

LAS CAUSAS DE LOS SINIESTROS LABORALES

MANUEL VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ

INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

mvelazquezf@mtin.es

EVITAR LOS SINIESTROS LABORALES ES EL PRINCIPAL OBJETIVO DE LA GESTIÓN PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS Y PARA LOGRARLO ES NECESARIO ANALIZAR LAS CAUSAS QUE LOS PRODUCEN. EL RESULTADO DE ESTE ANÁLISIS NOS CONDUCE A LOS PROBLEMAS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA GESTIÓN ORDINARIA DE LA EMPRESA Y LA CREACIÓN DE UNA CULTURA DE PREVENCIÓN PUEDEN SER LAS RESPUESTAS MÁS VÁLIDAS PARA AFRONTAR ESTOS PROBLEMAS.

Como es sabido, el principal objetivo de las políticas de prevención de riesgos laborales ha sido hasta el momento el de evitar la producción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y por este motivo el punto de partida más habitual de la gestión de la prevención es el análisis de las causas de los siniestros laborales.

Nuestra legislación establece que una vez que se produce un daño a la salud de los trabajadores, la empresa está obligada a analizar las causas que han podido motivarlo (Art. 16.3. LPRL) con la finalidad preventiva de que se adopten las medidas necesarias para que en el futuro no se vuelva a repetir el mismo acontecimiento.

En nuestra legislación distinguimos, por un lado, el accidente de trabajo y la enfermedad profesional, cuando se han ocasionado daños personales, y se emplea el término "incidente" para referirlo a los sucesos imprevistos, que o bien sólo hubieran ocasionado daños materiales o que sólo de forma potencial podrían haber ocasionado daños materiales o personales.

Los siniestros suelen ser el resultado de una cadena causal de fallos y errores en los que la última manifestación es el suceso dañoso para el trabajador. Estas cadenas de fallos y errores son muy frecuentes en toda actividad laboral y normalmente no desembocan en la producción de un siniestro. Se estima que, como media, de

cada sesenta incidentes solamente tres dan lugar a daños materiales y uno a daños personales.

Sin duda, la acción preventiva sobre los incidentes contribuiría a que éstos no se reprodujeran y por lo tanto reduciría el número de accidentes. El problema, como veremos más adelante, es que esta acción apenas se realiza y éste es uno de los síntomas de la falta de integración de la prevención en la gestión ordinaria de una empresa.

LAS CAUSAS DIRECTAS E INDIRECTAS DE LOS SINIESTROS LABORALES

Todos los análisis sobre la causalidad de los siniestros parten de una distinción entre las causas directas e inmediatas y las causas indirectas o subyacentes.

Las causas directas o inmediatas de los accidentes son las primeras que observamos. Pueden ser causas materiales, como la existencia de un suelo resbaladizo, una barandilla no instalada o una máquina sin resguardos, o bien puede tratarse de actos inseguros del personal, como podría ser el olvido en reponer las protecciones, el inadecuado manejo de una grúa o no llevar puestos los equipos de protección personal.

Pero un análisis más profundo de la cadena causal nos lleva al examen de las *causas indirectas o subyacentes* de los





siniestros, y esto es lo que con frecuencia nos suele conducir a las insuficiencias o defectos en la dirección y organización del trabajo.

Dentro de estas causas estarían los puros *fallos en la producción*, como sería el caso de que la tarea o trabajo que se estaba realizando en el momento del accidente no fuera útil o necesaria.

Se encontrarían también los puros *fallos en la gestión de la prevención de riesgos laborales*, como serían los derivados de una falta de acción de los servicios de prevención. En estos casos, el accidente se habría ocasionado como consecuencia de la ausencia de una actividad previa de identificación o valoración de los riesgos laborales, o de la falta de prevención de las situaciones de emergencia que derivan de un accidente laboral como, por ejemplo, la falta de previsión de una inmediata atención o primeros auxilios al accidentado.

Pero, sin embargo, la mayoría de las causas indirectas o subyacentes implican una mezcla de ambos problemas y eso es lo que denominamos la *falta de integración de la prevención en la gestión productiva de la empresa*.

La Guía Técnica del INSHT señala que “la integración de la prevención en el Sistema

de gestión implica que cualquier actividad es objeto de una **única gestión** (no hay una gestión de su parte productiva y otra de la preventiva) de la cual es básicamente responsable una unidad determinada (a uno u otro nivel jerárquico), aunque para desarrollar sus funciones necesite, en mayor o menor grado, la colaboración del Servicio de Prevención”.

La integración de la prevención en la gestión supone que aquella debe ser siempre llevada a cabo por la empresa en todos sus niveles jerárquicos y que no puede ser concebida como una tarea que se externalice en un servicio de prevención, propio o ajeno, cuya única función sólo sea de asesoramiento y apoyo, o que se delegue en los trabajadores de base.

Dentro de estas causas estaría, por ejemplo, la falta de ejecución por la dirección de la empresa de las medidas previstas en la evaluación de riesgos y la planificación preventiva elaboradas por el servicio de prevención, la compra de productos o equipos sin tener en cuenta los requisitos elementales de seguridad como son el marcado CE o la certificación del fabricante o de un organismo de control, etc.

En conclusión, para evitar futuros accidentes se hace preciso examinar todas las

causas y factores contribuyentes y no solamente aquéllos más directos y visibles, y el análisis de las causas indirectas, por lo común, nos va a conducir a los defectos y problemas en la organización del trabajo y a la falta de integración de la prevención en la gestión ordinaria de la empresa.

LOS FACTORES DE RIESGOS MATERIALES Y LOS FACTORES DE RIESGOS HUMANOS

Otra distinción que también hacemos a la hora de examinar las causas de los siniestros es entre los factores de riesgos materiales o de ingeniería y los factores de riesgos humanos y organizativos.

Los primeros se refieren a la falta de recursos humanos y materiales o a las deficiencias en las instalaciones y equipos de trabajo. Tal sería el supuesto de que el trabajador no tuviera ni tan siquiera la posibilidad a su alcance de realizar las tareas que se le han encomendado de manera correcta. En este caso, la medida preventiva sería un plan para implementar esos recursos en sus tareas y facilitarle los equipos, máquinas y colaboradores que necesita.

Los *factores humanos y organizativos*, en cambio, son aquéllos que se derivan de las conductas del personal que compone la organización de la empresa, ya se trate de mandos o de trabajadores. Según casi todos los analistas estas conductas están presentes como factor contribuyente en la mayoría de los siniestros laborales.

Entre los factores humanos causantes de los siniestros laborales vamos a distinguir los fallos, las equivocaciones y las violaciones de las normas de prevención. Hacemos un breve análisis de cada uno de ellos y de sus posibles causas.

LOS FALLOS

Los fallos se producen por descuidos, falta de atención o de memoria de los trabajadores. En estos casos, el trabajador quiere hacer correctamente las tareas que tiene asignadas y sabe cómo realizarlas pero de forma involuntaria comete un error en la ejecución.

Muchos de estos fallos pueden ser prevenibles y evitables, sobre todo aquéllos que se repiten con cierta frecuencia y habitualidad.

Los fallos de memoria pueden ser evitados mediante un buen diseño de los equipos de trabajo que imposibilite los errores o una adecuada señalización que recuerde al trabajador cuál debe ser el orden de sus tareas o sus movimientos.

Los fallos que se deben a la fatiga mental y la sobrecarga de trabajo pueden ser evitados mediante un mejor y adecuado reparto y distribución de tareas que evite las tareas monótonas y repetitivas, una excesiva fragmentación de tareas o la adopción de un adecuado procedimiento que evite la carga mental y, en general, otras situaciones de estrés laboral.

LAS EQUIVOCACIONES

Otra categoría diferente de errores humanos son las equivocaciones. En ellas el trabajador desea realizar correctamente la tarea asignada pero la falta de información o de formación y conocimientos se lo impide.

De este modo, las *carencias de formación* suelen ser la causa más frecuente de los accidentes que afectan a los trabajadores temporales o cuyas funciones han sido recientemente alteradas y no conocen el trabajo que les ha sido asignado ni los riesgos que éste conlleva.

La realización de tareas para las que no se tiene especial preparación puede ser otra de las causas de siniestros laborales, sobre todo cuando éstas se ejecutan con un exceso de confianza por parte del trabajador. Establecer normas precisas de qué actividades no se deben realizar sin la debida preparación o ayuda técnica puede prevenir este tipo de conductas.

Y las *carencias de información* son, por su parte, una de las causas más frecuentes en los accidentes de personas que trabajan en instalaciones eléctricas o de mantenimiento. Los cambios de turno favorecen este tipo de errores cuando los responsables de uno y otro turno no se comunican adecuadamente las incidencias o no se tiene constancia de que la información haya sido efectivamente recibida o incluso comprendida por su receptor.

LAS VIOLACIONES DE NORMAS PREVENTIVAS

Por último, otro error son las violaciones de las normas de prevención por los trabajadores. En este caso, el trabajador conoce las reglas para ejecutar la tarea que tiene asignada pero decide voluntariamente incumplirlas, normalmente movido por un motivo racional como el de buscar una mayor comodidad, aumentar la producción, ganar tiempo o porque considera que esas normas no son efectivas.

Este incumplimiento puede ser rutinario en el caso de que sea realizado de for-



ma habitual y ordinaria por el trabajador o trabajadores del centro, o bien puede tratarse de un incumplimiento o violación puntual ante circunstancias excepcionales.

El modo de evitar o prevenir las violaciones de normas por los trabajadores podría ser el establecimiento por la empresa de normas de trabajo claras y comprensibles para los trabajadores a los que van dirigidas, y fijar medidas eficaces de control y vigilancia por parte de la dirección de la empresa.

CONCLUSIÓN

Hay que incidir en que las conductas inseguras son normalmente conductas racionales y no son solamente el resultado de la acción singular y desviada de un trabajador, sino el resultado de cómo reaccionan los trabajadores a un ambiente y entorno de trabajo determinado y a las influencias que en él se producen, especialmente cuando dichas conductas se reiteran y se repiten con frecuencia.

El trabajo de la dirección de la empresa para prevenirlas y evitarlas no debe ser actuar individualmente sobre las personas que cometen errores en el trabajo sino cambiar el entorno que propicia esas conductas inseguras, y para afrontar todo ello será necesario adoptar dos medidas: **integrar la prevención** en la gestión productiva en todos sus niveles jerárquicos y crear una **cultura de prevención** en la empresa.

