



***“El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN para la Prevención de Riesgos Laborales”.***

## **CENTRO DE ASISTENCIA TÉCNICA Y APOYO A EMPRESAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

### **Incorporación de la variable de Prevención de Riesgos Laborales en el sistema de contabilidad de la empresa**

La gestión de riesgos laborales ocupa un papel relevante en el contexto socio-económico actual. Existe un gran número de normas, guías y modelos de gestión de la prevención desarrolladas por diferentes países con un nivel de desarrollo y de exigencia distinto, que ha desembocado en varios intentos de normalización, que hasta el día de hoy, han quedado plasmados en la Especificación Técnica, OHSAS 18001, que comentamos en el presente trabajo.

La integración de los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales con los sistemas de gestión de las empresas, obliga a éstas a plantearse nuevas decisiones en relación con los recursos preventivos. Desde esta perspectiva, nos planteamos la necesidad de incorporar la variable prevención en los sistemas de contabilidad de gestión, por una parte, para poder determinar el margen de los recursos preventivos, y por otra, para poder, a partir de un modelo de imputación de costes adecuado, diferenciar los costes de prevención del total de los costes de producción.

El modelo de gestión preventiva propuesto por la ley, se asienta sobre tres pilares fundamentales:

- a) La evaluación de riesgos que conduce a la planificación preventiva
- b) La acreditación por la autoridad laboral de los servicios de prevención externos, como forma de garantizar la adecuación de los medios a las actividades que van a desarrollar o en su caso, la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención cuando esta actividad es asumida por el empresario con sus propios medios
- c) La adecuación entre la formación requerida y las funciones a desarrollar, estableciendo la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva.

Cuando hablamos de gestión preventiva no debemos entenderla como un sumatorio de acciones aisladas cuyo objetivo básico es el cumplimiento de la legalidad, por el contrario debemos pensar en la gestión de la prevención como un elemento más de la Cultura de Prevención, fundamentada en la actitud en la responsabilidad, la participación y la universalidad.

Con la financiación de:

AT-0116/2015



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

Los factores claves de la gestión preventiva, desde esta perspectiva, se pueden definir como:

- 1.El compromiso de la dirección, puesto de manifiesto de manera periódica y clara.
- 2.La organización preventiva, con la creación de servicios de prevención propio o en su caso contratando un servicio ajeno o mancomunado. También legalmente se establece la

existencia, en representación de los trabajadores, de delegados de Prevención o Comités de Seguridad y Salud en el trabajo, estos últimos como órganos paritarios de participación.

- 3.La evaluación de riesgos y la planificación preventiva.
- 4.Información, consulta y participación de los trabajadores.
- 5.Formación de los trabajadores.

La preocupación institucional y social por el elevado índice de siniestrabilidad laboral ha provocado el desarrollo de nuevas leyes y normas técnicas con un fuerte poder sancionador, sin embargo, no parece que exista un descenso significativo de accidentes laborales. Es necesario un compromiso de todos los agentes sociales en el desarrollo y difusión de una adecuada cultura preventiva y también por parte de las organizaciones empresariales para atajar el problema de manera integral. Las empresas deben incluir la variable prevención de riesgos laborales en su estrategia y para esto deben gestionar adecuadamente los procesos preventivos mediante el uso de los instrumentos de gestión y de trabajo pertinentes.

La norma española UNE 81900:1996 EX señala en su introducción la necesidad de establecer en las empresas un sistema eficaz de gestión de riesgos laborales no solo por motivos éticos o legales, sino para reducir los importantes daños económicos derivados del trabajo. Los objetivos de reducción de costes, mejora de la productividad y de la posición competitiva de las empresas lleva implícita la agregación de la variable prevención en los modelos de contabilidad de gestión.

La contabilidad de gestión debe adaptarse a las características de la organización, y en particular, a su cultura, a las personas que forman parte de ella y a su entorno. Respecto a la cultura de prevención, como pilar sobre el que se asienta la gestión preventiva de la empresa, solo es posible con un compromiso serio de toda la sociedad en la lucha por la prevención, es necesario que se hable de prevención.

Desde esta perspectiva, es lógico pensar que en virtud del lugar que ocupen los objetivos preventivos sobre los generales de la organización, mayor interés muestren los directivos por el sistema de cálculo y análisis de los costes asociados a la prevención.

La gestión preventiva en la empresa, obliga al sistema de contabilidad de gestión a tomar decisiones en torno a temas como:

- 1.Inversiones necesarias en inmovilizado y otros aprovisionamientos (infraestructuras, I+D, equipos de protección individual, etc.)
- 2.Incremento de personal en la empresa por los cambios en el sistema organizativo (delegados de prevención, coordinador en materia de seguridad y salud, comités de seguridad y salud)
- 3.Cambios en los procesos productivos
- 4.Formación
- 5.Acciones correctoras

La información económico - financiera que se desprende de los sistemas contables, es de vital importancia para tomar estas decisiones y posibilita la confrontación de los beneficios esperados o ingresos relevantes con los costes relevantes.

AT-0116/2015



**FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES**

Con la financiación de: