimen AT
- mediante una comisión gubernamental
- mediante una comisión independiente
- de otra forma (*sírvase especificar*):
-
- 2.3 ¿Cuál es la definición de enfermedad profesional en el régimen AT de su país? (*¿Cómo se determina que una enfermedad es profesional?*)
-
-
-
- 2.3.1 ¿Cómo se establece la definición de lo que constituye una enfermedad profesional? (*Sírvase marcar una casilla*)
- no es aplicable
- por ley
- mediante la administración del régimen AT
- mediante una comisión gubernamental
- mediante una comisión independiente
- de otra forma (*sírvase especificar*):
-
- 2.3.2 ¿Existe una lista nacional/prescrita de enfermedades profesionales por las que sean pagaderos subsidios o indemnizaciones? sí no
- (*De ser posible, sírvase adjuntar la lista prescrita*)

2.3.3 En caso de respuesta afirmativa, ¿se basa la lista en alguna lista que tenga reconocimiento internacional?

Recomendación de la OIT sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)

Recomendación 2003/670/EC de la Comisión de la UE (19/09/2003) relativa a la lista europea de enfermedades profesionales

otra (*Sírvase especificar*):

2.3.4 ¿Se aseguran otros accidentes, por ejemplo los accidentes ocurridos en el trayecto, en virtud del régimen AT? (*En caso de respuesta afirmativa, sírvase especificar*):

.....

3. Notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales

3.1 ¿Existe un sistema de notificación central/nacional para

– los accidentes del trabajo? sí no

– las enfermedades profesionales? sí no

3.2 ¿Quién da el aviso (notifica a las autoridades) del accidente de trabajo? (*Sírvase marcar todas las casillas pertinentes*)

empleador

trabajador/empleado

médico de la empresa

cualquier médico

representante sindical

seguro de salud

otro (*Sírvase especificar*):

3.3 ¿Quién da el aviso (notifica a las autoridades) de la enfermedad profesional? (*Sírvase marcar todas las casillas pertinentes*)

empleador

trabajador/empleado

médico de la empresa

cualquier médico

representante sindical

seguro de salud

otro (*Sírvase especificar*):

- 3.4** ¿Cómo se notifica un accidente del trabajo o enfermedad profesional?
(*Sírvase marcar todas las casillas pertinentes*)
- por escrito
- mediante un formulario oficial
- por medios electrónicos
- de otro modo (*Sírvase especificar*):
- 3.5** ¿A quién se presenta el aviso de un accidente del trabajo o enfermedad profesional?
- responsable del régimen AT
- autoridad estatal
- otro (*Sírvase especificar*):
- 3.6** ¿Hay plazos para dar el aviso de un accidente del trabajo? sí no
(*En caso de respuesta afirmativa, sírvase especificar*):
- 3.7** ¿Se publican en su país estadísticas nacionales:
- sobre los accidentes del trabajo sí no
- sobre las enfermedades profesionales? sí no
- 3.7.1** ¿Están disponibles las estadísticas en una serie cronológica?
- para los accidentes del trabajo sí no no procede
- para las enfermedades profesionales sí no no procede
- 3.7.2** ¿Se utilizan estas estadísticas con finalidades preventivas
(*por ejemplo, definir prioridades para las medidas preventivas*)?
- para los accidentes del trabajo sí no no procede
- para las enfermedades profesionales sí no no procede
- Si hay informes anuales que analicen las estadísticas, sírvase adjuntar copias, de ser posible.*

4. Cobertura

- 4.1** ¿Quién está asegurado y puede recibir las prestaciones y/o la rehabilitación?
(*Sírvase marcar todas las casillas pertinentes*)
- trabajadores/empleados contratados
- personas que realizan servicios voluntarios y a la comunidad
- asistentes en caso de necesidad, personas que prestan primeros auxilios
(*por ejemplo, en los lugares donde se ha producido un accidente*)
- trabajadores por cuenta propia
- trabajadores a tiempo parcial
- aprendices
- empleados aprendices, personas en formación profesional
- alumnos, estudiantes, niños en centros de atención de día

4.2 ¿Están asegurados los siguientes grupos de empleados/trabajadores?

- | | | |
|------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| – cónyuges y familiares que ayudan | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no |
| – trabajadores migrantes | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no |
| – trabajadores del sector informal | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no |
| – trabajadores domésticos | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no |

5. Financiación del régimen AT**5.1** ¿Cómo se financia el régimen? ¿Se trata de un sistema...

(Sírvase marcar todas las casillas pertinentes; por ejemplo, si el régimen AT de su país se financia por medio de cotizaciones e incluye también una asignación dinámica de costos adicionales, marque la casilla «basado en cotizaciones» y «de reparto»):

- | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| – basado en cotizaciones? | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no |
| – de reparto?
<i>(reparto de costos/gastos, la asignación dinámica de los costos adicionales puede combinarse con cotizaciones ordinarias)</i> | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no |
| – de capital asegurado?
<i>(por ejemplo, financiado a través de un fondo nacional de una fundación de derecho público alimentada por medio de cotizaciones, impuestos o de otro modo)</i> | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no |
| – basado en impuestos?
<i>(por ejemplo, como el Servicio Nacional de Salud del Reino Unido (NHS), que está financiado/subvencionado por el Estado a través de los impuestos)</i> | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no |
| – mixto de cotizaciones e impuestos/subvenciones del Estado? | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no |
| – de otro tipo <i>(sírvase especificar):</i> | | |

5.2 ¿Quién paga las cotizaciones?

- | | | |
|---|-----------------------------|-----------------------------|
| – Exclusivamente los empleadores o empresas | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no |
| – Cotizaciones compartidas de empleadores y empleados | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no |
| – Todos los contribuyentes
<i>(en el caso de un sistema subvencionado por el Estado)</i> | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no |
| – Impuesto especial para los empleadores y/o empleados/trabajadores
<i>(similares a las cotizaciones al seguro social)</i> | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no |
| – Otro <i>(sírvase especificar):</i> | | |

5.3 ¿Permite el régimen AT un sistema de bonus-malus?

- | | | |
|---|-----------------------------|-----------------------------|
| <i>(por ejemplo, en función del desempeño en materia de SST de los miembros del régimen AT)</i> | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no |
|---|-----------------------------|-----------------------------|

- 5.4** ¿Permite el régimen AT desgravaciones y recargos? sí no
(por ejemplo, en función del desempeño en materia de SST de los miembros del régimen AT)
- 5.5** ¿Tiene en cuenta el régimen AT retenciones y regresos? sí no
(El régimen AT puede solicitar el derecho a daños y perjuicios por los costos adicionales de un accidente del trabajo o enfermedad profesional en los casos de intención o negligencia culposa del empleador/empresa)
- 5.6** ¿Ofrece el régimen AT algún tipo de incentivos económicos por la prevención? sí no
(por ejemplo, primas financieras o apoyo, recompensas)

6. Administración del régimen AT

- 6.1** ¿Quién administra el régimen?
- Ministerio de Trabajo, Seguridad Social o de Salud
 - Organismo gubernamental o autoridad pública
 - Organismo de seguridad social
 - Empresa de seguro privado
 - Una combinación de organizaciones *(por ejemplo, según se trate de accidentes o enfermedades; sírvase especificar):*
 -
 -
- 6.2** ¿Es la administración del régimen AT independiente del responsable de la financiación? sí no
(en la mayoría de los países los empleadores/empresas)
- 6.3** Si se trata de una administración no gubernamental, ¿hay influencia gubernamental y/o control de la administración? sí no no procede
- 6.4** La junta directiva del régimen AT es:
- una junta gubernamental
(Estado/gobierno)
 - una junta tripartita
(Estado/gobierno, empleadores y representantes de los empleados/trabajadores)
 - una junta de autoadministración de los interlocutores sociales
(representantes de los empleadores y los trabajadores)
 - una junta de gestión privada
(empresa de seguros)
 - de otro tipo *(sírvase especificar):*

6.5 ¿Es la junta directiva del régimen AT independiente en relación con lo siguiente?

- | | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| – determinación de servicios en general | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no | <input type="checkbox"/> no procede |
| – servicios de prevención | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no | <input type="checkbox"/> no procede |
| – servicios de rehabilitación | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no | <input type="checkbox"/> no procede |
| – subsidios/indemnización | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no | <input type="checkbox"/> no procede |
| – definición de sus estatutos | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no | <input type="checkbox"/> no procede |
| – su presupuesto | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no | <input type="checkbox"/> no procede |
| – contratación de personal | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no | <input type="checkbox"/> no procede |
| – fijación de cotizaciones | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no | <input type="checkbox"/> no procede |
| – definición de las clases de riesgos | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no | <input type="checkbox"/> no procede |
| – imposición de sanciones
a las empresas/empleadores por no cumplir
los estatutos y las reglas | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no | <input type="checkbox"/> no procede |

7. Servicios y subsidios

7.1 ¿Está previsto en el régimen AT de su país el fomento de la rehabilitación médica? sí no

7.1.1 ¿Se prestan servicios médicos en el marco del régimen AT? sí no no procede

7.1.2 ¿Realiza el régimen AT investigaciones sobre rehabilitación médica? sí no no procede

7.2 ¿Está previsto en el régimen AT de su país el fomento de la readaptación funcional? sí no

7.2.1 ¿Ofrece el régimen AT de su país la posibilidad de reeducación profesional para los trabajadores lesionados o enfermos? sí no no procede

7.3 ¿Está previsto en el régimen AT de su país el fomento de la rehabilitación social para apoyar

- | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| – la adaptación del alojamiento? | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no |
| – la adaptación de automóviles? | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no |
| – la adaptación de los lugares de trabajo? | <input type="checkbox"/> sí | <input type="checkbox"/> no |

8. Servicios de prevención

8.1 ¿Participa activamente el régimen AT de su país en el **fomento de medidas preventivas** para reducir el número de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales? sí no

8.2 ¿Se dispone de **fondos independientes para las actividades de prevención**? sí no

(por ejemplo, asignando un determinado porcentaje de las cotizaciones de los empleadores o los presupuestos del Estado a dicho fondo que pueda ser utilizado con fines preventivos)

8.2.1 En caso de respuesta afirmativa, sírvase explicar el funcionamiento del sistema *(porcentaje de asignación o suma indicativa, relación/cooperación con entidades de SST al respecto)*:

.....

8.3 Si el régimen AT de su país acoge un enfoque preventivo, ¿qué **tipo de medidas** se incluyen? *(las medidas y servicios que se indican a continuación son ejemplos de los que ofrecen algunos regímenes AT. Sírvase marcar todas las casillas pertinentes):*

8.3.1 ¿Ofrece el régimen AT **servicios de asesoramiento y supervisión** por parte de inspectores de SST? sí no no procede

8.3.1.1 ¿Se permite a dichos inspectores **sancionar por las infracciones** de las reglas de SST? sí no no procede

8.3.2 ¿El régimen AT **establece un conjunto de reglas y reglamentos sobre SST vinculantes**? sí no no procede

8.3.3 ¿Ofrece el régimen AT **atención médica en el trabajo y/o revisiones médicas** para los trabajadores? sí no no procede

8.3.4 ¿Los expertos en SST del régimen AT apoyan a las empresas/empleadores en la **evaluación de los riesgos profesionales**? sí no no procede

8.3.5 ¿Ofrece el régimen AT medidas de **fomento de la salud en el lugar de trabajo**? sí no no procede

8.3.5.1 En caso de respuesta afirmativa, sírvase especificar si el fomento de la salud en el lugar de trabajo se ejecuta en cooperación con otras organizaciones, y cuáles *(por ejemplo, el régimen de seguro de salud)*:

.....

8.3.6 ¿Ofrece el régimen AT **servicios operacionales**, como mediciones de sustancias peligrosas o análisis y asesoramiento ergonómico en el lugar de trabajo? sí no no procede

8.3.7	<p>¿Ofrece el régimen AT formación, cualificaciones y/o capacitación <i>(por ejemplo, a los representantes y los profesionales en materia de seguridad, a los supervisores, personal directivo, etc.?)</i></p>	<input type="checkbox"/> sí	<input type="checkbox"/> no	<input type="checkbox"/> no procede
8.3.8	<p>¿Ofrece el régimen AT servicios de prueba y certificación con objeto de fomentar la seguridad de los productos en el trabajo? <i>(por ejemplo, prueba y certificación de determinadas máquinas, equipo eléctrico, equipo de seguridad personal y sistemas de gestión de la calidad, etc.)</i></p>	<input type="checkbox"/> sí	<input type="checkbox"/> no	<input type="checkbox"/> no procede
8.3.9	<p>¿Efectúa el régimen AT investigación en el ámbito de la prevención?</p>	<input type="checkbox"/> sí	<input type="checkbox"/> no	<input type="checkbox"/> no procede
8.3.9.1	<p>En caso de respuesta afirmativa, ¿gestiona el régimen AT instituciones de investigación propias?</p>	<input type="checkbox"/> sí	<input type="checkbox"/> no	<input type="checkbox"/> no procede
8.3.10	<p>¿Ofrece el régimen AT incentivos económicos a las empresas en relación con la prevención operacional? <i>(por ejemplo, apoyo financiero a las empresas que introduzcan un sistema de gestión de SST)</i></p>	<input type="checkbox"/> sí	<input type="checkbox"/> no	<input type="checkbox"/> no procede
8.3.11	<p>¿Ofrece el régimen AT otros incentivos, como galardones, listas en las que se denuncia públicamente a los infractores, etc.? <i>(En caso de respuesta afirmativa, sírvase especificar):</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<input type="checkbox"/> sí	<input type="checkbox"/> no	<input type="checkbox"/> no procede
8.3.12	<p>¿Produce y distribuye el régimen AT información y comunicados sobre cuestiones de prevención? <i>(por ejemplo, toda clase de información sobre SST como folletos, internet, CD-ROM, DVD, herramientas de comunicación como Internet o líneas directas de consulta, etc.)</i> <i>(En caso de respuesta afirmativa, sírvase especificar):</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<input type="checkbox"/> sí	<input type="checkbox"/> no	<input type="checkbox"/> no procede
8.3.13	<p>Cualesquiera otras medidas y actividades de prevención <i>(Sírvase especificar):</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			

8.4 ¿Existe cooperación entre el régimen AT y las siguientes organizaciones para la realización de actividades preventivas?

– Inspectores de AT e inspectores de trabajo del Estado sí no no procede

– El régimen AT y otras entidades gubernamentales de SST sí no no procede

– Instituciones nacionales o internacionales en otros países (*cooperación internacional*) sí no no procede

(En caso de respuesta afirmativa, sírvase especificar):

.....

.....

9. Órgano científico asesor

9.1 ¿Dispone el régimen AT de un órgano científico asesor? sí no

En caso de respuesta afirmativa, ¿es dicho órgano independiente del responsable de la financiación? sí no no procede

10. Gastos

Sírvase utilizar el último año del que se dispone de datos e indicar el año. De ser posible, sírvase facilitar para esta sección los datos de los últimos cinco años.

10.1 ¿Cuál es el gasto total del régimen AT nacional en su conjunto? US\$ o €

(Si la indemnización, rehabilitación y prevención se organizan en diferentes instituciones, sírvase indicar la suma total)

10.2 ¿Qué porcentaje del presupuesto general del régimen de seguro AT se utiliza para:

10.2.1 Administración y procedimientos?%

(por ejemplo, recursos en los tribunales de lo social, ajustes con instituciones de seguro de salud, recursos de regreso, etc.)

10.2.2 Prevención (*si procede*)?%

10.2.3 Rehabilitación (*si procede*)?%

10.2.4 Pagos a los demandantes?%

**Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo
y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH)**

Oficina Internacional del Trabajo (OIT)

Route des Morillons 4

CH-1211 Ginebra 22

Suiza

TEL. +41 22 7996715

FAX +41 22 7996878

www.ilo.org

ISBN 978-92-2-327091-9



9 789223 270919