

# Prevención de Riesgos Profesionales

Edición aumentada 2016

---



Las versiones públicas de las Directrices son síntesis de las versiones completas de las Directrices de la AISS para la administración de la seguridad social, disponibles exclusivamente para los miembros de la AISS. Éstas comprenden información sobre las estructuras sugeridas para el funcionamiento de cada directriz y mecanismos para su aplicación. Además incluyen recursos, referencias y vínculos hacia ejemplos de buenas prácticas para facilitar su comprensión. Dentro del marco práctico de la Academia de la AISS y de los talleres de la Academia, las Directrices de la AISS para la administración de la seguridad social ofrecen una base para el aprendizaje y el intercambio de conocimientos entre las organizaciones miembros de la Asociación. Encontrará información sobre cómo adherir a la AISS en <[www.issa.int](http://www.issa.int)>.

Las Directrices de la AISS para la Administración de la Seguridad Social son estándares profesionales reconocidos internacionalmente que forman parte del Centro de Excelencia de la AISS para la administración de la seguridad social. Las comisiones técnicas y el personal de la Secretaría General de la AISS prepararon las Directrices de la AISS sobre la base de una amplia consulta con expertos, organizaciones internacionales y miembros de la AISS de todo el mundo.

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

Las Directrices de la AISS y los recursos conexos están disponibles en <[www.issa.int/excellence](http://www.issa.int/excellence)>.

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

Esta publicación se difunde bajo licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Unported ([CC BY-NC-ND 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)).

Primera publicación 2017

ISBN 978-92-843-3218-2

© Asociación Internacional de la Seguridad Social 2016

# Índice

Introducción	1
Objetivos de las <i>Directrices de la AISS sobre la Prevención de Riesgos Profesionales</i>	1
Marco para la prevención de riesgos profesionales	2
Marco para abordar los casos de enfermedades profesionales	4
Estructura de las <i>Directrices de la AISS sobre la Prevención de Riesgos Profesionales</i>	4
<b>A. Condiciones básicas para los programas de prevención</b>	<b>6</b>
<b>A.1. Marco para la prevención</b>	<b>6</b>
<b>Directriz 1.</b> Marco jurídico nacional	6
<b>Directriz 2.</b> Estructura interna del programa de prevención	6
<b>Directriz 3.</b> Participación de los interlocutores sociales y de las autoridades estatales competentes	7
<b>A.2. Entorno institucional para la prevención</b>	<b>8</b>
<b>Directriz 4.</b> Definición de una estrategia de prevención	8
<b>Directriz 5.</b> Suministro y gestión de los recursos financieros	8
<b>Directriz 6.</b> Recursos humanos	8
<b>Directriz 7.</b> Infraestructura y consumibles	8
<b>Directriz 8.</b> Información, recopilación de datos y análisis de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales	8
<b>Directriz 9.</b> Identificación de los grupos destinatarios de los servicios de prevención	9
<b>B. Actividades y servicios de prevención</b>	<b>10</b>
<b>B.1. Sistemas de incentivos</b>	<b>10</b>
<b>Directriz 10.</b> Cotizaciones relacionadas con los riesgos	10
<b>Directriz 11.</b> Incentivos financieros	10
<b>Directriz 12.</b> Incentivos no financieros	10
<b>B.2. Información y comunicación</b>	<b>11</b>
<b>Directriz 13.</b> Principios de información y comunicación en materia de prevención	11
<b>Directriz 14.</b> Comunicación con las empresas	11
<b>Directriz 15.</b> La función de los expertos en prevención	11
<b>Directriz 16.</b> Comunicación con centros preescolares, escuelas, institutos de formación profesional y universidades	11
<b>Directriz 17.</b> Las campañas como instrumentos de comunicación	11
<b>Directriz 18.</b> Comunicación interna	12

<b>B.3. Prevención y detección precoz de las enfermedades profesionales e intervención temprana</b>	<b>13</b>
<b>Directriz 19.</b> Servicios de salud en el trabajo	13
<b>Directriz 20.</b> Prevención de las enfermedades profesionales	13
<b>Directriz 21.</b> Exámenes médicos preventivos	14
<b>Directriz 22.</b> Detección precoz e intervención temprana	14
<b>Directriz 23.</b> Base de datos de los trabajadores expuestos	14
<b>Directriz 24.</b> Utilización de unidades móviles de diagnóstico	14
<b>B.4. Enfoque sistemático del proceso de identificación y de reconocimiento de los casos de enfermedades profesionales</b>	<b>15</b>
<b>Directriz 25.</b> Reconocimiento de las enfermedades profesionales	16
<b>Directriz 26.</b> Rehabilitación médica y profesional en los casos de enfermedades profesionales	16
<b>B.5. Servicios de asesoramiento</b>	<b>17</b>
<b>Directriz 27.</b> Establecimiento de un marco para los servicios de asesoramiento	17
<b>Directriz 28.</b> Evaluación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales	17
<b>Directriz 29.</b> Evaluación de los riesgos	18
<b>Directriz 30.</b> Servicios de medición	18
<b>B.6. Investigación y desarrollo</b>	<b>19</b>
<b>Directriz 31.</b> Observación de los riesgos para una detección precoz	19
<b>Directriz 32.</b> Investigación y desarrollo relativos a la prevención	19
<b>Directriz 33.</b> Cooperación científica y creación de redes en el ámbito de la investigación y el desarrollo	19
<b>Directriz 34.</b> Transferencia de los resultados de la investigación y el desarrollo	19
<b>B.7. Desarrollo de las capacidades y formación</b>	<b>20</b>
<b>Directriz 35.</b> Programas de formación	20
<b>Directriz 36.</b> Calificación de los formadores	20
<b>Directriz 37.</b> Utilización de un centro de formación interno	20
<b>B.8. Colaboración y redes de prevención</b>	<b>21</b>
<b>Directriz 38.</b> Trabajo en red para la prevención	21

<b>B.9. Promoción de una cultura de la prevención</b>	<b>22</b>
<b>Directriz 39.</b> Establecimiento de una cultura de la prevención	22
<b>B.10. El caso de las pequeñas y medianas empresas</b>	<b>23</b>
<b>Directriz 40.</b> El caso de las pequeñas y medianas empresas	23
<b>B.11. Riesgos específicos</b>	<b>24</b>
<b>Directriz 41.</b> Accidentes de tráfico e <i>in itinere</i>	24
<b>Agradecimientos</b>	<b>25</b>



## Introducción

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Organización Mundial de la Salud (OMS) ha adoptado un Plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores (2008-2017). Los Estados miembros de la Unión Europea actúan con arreglo a las prioridades y los objetivos establecidos en la Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo, que les obliga a establecer estrategias y programas de prevención nacionales que contribuyan a la ejecución de la Estrategia comunitaria. Un ejemplo es el Ejecutivo de Salud y Seguridad del Reino Unido que ha publicado *The health and safety of Great Britain: Be part of the solution* (La seguridad y la salud de Gran Bretaña: Sea parte de la solución). El Seguro Social Alemán de Accidentes de Trabajo (*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung – DGUV*), ha adoptado la estrategia Visión Cero, según la cual la seguridad y la salud en el trabajo no son una utopía, sino un objetivo realista, siempre que se tengan en cuenta todos los medios adecuados y que cada accidente del trabajo o enfermedad profesional, ya sea mortal o grave, puede y debe prevenirse mediante medidas específicas. Centrar las medidas de prevención en los casos mortales y graves permitiría, por lo tanto, incrementar el nivel de seguridad y salud.

### **Actores de la prevención**

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

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

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

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

## Marco para abordar los casos de enfermedades profesionales

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

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

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

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

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

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

Las siguientes directrices están divididas en dos partes:

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

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

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

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

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

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

## A. Condiciones básicas para los programas de prevención

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

### A.1. Marco para la prevención

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

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

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

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

### Directriz 1. Marco jurídico nacional

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

### Directriz 2. Estructura interna del programa de prevención

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

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

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

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

VERSIÓN PÚBLICA

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

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

### **Directriz 4. Definición de una estrategia de prevención**

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

### **Directriz 5. Suministro y gestión de los recursos financieros**

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

### **Directriz 6. Recursos humanos**

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

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

### **Directriz 7. Infraestructura y consumibles**

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

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

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

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

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

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

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

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

## B. Actividades y servicios de prevención

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

### B.1. Sistemas de incentivos

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

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

### Directriz 10. Cotizaciones relacionadas con los riesgos

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

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

### Directriz 11. Incentivos financieros

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

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

### Directriz 12. Incentivos no financieros

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

## **B.2. Información y comunicación**

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

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

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

### **Directriz 14. Comunicación con las empresas**

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

### **Directriz 15. La función de los expertos en prevención**

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

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

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

### **Directriz 17. Las campañas como instrumentos de comunicación**

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

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

## **Directriz 18. Comunicación interna**

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

VERSIÓN PÚBLICA

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

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

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

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

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

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

#### **Directriz 19. Servicios de salud en el trabajo**

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

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

#### **Directriz 20. Prevención de las enfermedades profesionales**

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

## **Directriz 21. Exámenes médicos preventivos**

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

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

## **Directriz 22. Detección precoz e intervención temprana**

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

## **Directriz 23. Base de datos de los trabajadores expuestos**

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

## **Directriz 24. Utilización de unidades móviles de diagnóstico**

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

## B.5. Servicios de asesoramiento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Directriz 29. Evaluación de los riesgos**

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

## **Directriz 30. Servicios de medición**

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

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

## **B.6. Investigación y desarrollo**

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

### **Directriz 31. Observación de los riesgos para una detección precoz**

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

### **Directriz 32. Investigación y desarrollo relativos a la prevención**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Directriz 35. Programas de formación**

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

### **Directriz 36. Calificación de los formadores**

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

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

### **Directriz 37. Utilización de un centro de formación interno**

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

## B.8. Colaboración y redes de prevención

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

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

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

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

### **Directriz 38. Trabajo en red para la prevención**

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

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

El fomento de una cultura de la prevención debe ser un objetivo declarado de toda institución de seguridad social. Para ello, es necesario que todas las partes interesadas en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, así como en otros ámbitos relacionados, establezcan conjuntamente objetivos de prevención y contribuyan a mejorar de forma sostenible la seguridad y la salud en toda la sociedad y en todos los aspectos de la vida. La creación de una cultura de la prevención es “responsabilidad de la sociedad en su conjunto”, como se indica en la Declaración de Seúl.

### **Directriz 39. Establecimiento de una cultura de la prevención**

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

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

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

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

### **Directriz 40. El caso de las pequeñas y medianas empresas**

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

## **B.11. Riesgos específicos**

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

### **Directriz 41. Accidentes de tráfico e *in itinere***

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

## Agradecimientos

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

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

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

VERSIÓN PÚBLICA

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

T: +41 22 799 66 17  
F: +41 22 799 85 09  
E: [issa@ilo.org](mailto:issa@ilo.org) | [www.issa.int](http://www.issa.int)

