

# GUÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE PROGRAMAS DE REDUCCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD



15/02/2021

Actuaciones para implementar un programa de  
reducción de la siniestralidad en la empresa

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocasionan daños y pérdidas. La presente guía pretende dar unas pautas para ayudar a las empresas a implementar programas de reducción de la siniestralidad, con el objetivo de contribuir al proceso de mejora continua de la seguridad y salud de sus plantillas.

## Plan General de Actividades Preventivas 2021

# Índice

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
| <b>0.</b> | <b>Introducción</b>   | <b>2</b>  |
| <b>1.</b> | <b>Objetivos de la guía</b>   | <b>2</b>  |
| <b>2.</b> | <b>Definición y clasificación de los accidentes</b>   | <b>2</b>  |
| <b>3.</b> | <b>La importancia de los costes de los accidentes de trabajo</b>                              | <b>4</b>  |
| <b>4.</b> | <b>¿Cómo integrar la prevención en el sistema de gestión y reducir la siniestralidad?</b>     | <b>7</b>  |
|           | 4.1. Identificar los riesgos  | 10        |
|           | 4.2. Evaluar los riesgos  | 10        |
|           | 4.3. Planificar la actividad preventiva   | 10        |
|           | 4.4. Establecer protocolos de actuación   | 10        |
|           | 4.5. Formar e informar  | 11        |
|           | 4.6. Realizar coordinación de actividades empresariales                                       | 11        |
|           | 4.7. Adecuada vigilancia de la salud  | 11        |
|           | 4.8. Establecer indicadores   | 12        |
|           | 4.9. Analizar datos y establecer puntos de mejora   | 12        |
| <b>5.</b> | <b>La implantación de programas de reducción de siniestralidad como herramienta de mejora</b> | <b>14</b> |
|           | 5.1. ¿Qué es un programa de reducción de la siniestralidad?                                   | 14        |
|           | 5.2. ¿Cuáles son las fases para implantar un programa de este tipo?                           | 14        |
| <b>6.</b> | <b>Bibliografía</b>   | <b>22</b> |

## 0. Introducción

La Prevención de Riesgos Laborales (PRL) estudia, mediante métodos de carácter interdisciplinar, el conjunto de **medidas necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo**, que ocasionan a nivel de los trabajadores, accidentes y enfermedades profesionales.

La **seguridad en el trabajo**, una de las principales disciplinas de la prevención de riesgos, tiene como objetivo principal eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.

Una de las etapas fundamentales de esta disciplina consiste en obtener una **identificación primaria de los diferentes factores de riesgo** existentes por parte de los profesionales de la prevención de riesgos, para proceder con posterioridad a efectuar una **evaluación de los riesgos asociados**, y de esta forma, **orientar y priorizar las políticas y medidas de control** a aplicar por parte del empleador, junto con el monitoreo de la exposición de los trabajadores a estos riesgos de forma continua.

La implantación de **programas de reducción de la siniestralidad** en las empresas es una **herramienta más** para contribuir a la **mejora continua de la seguridad y salud laboral**.

## 1. Objetivos de la guía

La presente “Guía para la implantación de programas de reducción de la siniestralidad”, tiene por objeto **esclarecer los pasos a seguir para establecer programas de este tipo** en las empresas interesadas en la reducción de sus niveles de siniestralidad.

Se elabora con la finalidad de aclarar la metodología a aplicar para **analizar los accidentes, identificar las causas** que los producen y los factores que influyen sobre los mismos, y **establecer unos objetivos de mejora cuantificables** y un **plan de actuación programado** que permita conseguirlos, con objeto de evitar o reducir la siniestralidad dentro del ámbito de aplicación de la Ley 31/95, de prevención de riesgos laborales.



## 2. Definición y clasificación de los accidentes

En la actualidad, la **definición legal de accidente** de trabajo procede de la Ley General de la Seguridad Social y se refiere a “**toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena**”.

Desde el punto de vista técnico el accidente es “un **suceso anormal, no querido ni deseado**, que se presenta de forma **brusca e inesperada**, normalmente evitable, que **interrumpe la continuidad del trabajo y puede causar lesiones a personas o daños a las cosas**”.

El accidente incluye dos conceptos diferentes: **accidente con baja** (accidente que sufre el trabajador y que le impide acudir al trabajo por tiempo superior a un día) y **accidente sin baja** (aquél que, aun produciendo lesiones, una vez atendidas no impiden al trabajador reincorporarse al trabajo en la misma jornada). Se entiende como **recaída** "la baja médica del trabajador como consecuencia directa de un accidente anterior". En este caso se tomará como fecha, la fecha del accidente que origina la recaída.

Por "**incidente**" debe entenderse todo aquel suceso que haya podido o pueda causar pérdidas económicas o lesiones en los trabajadores. Son situaciones que se presentan durante la realización de una actividad, que sin ocasionar lesión, tienen potencialidad lesiva y que resulta necesario atender para poder identificar y controlar las causas básicas que lo generan, antes de que ocurra el accidente.

Los accidentes pueden clasificarse **en función del lugar y centro del trabajo donde se producen** de la siguiente manera:

- **En el centro** o lugar de trabajo habitual.
- **En otro centro** o lugar de trabajo
- **Accidentes in itinere:** son los que le ocurren al trabajador/a durante el desplazamiento desde su domicilio hasta su lugar de trabajo, y viceversa. Este tipo de accidente se asimila, en cuanto a sus consecuencias legales, a un accidente de trabajo como el que hubiera tenido lugar en el propio centro laboral, ya que se debe a la necesidad del trabajador de desplazarse con motivo de su empleo. Como regla general, exige que:
  - Ocurra en el camino de ida y vuelta al trabajo.
  - No se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente.
  - Se emplee el itinerario habitual con los medios de transporte y recorridos usuales.
- **Accidentes in misión:** Agrupa aquellos accidentes que no ocurren ni en el centro de trabajo ni al ir o volver del lugar de trabajo (in itinere), pero suceden en el cumplimiento del trabajo o de las tareas encomendadas al trabajador por el empresario, en el ejercicio de sus facultades de dirección.



**Gráfico 1.** Clasificación general de accidentes

### 3. La importancia de los costes de los accidentes de trabajo

Los accidentes de trabajo suponen importantes **costes humanos y económicos** para el accidentado, la empresa y la sociedad. Los accidentes e incidentes laborales representan una importante repercusión económica negativa en la empresa.

Estudios empíricos realizados en diferentes ámbitos empresariales llevan a la identificación y cuantificación de muy **numerosos tipos de costes y gastos (pérdidas)** como consecuencia de los siniestros laborales y no incluidos en ningún tipo de seguro.

Las empresas soportan un coste económico generalmente mayor del que se cree debido a los accidentes de trabajo, se puede hablar de dos tipos de costes:

- **Costes Directos:** aquellos que la empresa puede contabilizar y, por lo tanto, afectan de manera directa a su resultado económico. Son los vinculados al accidente de manera unívoca como pueden por ejemplo ser los siguientes:
  - **Coste salarial del accidentado.** Durante el período de baja la empresa debe pagar una parte del salario no aportada por la Seguridad Social y, además, la correspondiente cotización a la misma. Dentro de este capítulo se debe incluir, por tanto, **el 25 % de la base reguladora del salario del trabajador durante el período de baja laboral.** Además, se debe sumar el coste salarial de la jornada del accidente que, como es lógico, no está cubierto por la Seguridad Social.
  - **Costes materiales.** Generalmente el accidente, sobre todo cuando es grave, suele acarrear la existencia de desperfectos o, incluso, pérdidas de maquinaria, herramientas o material. Dichos costes, al igual que los del apartado anterior, están relacionados de manera unívoca con la magnitud del accidente acaecido.
  - **Costes salariales por tiempo perdido de otros trabajadores.** En muchos casos, los accidentes suelen generar la necesidad de que compañeros del accidentado abandonen temporalmente sus tareas debido a la primera atención al mismo o, incluso, a su traslado a un centro médico o similar. Dependiendo de la gravedad del accidente existirá un tiempo de parada de la producción que devengará, entre otros, una serie de costes salariales que se pueden relacionar unívocamente con el accidente acaecido.
  - **Costes salariales de selección y/o formación del sustituto.** Un coste en general olvidado es el que representan los costes en los que hay que incurrir para contratar al trabajador que sustituya al accidentado durante su periodo de baja.
  - **Sanciones administrativas.** Si bien no se puede admitir de manera absoluta que todo accidente de trabajo acarree una sanción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo cierto es que a veces esta puede producirse y sería otro de los costes a considerar.

- **Costes Indirectos:** aquellos que estando vinculados a los accidentes de trabajo acaecidos o bien no están relacionados de manera unívoca con un determinado accidente (pues se trata de costes de carácter general que “cubren” la totalidad de los accidentes y no uno en particular), o bien no pueden ser cuantificados o medidos de una forma concreta. A veces se incluyen dentro de este tipo de costes una serie de **costes intangibles** que si bien influyen en el resultado económico actual y futuro de la empresa no son, a primera vista, cuantificables a priori. Dentro de estos costes se incluyen los siguientes conceptos:

  - **Costes de producción.** Sin perjuicio de los costes directos ya señalados en el apartado anterior vinculados de manera directa a la paralización de la producción que supone todo accidente, lo cierto es que la existencia de accidentes de trabajo conlleva el **enrarecimiento del clima laboral y el deterioro de las relaciones laborales** lo que, de una u otra manera, repercutirá en la producción de la empresa.
  - **Incremento de los costes asegurados.** Si bien no suelen tenerse en cuenta en muchos estudios, lo cierto es que el acaecimiento de un accidente suele suponer un aumento de la prima de los diferentes costes asegurados mediante el pertinente **incremento de la póliza de seguros**. Dado que la magnitud de tal incremento depende de un número de accidentes, éste debe ser considerado un coste indirecto.
  - **Costes administrativos y jurídicos.** Se trata de costes difícilmente estimables pero que van unidos al global de accidentes sufridos anualmente. Si bien los primeros no deben ser considerados como trascendentes, lo cierto es que los segundos (dada la reciente criminalización de los accidentes graves y mortales), sí que empiezan a resultar bastante relevantes.
  - **Pérdida de imagen de la empresa.** Un último coste, de carácter intangible, consiste en la evidente pérdida de imagen de la empresa que gestiona de manera inadecuada la prevención de riesgos laborales. Así, cada vez son más frecuentes las Administraciones que en sus licitaciones incluyen entre sus criterios de valoración a la hora de adjudicar una obra o servicio los niveles de siniestralidad registrados por la misma en los últimos años. Si bien es un coste considerable, lo cierto es que resulta de difícil estimación.



La valoración del coste de los accidentes es un modo más de visualizar las necesidades preventivas de la empresa.

La **adopción de medidas preventivas**, además de reducir los accidentes de trabajo, **incrementa la calidad y la productividad de la empresa**.

Las investigaciones posteriores a los accidentes de trabajo suelen poner de manifiesto, que los mismos se producen, muchas veces, como consecuencia de disfunciones existentes en las empresas (averías, condiciones de trabajo inadecuadas...) que a su vez van generando progresivas pérdidas económicas, de forma que una vez eliminadas mejoran su seguridad y competitividad

**Las empresas deben conocer cuánto les están costando los accidentes.** Se trata de ser conscientes del problema económico que ello supone. Para ello proponemos el uso de dos **calculadores** que servirán para estimar este coste:



- > **Calculadora absentismo umivale Activa:** Ponemos a tu disposición una herramienta que te permite acercarte de manera orientativa al coste de las jornadas perdidas anualmente en tu empresa. [Link](#)
- > **Calculador coste accidentes laborales del INSST:** permite hacer una estimación aproximada del coste de los accidentes de trabajo. [Link](#)



#### 4. ¿Cómo integrar la prevención en el sistema de gestión de la empresa y reducir la siniestralidad?

Una de las primeras cuestiones que debe decidirse para gestionar la prevención de riesgos laborales (PRL) en la empresa es el modelo de organización y los recursos específicos que van a destinarse a la misma, lo que se conoce como “**modalidad preventiva**”.

Para gestionar la PRL se puede contar con medios propios y/o externos dependiendo de las características de la empresa, del tipo de actividad y del número de trabajadores.

Se puede recurrir a una o varias de las siguientes modalidades:

- **Asunción propia por el empresario** de las actividades preventivas.
- **Designación de uno o varios trabajadores** de la empresa para llevar a cabo las actividades preventivas, siempre que dispongan de la formación y los medios necesarios.
- **Constitución de un Servicio de Prevención Propio (SPP)**, es decir, un departamento dentro de la empresa para desarrollar las acciones preventivas al que deberá dotar de suficiente personal, con la capacitación necesaria en función del tipo de actividades a desarrollar, y de los medios adecuados.
- **Constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado (SPM)** con otras empresas, compartiendo así los recursos humanos y materiales especializados para el desarrollo de la actividad preventiva. Tendrá la consideración de servicio propio de las empresas que lo constituyan.
- **Concierto con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA)** de toda o una parte de la actividad preventiva no asumida con medios propios. Un SPA es una entidad especializada, acreditada por la autoridad laboral para el desempeño de actividades preventivas. En todo caso, cuando se recurre a un SPA, es recomendable que **alguien de la organización, con conocimientos en materia preventiva, se coordine con el mismo** para facilitar la implantación real y eficaz de la prevención en la empresa.

Sin perjuicio de disponer de estos recursos preventivos especializados, es fundamental, para una integración de la prevención de riesgos eficaz, que el personal de la empresa (**a todos los niveles jerárquicos**) desarrolle sus tareas teniendo en cuenta los requisitos preventivos necesarios, garantizando así la realización de las mismas en condiciones de seguridad y salud.

El “personal con funciones preventivas” de la empresa, en función de la modalidad escogida (empresario, trabajador(es) designado(s), SPP, SPM o SPA), ayudará y asesorará a la organización para lograr una adecuada gestión de la PRL.

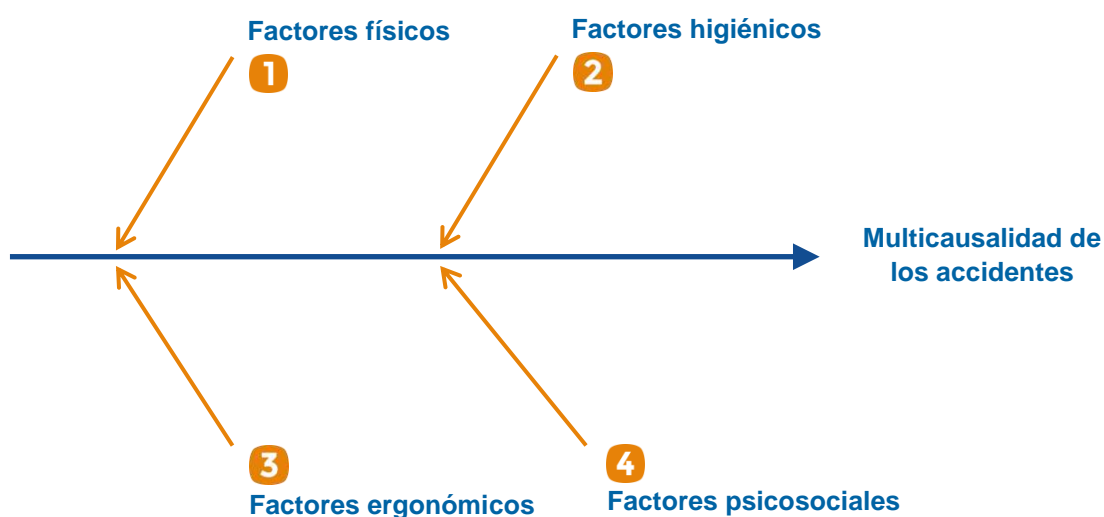


La PRL es el **conjunto de actividades o medidas adoptadas** o previstas en todas las fases de actividad de la empresa **con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo**.

La **seguridad en el trabajo** es una disciplina técnica que engloba el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los **accidentes de trabajo**.

Los **factores de riesgo** derivados de la **seguridad en el trabajo** no pueden tratarse desde una perspectiva estanca y aislada, de hecho están íntimamente relacionadas con otras disciplinas como la **higiene industrial** que estudia las condiciones ambientales de los lugares de trabajo (calor, humedad, ruido...), **la ergonomía** que analiza los aspectos ergonómicos del mismo (fatiga, sobreesfuerzos...) **y los aspectos psicosociales** (estrés, monotonía, relaciones personales...), puesto que está demostrado que son factores que favorecen y contribuyen a la aparición de los accidentes de trabajo.

En la mayoría de los accidentes de trabajo **no existe una causa concreta**, sino que **concurren múltiples causas, interrelacionadas y conectadas entre sí**, que tienen su origen en distintos **factores de riesgo**.



**Gráfico 2.** Causas de los accidentes

Estos factores de riesgo se agrupan en cuatro grandes grupos:

- > **Factores Físicos:** Son aquellos que tienen que ver con el entorno físico de trabajo: ruido, temperatura, humedad, etc...
- > **Factores Higiénicos:** Son aquellos que tienen que ver con la higiene industrial. En este apartado están los contaminantes químicos (vapores, humos...), los físicos (ruido, vibraciones, radiaciones...), y los biológicos (virus, bacterias...).
- > **Factores Ergonómicos:** Son los problemas asociados a posturas inadecuadas (forzadas) o mantenidas en el tiempo (estáticas), movimientos repetitivos, confort ambiental, etc...

- > **Factores Psicosociales:** Son los factores directamente relacionados con la organización del trabajo. Así nos encontramos en este apartado el ritmo de trabajo, el contenido del trabajo, el estilo de mando, la supervisión estricta, etc...

Podemos afirmar que cualquier empresa está expuesta a sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales durante el desarrollo de su actividad. Para reducir la siniestralidad y hacer de la empresa un espacio seguro debe llevarse a cabo una **integración adecuada de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa**, mediante la implantación, aplicación y seguimiento de un **plan de prevención de riesgos laborales**.

En el siguiente esquema, se plantean las **fases para integrar de forma adecuada la prevención**, para reducir de forma optimizada y efectiva la accidentabilidad, y tener una empresa segura, saludable y competitiva.



**Esquema 1.** Pasos para integrar la PRL en la gestión empresarial

A continuación, se detallarán brevemente cada uno de estos pasos:



#### 4.1. Identificar los riesgos

Conocer los riesgos asociados a cada puesto de trabajo en la empresa nos proporcionará una ventaja para evitarlos. Es recomendable **elaborar una lista identificando todos aquellos posibles riesgos** que puedan poner fuera de juego la funcionalidad de la empresa o comprometer la seguridad y salud de la plantilla, para poder establecer las medidas necesarias para, por un lado, evitar que suceda y, por otro, estar preparado en caso de que pase.



#### 4.2. Evaluar los riesgos

Identificados los riesgos existentes, se tomarán las medidas oportunas para eliminarlos. Si esto no es posible, se realizará una evaluación con objeto de determinar su magnitud. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. Así mismo, se tendrán en cuenta las características personales o estado biológico conocido de los trabajadores que les hagan especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

La **identificación y evaluación** de los riesgos las llevará a cabo el **personal con funciones preventivas, contando con la participación de los trabajadores.**



#### 4.3. Planificar la actividad preventiva

Consiste en **identificar y planificar las actuaciones preventivas** que se deberán aplicar en la empresa con el fin de eliminar, controlar o reducir los riesgos identificados en la evaluación de riesgos, **señalando un orden de prioridades** en función de su magnitud y el número de trabajadores expuestos a los mismos.

En la planificación se deben **incluir los medios humanos y materiales necesarios**, así como **asignar los recursos económicos suficientes** para la consecución de los objetivos propuestos.



#### 4.4. Establecer protocolos de actuación

Desarrollar un **plan de prevención** para tener previsto y establecido **procedimientos de trabajo seguro** en cada una de las tareas que se desarrollen en la empresa, especialmente

en aquellas que resulten peligrosas, además de un protocolo de actuación en caso de que ocurran accidentes (**plan de emergencia**).

También deberá establecerse el **mantenimiento preventivo y las revisiones o inspecciones periódicas de seguridad de equipos de trabajo, locales e instalaciones**, ya que son actividades que ayudan a evitar averías y detectar fallos incontrolados que podrían ser fuente de nuevos riesgos o de riesgos que en un principio se creían controlados.



#### 4.5. Formar e informar

Proporcionar una **información y formación preventiva adecuadas** hará que la plantilla sea consciente de los riesgos a los que está expuesto durante las tareas que desarrolla, y de las medidas preventivas planificadas e implantadas, así como de la correcta utilización de los equipos de trabajo y ejecución de las tareas asignadas.

El empresario deberá asegurarse de que la formación es efectiva, los trabajadores la entienden y se pone en práctica en el lugar de trabajo. **Involucrar a los trabajadores y a sus representantes** en el diseño de las actividades formativas incrementará su compromiso con la formación y su efectividad.



#### 4.6. Realizar coordinación de actividades empresariales (CAE)

La CAE es una actividad preventiva destinada a **identificar y controlar los riesgos derivados de la concurrencia empresarial**. Se inicia con un intercambio de información sobre los riesgos que la actividad de cada empresa y/o trabajador autónomo concurrentes puedan generar o agravar sobre el resto de trabajadores.

La coordinación **no debe consistir únicamente en intercambiar documentos**. Cada empresa concurrente tomará en consideración esta información para adaptar sus evaluaciones de riesgos y la planificación preventiva para controlar los riesgos generados o agravados por la concurrencia de actividades. Se deberá **hacer un seguimiento** de que los trabajos se realizan según lo planificado y de que las medidas resultan eficaces.

Las empresas tienen que establecer unos **medios de coordinación adecuados**: reuniones periódicas, impartición de instrucciones, elaboración de procedimientos o protocolos de actuación, instrucciones sobre las actuaciones en caso de situaciones de emergencia, etc.



#### 4.7. Adecuada vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud (VS) **se llevará a cabo por personal sanitario competente, formado y con capacidad acreditada**. Por ello, será un servicio de prevención, propio o

ajeno, quien desarrolle las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores. Los profesionales sanitarios trabajarán en coordinación con el personal con funciones preventivas para la adecuada protección de la salud de los trabajadores.

La VS incluirá distintas actuaciones:

- La realización de las evaluaciones de la salud de los trabajadores (reconocimientos médicos).
- El estudio de las enfermedades susceptibles de estar relacionadas con el trabajo, así como las ausencias del trabajo por motivos de salud.
- El análisis, con criterios epidemiológicos, de los resultados de la VS de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos.
- La prestación de primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o daños en el lugar de trabajo.
- El estudio y valoración de los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y a aquellos trabajadores que se consideran por sus características físicas o biológicas “especialmente sensibles”.

Los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores son **información confidencial**, por tanto, solo estarán disponibles para el trabajador, para los servicios médicos responsables de su salud y/o para la autoridad sanitaria.

Los reconocimientos periódicos permiten identificar daños al trabajador derivados de riesgos laborales no identificados o mal evaluados, o de medidas de prevención que no son eficaces. Por ello, se deben **utilizar los resultados de la vigilancia de la salud para mejorar la evaluación de riesgos y la planificación preventiva**.



#### 4.8. Establecer Indicadores

Los indicadores son **datos que pretenden reflejar el estado de una situación, o de algún aspecto particular, en un momento y un espacio determinados**. Habitualmente se trata de datos estadísticos (porcentajes, tasas, razones,..) que pretenden sintetizar la información que proporcionan los diversos parámetros o variables que afectan a la situación que se quiere analizar. Como ejemplo de indicadores relacionados con la siniestralidad podemos citar: **el índice de incidencia, el índice de frecuencia, el índice de gravedad, la duración media, el índice de absentismo, el número de jornadas perdidas por accidente de trabajo**, etc..

La información que nos proporcionan los **informes de siniestralidad** de la empresa, y que recopilan todos estos indicadores, son una herramienta magnífica para el seguimiento y análisis de la evolución de la siniestralidad en la empresa. Desde **umivale Activa** ponemos a disposición de nuestras empresas mutualistas estos informes para ayudarles en la gestión y análisis de su siniestralidad.



#### 4.9. Analizar datos y establecer puntos de mejora

El disponer de indicadores, permite **establecer unos objetivos**, y en base al análisis de los resultados obtenidos, **observar desviaciones** respecto al resultado esperado y **establecer un plan de acción** que nos permita establecer puntos de mejora para buscar la **mejora continua de los procesos**.



Siguiendo los nueve pasos indicados para lograr una adecuada integración de la PRL y con la **implicación real y activa de la dirección** de la empresa en la prevención de riesgos laborales se garantiza el éxito en la **generación de una cultura preventiva** en todos los miembros que componen una organización, lo que se traduce en una **reducción constante de la siniestralidad laboral** y, en consecuencia, en una **mejora continua de la seguridad y la salud de las organizaciones**, con todos los beneficios que ello comporta.

Para ello, **la cultura preventiva debe formar parte de la cultura empresarial**, y la dirección debe asumir, también en este ámbito, su papel como motor que permita la implantación de la prevención de riesgos laborales de forma efectiva en la organización.

## 5. La implantación de programas de reducción de la siniestralidad como herramienta de mejora continua

Si tras el análisis de los indicadores de control de la siniestralidad en la empresa, se detentan **desviaciones respecto a los objetivos previamente marcados**, como pueda ser encontrarse por encima de los niveles de siniestralidad del sector al que corresponde la empresa, se debe establecer un plan de acción para reducir la siniestralidad en la empresa.

Una herramienta que puede ayudar a lograr este objetivo es la implantación de **Programas de reducción de la siniestralidad**.

### 5.1. ¿Qué es un programa de reducción de la siniestralidad?

Básicamente estos **programas están orientados a la reducción del número de accidentes y enfermedades profesionales**, y los pueden emplear como herramienta de mejora aquellas **empresas que presenten unos índices de siniestralidad superiores a lo habitual** (en su sector), **o a los objetivos que cada una de ellas se hayan fijado** como meta al respecto, previamente a la implantación de un programa de este tipo.



### 5.2. ¿Cuáles son las fases para implantar un programa de este tipo?

#### 1º Fase: Fijar objetivos de siniestralidad

Como es lógico, si no se sabe qué quieres conseguir y mejorar, no se puede establecer un plan de acción exitoso para la mejora de la prevención la empresa. Por ello lo primero es definir un **objetivo en cuanto a reducción del nivel de siniestralidad** que se desee alcanzar en la empresa. El **objetivo** de debe ser **medible, alcanzable y estar definido en el tiempo**. Por ejemplo:

- > **Reducir la siniestralidad** de la empresa **por debajo de la del sector** al que pertenece en el plazo de un año.
- > **Reducir en un 20% la siniestralidad laboral** de la empresa en el próximo semestre.



Los objetivos podrán fijarse temporalmente **a corto, a medio o a largo plazo**. Se recomienda la **constitución de un “equipo de trabajo”** para la definición y seguimiento del programa, que ha de incorporar, como mínimo, al empresario o alguien que le represente, a la representación de los trabajadores y a la modalidad preventiva.

## 2º Fase: Obtención de datos

El segundo paso, es la **obtención de los datos**, es decir, de la información necesaria para poder **sacar conclusiones relativas a los accidentes, sus causas y los factores que inciden sobre los mismos**. Esta información es de dos tipos: la que hace referencia a la siniestralidad laboral y la que hace referencia a las condiciones de trabajo. En los siguientes párrafos se detallan los datos necesarios y las fuentes de dónde se pueden obtener:

- **Información relativa a siniestralidad laboral:** Es el conjunto de datos que se precisa para analizar los accidentes que ha sufrido la empresa en los últimos tiempos, y compararlos con los del conjunto de empresas de la misma actividad. La relación de información que se precisa es la siguiente:
  - **Listas de accidentes de trabajo con baja;** del periodo que se esté analizando (por ejemplo los últimos 3 años).
  - **Estadísticas de siniestralidad laboral de la empresa,** correspondientes al periodo en estudio.
  - **Datos equivalentes del sector y rama de actividad económica de la empresa,** con fines comparativos, correspondientes al mismo periodo que se esté analizando.

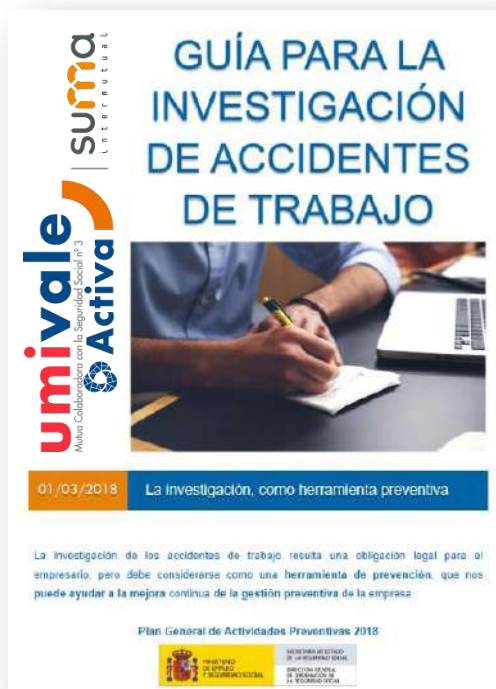
Desde **umivale Activa** ponemos a disposición de nuestras empresas mutualistas toda esta información para ayudarles en la gestión y análisis de su siniestralidad.

- **Informes de investigación de los daños** producidos en la empresa. Recordar que el empresario debe llevar a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos y poder corregirlos. Estos informes **se elaborarán cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores** (accidentes de trabajo o enfermedades profesionales) **o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes**, por ejemplo, con ocasión de la vigilancia de la salud periódica. El personal con funciones preventivas determinará la mejor forma de llevar a cabo la investigación de los accidentes.

Es recomendable la participación en dicha investigación de los **mandos directos y del propio trabajador**, ya que son quienes mejor conocen la tarea que se estaba desarrollando y las condiciones en que debería llevarse a cabo. En cualquier caso, estas investigaciones deben quedar documentadas y recopilarse por la modalidad preventiva para su análisis con el resto de información relativa a la siniestralidad. La investigación de los daños debe efectuarse a través de **técnicas sencillas y comprensibles** que sean capaces de reconstruir el accidente “a posteriori” y **detectar las causas** o los antecedentes que lo han provocado. En ese sentido recomendamos la lectura de la **Guía para la**



investigación de accidentes de trabajo de **umivale Activa**, a la que podrás acceder a través de nuestra web corporativa, o clicando sobre la imagen inferior.



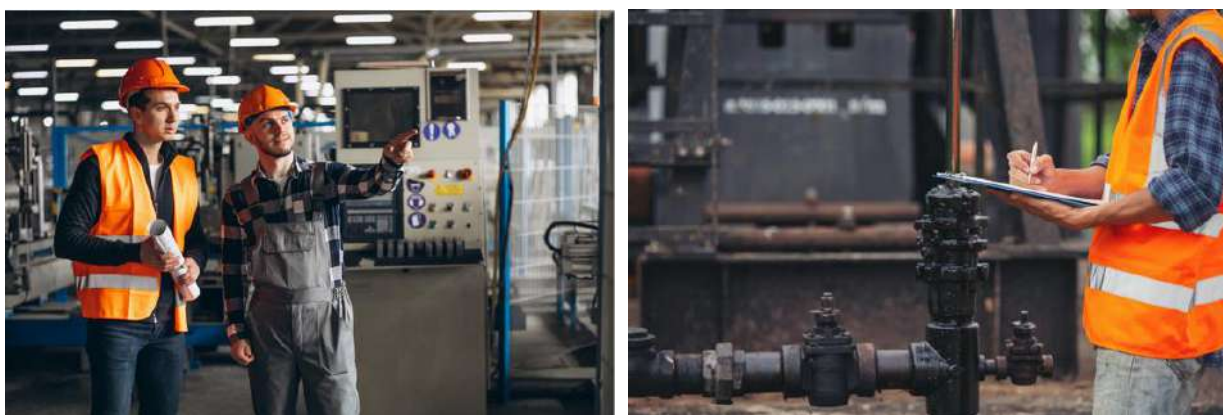
- **Información relativa a las condiciones de trabajo**, valoradas a través de los factores de riesgo identificados, las medidas aplicadas para reducirlos o controlarlos, y la formación de los trabajadores. La información se encontrará en la documentación que cada empresa debe disponer y mantener actualizada en cumplimiento de la Ley de prevención:
  - **Evaluación de riesgos** (inicial, actualizaciones, etc... correspondientes al periodo en estudio).
  - **Planificaciones de las actuaciones preventivas** (del periodo analizado).
  - Si se han tenido **enfermedades profesionales o lesiones de tipo músculo esquelético**, los **estudios específicos complementarios** que se hayan realizado en la empresa para su análisis.
  - **Formación de trabajadores**: listas de personas formadas y contenidos impartidos, contrastadas con la plantilla existente y el puesto de trabajo ocupado (referido a la plantilla existente en el momento, indicando la fecha de impartición).

Esta información la puede proporcionar la modalidad preventiva de la empresa.

- **Información sobre las condiciones del/los centro/s de trabajo**: En este sentido es conveniente recabar la siguiente información:

- **Relación de instalaciones y equipos existentes** en la empresa, y particularmente los que hayan estado relacionados con accidentes.
- **Estado general de lugares de trabajo, equipos e instalaciones.** Registros de mantenimientos, reparaciones, adecuaciones, etc...
- **Grado de aplicación de los planes y programas de actuación preventiva** y de la integración de la prevención. Se conocerá en función del nivel de cumplimiento de las actuaciones planificadas en materia de prevención en el periodo estudiado.

Esta información, al igual que la anterior, la puede proporcionar la modalidad preventiva (SPA, SPP, etc...).



- **Información sobre la gestión preventiva:** en este caso, la puede proporcionar la modalidad preventiva a través de los siguientes documentos:
  - **Plan de prevención**, en el cual constará la modalidad organizativa y recursos empleados (especialización, horas de dedicación de los especialistas, ubicación física con respecto a los centros de trabajo, disponibilidad para obtener por ejemplo apoyo para cubrir las necesidades de los diferentes turnos de trabajo en caso de existir, etc...).
  - **Memoria del servicio de prevención**, en la cual se detallan los programas de actuación preventiva anuales, y las actividades llevadas a cabo por el servicio de prevención (incluida la vigilancia de la salud). Se recomienda recopilar los datos correspondientes al periodo en estudio.
  - **Informes de las auditorías de prevención:** Si en la empresa se ha optado por una organización preventiva con medios propios (asunción por parte del empresario, trabajador designado, SPP o SPM), deberá someter su sistema de gestión de la prevención a una auditoría. También se pueden realizar **auditorías voluntarias** que podrán realizarse en aquellos casos en que la auditoría externa no sea legalmente exigible o, cuando siéndolo, estas quieran realizarse con mayor frecuencia o con un alcance más amplio. Las conclusiones recogidas en estos informes, en caso de haberse llevado a cabo, también nos aportarán mucha información.

### 3º Fase: Análisis de datos

Recopilada la información necesaria indicada en la fase anterior, el siguiente paso será el **análisis de la información** recogida, elaborando una serie de **parámetros e indicadores que faciliten la obtención de conclusiones**, la identificación de puntos críticos y su exposición a la dirección de la empresa.

El análisis se puede realizar en los mismos bloques que la recogida de datos, a fin de facilitar su elaboración.

➤ **Siniestralidad laboral:** De los datos de siniestralidad laboral obtenidos, se extraerá la siguiente información:

- **Tipologías de accidentes**, es decir, agrupaciones de accidentes que tengan factores en común, clasificadas y ordenadas por días de baja, y por frecuencia de aparición. Como ejemplo en las tablas que iremos presentando, vamos a suponer el caso de una empresa del sector alimentación (restaurante/pizzería), con reparto de comida a domicilio:

| Tipología de accidentes         | Días de baja | % del Total | Nº accidentes periodo | % del Total |
|---------------------------------|--------------|-------------|-----------------------|-------------|
| Accidentes de tráfico in mision | 250          | 71,4        | 10                    | 52,6%       |
| Cortes                          | 50           | 14,3        | 5                     | 26,3%       |
| Caídas al mismo nivel           | 50           | 14,3        | 4                     | 21,1%       |

- **Puestos de trabajo, departamentos u ocupaciones que acumulan más días de baja**, en términos absolutos (número total de días) y relativos (días por trabajador). Ejemplo:

| Puestos de trabajo      | Días de baja | % del Total | Nº accidentes periodo | % del Total |
|-------------------------|--------------|-------------|-----------------------|-------------|
| Repartidor/a            | 250          | 71,4        | 10                    | 52,6%       |
| Preparador/a de pedidos | 100          | 28,6        | 9                     | 47,4%       |

- **Causas de accidentes más frecuentes**, ordenadas por frecuencia y número de días de baja acumulados. Para conocerlas, es preciso que se hayan llevado a cabo **investigaciones de accidentes** individuales o agrupados por tipologías, de las que se podrán extraer las causas raíz de los accidentes. Ejemplo:

| Causas más frecuentes           | Días de baja | % del Total | Nº accidentes periodo | % del Total |
|---------------------------------|--------------|-------------|-----------------------|-------------|
| Colisiones con otros vehículos  | 250          | 71,4        | 10                    | 52,6%       |
| Pérdida de control de cuchillos | 50           | 14,3        | 5                     | 26,3%       |
| Falta de orden y limpieza       | 50           | 14,3        | 4                     | 21,1%       |



El **análisis conjunto** de los **datos de siniestralidad y las causas raíz** identificadas en las investigaciones de accidentes, nos darán la **foto completa** de la situación de la empresa, y **permitirá encontrar las situaciones cuya eliminación tendrá mayor repercusión sobre la siniestralidad laboral global.**

- > **Análisis de las condiciones de trabajo, de la información recopilada de los centros y sobre la gestión preventiva:** Del análisis de las evaluaciones de riesgos, del seguimiento de las planificaciones de la actividad preventiva aplicadas en los últimos años, memorias del servicio de prevención, resultados de las auditorías de prevención, revisiones del estado de los centros de trabajo, etc... **Se podrá obtener información complementaria** que ayudará también definir el plan de actuación para la reducción de la siniestralidad.

Elaborar un **informe donde se agrupen/extraigan las conclusiones obtenidas** del análisis de toda esta información facilitará la posterior toma de decisiones. Continuando con el ejemplo planteado:

**Informe de conclusiones**

**Empresa:** Ejemplo S.A., del sector alimentación (restaurante/pizzería), con reparto de comida a domicilio

- > **3 tipos de accidentes**, en **2 tipos de puesto de trabajo.**
- > Los más **importantes los de tráfico**, durante el reparto de comida a domicilio con motocicletas sufridos por los operarios que ocupan el puesto de **repartidor** y siendo la causa básica la colisión con otros vehículos.

**Informe de conclusiones**

- > El puesto de preparador/a de pedidos sufre dos tipos de accidentes:
- > **Cortes:** por pérdida de control de los cuchillos empleados o contacto con fillos descubiertos o cuchillos almacenados de forma deficiente.
- > **Caídas al mismo nivel:** por falta de orden y limpieza, al pisar sobre restos que se acumulan en suelos de cocina y sala de los restaurantes.

### 4º Fase: Plan de acción

En base a las conclusiones obtenidas en la fase de análisis de datos anterior, habrá que definir una serie de actuaciones para reducir la siniestralidad.

Para cada empresa y situación se deberá establecer unas medidas concretas. Se trata de elaborar:

## UN TRAJE A MEDIDA ⇨

Que permita reducir la siniestralidad en la empresa y mejorar su competitividad



A cada una de las medidas que se propongan para la reducción de la siniestralidad se le tiene que **asignar un responsable de su ejecución y verificación, un plazo de puesta en práctica, y los medios y recursos necesarios**. Todo esto se podría recoger en una tabla, que siguiendo con el ejemplo expuesto en apartados anteriores, como plan de acción se podría establecer el siguiente:

| Actividad Programada  | Planificación |            | Ejecución   |  | Observaciones  |
|---|---------------|------------|---|--|--|
|   | Inicio        | Fin        | Responsable   | Medios   |  |
| Elaboración e implantación de un Plan de Movilidad  | Enero         | Septiembre | Modalidad preventiva, Director RRHH   | Asesoría externa                                       | Se destina una partida económica específica para este plan y se incluye en la planificación preventiva   |
| Formación en el manejo de elementos de corte  | Marzo         | Mayo       | Modalidad preventiva, delegados de PRL y Director RRHH  | Entidad de formación especializada                     | Formación teórica-práctica impartida por expertos y dirigida al personal que ocupa el puesto de preparador de pedidos                            |
| Campaña de sensibilización en seguridad vial  | Septiembre    | Diciembre  | Modalidad preventiva, Director RRHH   | Asesoría externa                                       | Difusión de materiales divulgativos entre los trabajadores para su sensibilización   |
| Campaña sensibilización prevención accidentes en las manos  | Febrero       | Junio      | Modalidad preventiva, Director RRHH   | Asesoría externa                                       | Difusión de materiales divulgativos entre los trabajadores para su sensibilización   |
| Mejora de la ubicación de los cuchillos y colocación de protecciones en fillos                                | Enero         | Marzo      | Modalidad preventiva, responsables de restaurantes y responsables de cocina                               | Materiales   | Se destina una partida económica específica para la adquisición de protecciones de cuchillos y costos de almacenaje                              |
| Plan de mejora de la limpieza de cocinas y locales de la empresa destinados consumo por parte de los clientes | Enero         | Diciembre  | Modalidad preventiva, responsables de restaurantes, responsables de cocina y empresas de limpieza externa | Personal propio y subcontrata encargada de la limpieza | Se revisarán los protocolos actuales y se modificarán de forma que se extreme la periodicidad e intensidad de la limpieza en cocinas y comedores |

Durante el proceso de implantación de las actividades planificadas se deberá **vigilar si se presentan desviaciones** con respecto a los plazos previstos de ejecución y **hacer un seguimiento de las causas, documentando el motivo del retraso y las medidas que la empresa ha adoptado para solventar esta situación** (como puede ser una replanificación, la adopción de una solución alternativa, designación de nuevos responsables, etc...).

Se recomienda que todas las medidas que se decida implantar **sean consultadas con la representación de los trabajadores** (especialmente con los delegados de prevención y con el Comité de seguridad y salud en caso de existir), involucrándolos en el diseño, implantación y seguimiento del programa de reducción de la siniestralidad en la empresa.

### 5º Fase: Análisis de resultados y propuestas de mejora

Tras la implantación y desarrollo de las medidas definidas en el plan para atajar la siniestralidad, se **analizarán los resultados mediante los indicadores referidos a siniestralidad** (definidos en la Fase 2 de implantación), y mediante el **seguimiento del cumplimiento de la programación de actividades establecida**.

En esta fase, **se comparan los resultados con el objetivo de siniestralidad a alcanzar** fijado en la fase 1, y en base a los resultados se valorará la forma de proceder:

› **Si se ha cumplido con el objetivo fijado**, como por ejemplo “reducir la siniestralidad por debajo de la del sector al que se pertenece en el plazo de un año”, **las acciones planteadas habrán tenido éxito** y se analizará la conveniencia de continuar con las medidas establecidas o iniciar un nuevo plan de actuación. En este caso habría que potenciar todo aquello que contribuya a una mejor integración de la PRL en la gestión empresarial.

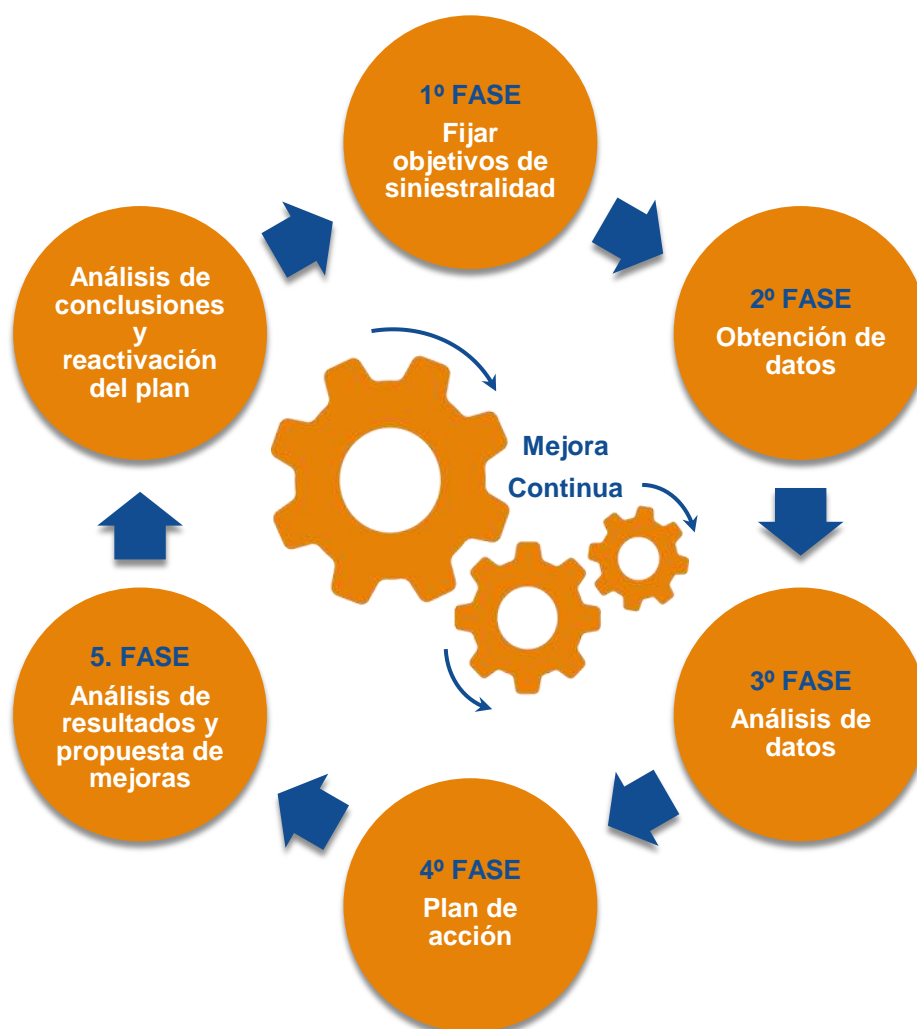


› **Si no se ha alcanzado el objetivo fijado**, habrá que **establecer un nuevo plan de acción**, analizar por qué no han tenido impacto las medidas establecidas y **reiniciar el proceso, estableciendo un nuevo programa de reducción de la siniestralidad** que nos permita alcanzar nuestro objetivo y la mejora continua del sistema de gestión de la PRL.



Finalmente recordar que **todo el programa debe desarrollarse de forma coordinada entre la modalidad preventiva, representantes de los trabajadores, y responsables en**

**la empresa de la gestión de la prevención de riesgos laborales.** En el siguiente gráfico, a modo de resumen, se detallan el conjunto de fases que hemos ido analizando en los apartados anteriores:



**Esquema 2.** Fases para implantar programas de reducción de la siniestralidad

## 6. Bibliografía

- > Metodología de la prevención de riesgos laborales. Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).
- > Accidentes e incidentes de trabajo. Guía sindical. CCOO.
- > Directrices para la gestión preventiva en las pymes. INSST.
- > Gestión de la Seguridad y Salud laboral en las PYMES. OISS-Junta de Andalucía.
- > Metodología y técnicas analíticas para la investigación de accidentes de trabajo. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.
- > Imágenes: Freepik.es