

# Análisis de la accidentabilidad en la empresa y medidas a adoptar. Un aporte psicológico



GILBERTO MINAYA LOZANO

Técnico de Seguridad.  
FREMAP (Valencia)

## RESUMEN

*Se analizan los factores que intervienen en la elevación del número de accidentes y que poco tienen que ver con las medidas preventivas adoptadas. Se propone, por tanto, la adopción de otros criterios más fiables que los clásicos de índice de incidencia o índice de frecuencia para medir o valorar los efectos de las medidas preventivas.*

*También se analizan las divergencias en las actitudes de las diferentes partes de la empresa en cuanto a la etiología de los accidentes y las medidas preventivas a adoptar, lo que repercutirá en forma negativa en el clima de cooperación que se supone debería existir.*

**Palabras clave:** Factores de accidentabilidad, causas, actitudes, motivaciones

**A**nte una situación determinada de accidentabilidad de una empresa cualquiera, será siempre necesario el plantearse una acción de seguridad o intervención, dirigida en el seno de la organización, con el fin de reducir los riesgos de accidentabilidad, y en último término disminuir el número de accidentes de trabajo.

Para una acción o intervención de prevención eficaz será necesaria una investigación previa alrededor de esa intervención preventiva. La investigación la centraremos en tres aspectos fundamentales, y sobre ellos basaremos este estudio:

1. Sobre las causas de los accidentes.

2. Sobre los efectos o validez de la acción preventiva.

3. Sobre la reacción frente al concepto de prevención y acciones preventivas de la empresa y los grupos sociales.

## SOBRE LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES

En las investigaciones que en la práctica se hacen sobre los accidentes laborales suele haber diferentes interpretaciones que influirán de manera decisiva o determinarán la política preventiva. Sobre la etiología del accidente puede haber una visión o conceptos diferentes, o bien cargar el acento en un aspecto concreto, determinando con ello una forma específica de prevención. Por tanto, como se observa en el cuadro siguiente, a un punto de vista corresponde una concepción preventiva.

Cada responsable de seguridad, a la hora de la investigación de las causas de los accidentes, se ha dejado influir, quizá de una forma inconsciente, por un punto de vista o concepto, así como por las particularidades de la empresa donde presta sus servicios.

El hombre práctico de la seguridad, aun con toda su experiencia en cientos de casos concretos, es un hombre con tendencias a la acción y poco dado a la especulación, interesándose por un análisis causal de los accidentes sólo en la medida en que le permita deducir las formas de acción.

Punto de vista o concepto	Concepción de la seguridad o medidas preventivas
<ul style="list-style-type: none"><li>- Mecanicista.</li><li>- Predisposición.</li><li>- Comportamientos peligrosos.</li><li>- Defectos de organización.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Prevención técnica.</li><li>- Selección de personal.</li><li>- Formación.</li><li>- Ergonomía.</li></ul>

Es decir, está pensando más en el remedio que en la causa, o bien que eliminando la causa se evita el accidente.

Pero este hombre práctico de la seguridad tiene importantes limitaciones en la posibilidad de su acción, dependiendo tanto de su formación, de como se tome su papel de responsable de la seguridad y de la libertad funcional que la empresa le conceda.

Estas limitaciones se ponen claramente de manifiesto a la hora de determinar las causas de los accidentes, cuando se recurre a la clásica división de factor técnico o factor humano, como imputando el origen del accidente a los medios técnicos disponibles y condiciones defectuosas del medio de trabajo (factor técnico), o a los defectos fisiológicos y psicológicos del trabajador (factor humano). Si analizamos la proporción de responsabilidad que en la génesis del accidente se ha ido concediendo a uno u otro factor a lo largo de la historia, podemos observar que a principios de siglo sólo se consideraba el factor técnico. A partir de la pri-

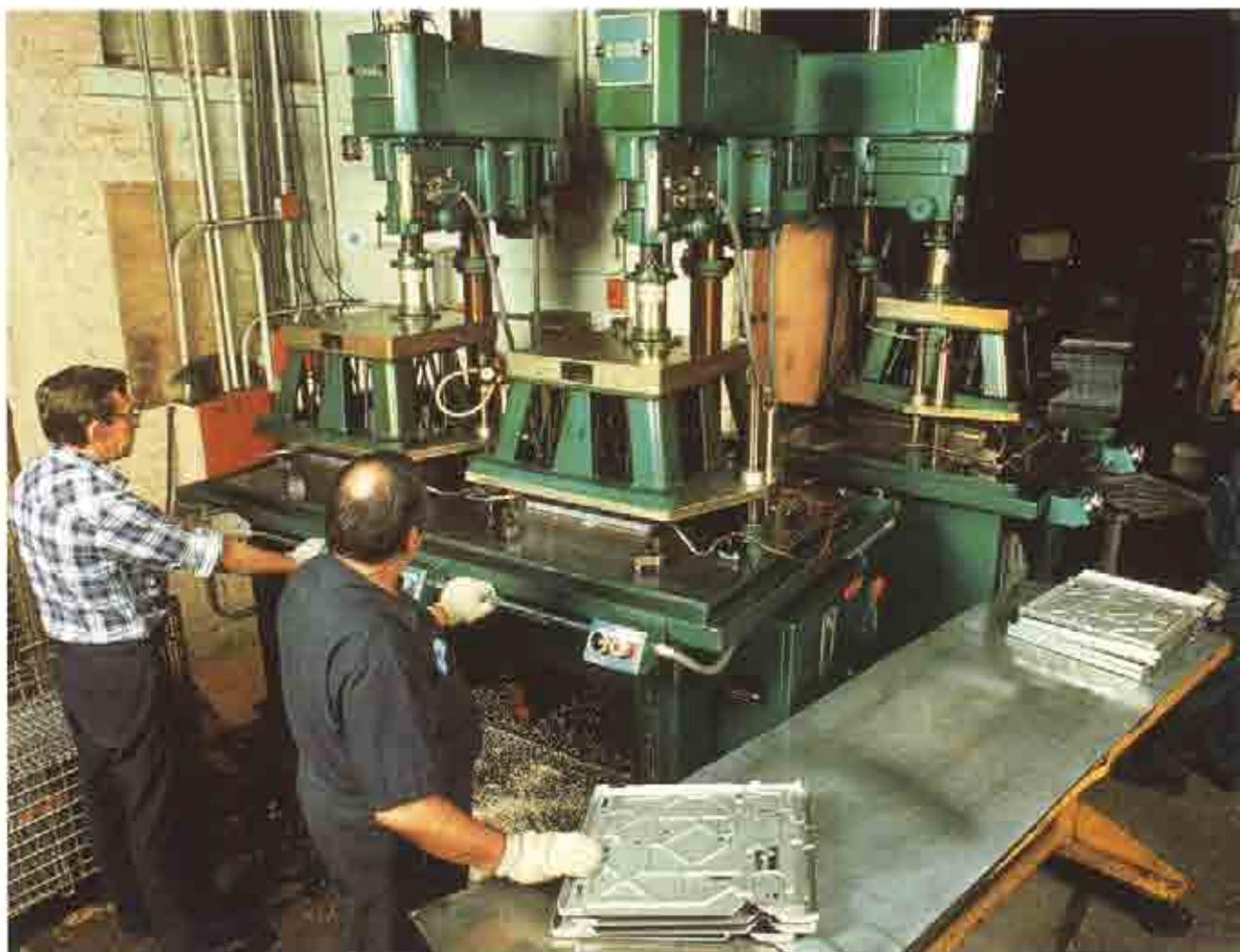
mera guerra mundial se empieza a considerar el factor humano, quedando reflejado en la XII Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la cual se manifestó que «la experiencia ha demostrado que los accidentes dependen no sólo de los peligros inherentes al trabajo en sí mismo, instalaciones e ingenios, sino también de factores físicos, fisiológicos y psicológicos». Después va creciendo aceleradamente la proporción concedida al factor humano, habiendo llegado en nuestros días a considerarse valores incluso del 98 por 100.

Muchos se han preguntado si esta evolución en el valor concedido a cada factor responde a la realidad, o sólo refleja una interpretación del responsable práctico de la seguridad en la empresa. Algunos autores ven en esta proporción del peso concedido al factor humano la propia evolución industrial que conlleva mecanización, automatización y una menor intervención directa del hombre en las operaciones industriales, así como a una intervención preventiva exitosa. Pero otros autores, más críticos en la metodología utilizada en la inves-

*En las investigaciones que en la práctica se hacen sobre los accidentes laborales suele haber diferentes interpretaciones que influirán de manera decisiva o determinarán la política preventiva.*



*Un criterio fiable para la mejora de las condiciones de seguridad es la investigación de todos los incidentes producidos en la empresa.*



La experiencia ha demostrado que los accidentes no solo dependen de los peligros del trabajo, sino también de factores físicos, fisiológicos y psicológicos.

tigación de las causas, consideran que la proporción concedida a cada factor depende de factores tales como el grado de industrialización del país y tipo de industria considerada. Así, por ejemplo, indican que en la construcción el factor preponderante es el técnico (ausencia importante de protección y pésimas condiciones de trabajo), mientras que en la industria siderometalúrgica el peso recae en el factor humano.

Otros autores consideran que el peso concedido al factor técnico o factor humano está en relación directa al grado de profundidad en el análisis de las causas del accidente.

Los estudios realizados sobre este tema han demostrado que existe una pluralidad de causas cuya conjunción dan origen al accidente; sin embargo, en la práctica se suele señalar una sola causa, y ésta, la mayoría de las veces, está guiada por sugerir un medio de protección más sencillo y eficaz, no siendo, incluso, la causa

más importante. Es decir, que en vez de ser las causas, derivadas de una profunda investigación de los accidentes, los que determinan las medidas preventivas a adoptar, es más bien la propia sencillez del remedio la que precede y determina la causa única que se elige como origen del accidente.

Vemos, por tanto, que el resultado final de los estudios estadísticos sobre siniestralidad está muy determinado por una actitud *a priori* del responsable del estudio; con lo que una misma situación a estudiar puede tener diferentes resultados y conclusiones en función de la variación de la actitud del que realiza el estudio.

Así pues, si analizamos a fondo esta cuestión sobre el porcentaje de responsabilidad que recae en el factor técnico o el factor humano, no tenemos más remedio que admitir que tanto los que ponen el peso casi exclusivo en un factor como los que lo ponen en el otro tienen razones

*La seguridad, si se realiza en el plano participativo, representará el símbolo de cooperación de todos y esto ayuda a crear un ambiente laboral donde se da la armonía y colaboración.*

válidas para llegar a su conclusión, pero que ninguno de ellos tiene la razón absoluta. Es necesario considerar una multiplicidad de causas, tanto técnicas como humanas, y para ello se debe realizar un estudio profundo del análisis causal, así como evitar toda actitud previa que predisponga a inclinarse a uno u otro factor.

### **SOBRE LOS EFECTOS O VALIDEZ DE LA ACCIÓN PREVENTIVA**

Después de una profunda y adecuada investigación sobre la causa-

lidad, que nos lleva a decidir la acción preventiva más conveniente, será necesario realizar una valoración *a posteriori* sobre las consecuencias de esa determinada acción.

Más para que esa valoración resulte fiable deberemos basarnos en un procedimiento de validación que nos demuestre claramente que hemos conseguido el efecto buscado. Para ello, un buen procedimiento sería comparar el nivel de seguridad antes y después de la intervención preventiva. Queda claro que es necesario buscar un buen criterio de seguridad.

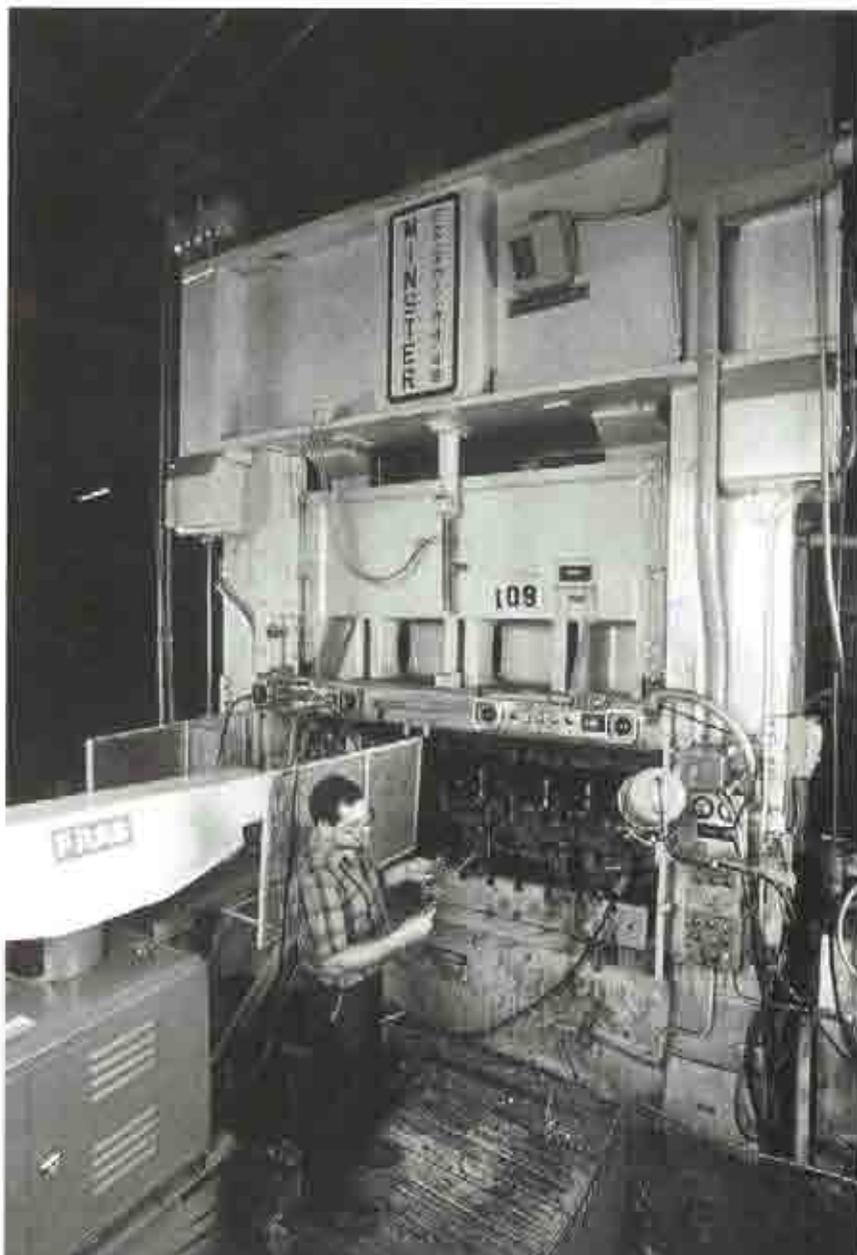
Los criterios clásicos han sido los

índices de frecuencia, de incidencia y de gravedad, que eran formas de expresar el número de accidentes con baja producidos y la gravedad de los mismos o número de días en que permanecían de baja laboral. Pero estos índices, sobre todo los de frecuencia e incidencia, están muy influidos por factores diversos que intervienen en la producción de los accidentes y que tienen muy poco que ver con la aplicación o no de las acciones preventivas.

$$\text{Índice de Frecuencia (I)} = \frac{\text{Núm. Acc.} \times 10^6}{\text{Núm. horas trabaj.}}$$

*El hombre práctico de la seguridad tiene importantes limitaciones en la posibilidad de su acción, dependiendo tanto de su formación, de cómo se toma su papel de responsable de la seguridad y de la libertad funcional que la empresa le conceda.*

*En vez de ser las causas, derivadas de una profunda investigación de los accidentes, las que determinan las medidas preventivas a adoptar, es más bien la propia sencillez del remedio la que precede y determina la causa única que se elige como origen del accidente.*



*Algunos autores consideran que la proporción concedida a los factores humanos y técnicos dependen de la propia evolución industrial.*



La satisfacción o insatisfacción en el trabajo es un factor que influye de manera decisiva en las posturas adoptadas por los trabajadores ante las causas de los accidentes.

$$\text{Índice de incidencia (I)} = \frac{\text{Núm. Accl.}}{\text{Núm. trab.}} \times 10^3$$

Nos estamos refiriendo a factores tales como:

— Estado de salud general o predisposición a cierto número de bajas por enfermedad.

— Ausencias al trabajo no autorizadas. Nill y Trist han demostrado correlaciones positivas entre estas ausencias y los accidentes laborales.

— Relación psicosocial entre el hombre y la empresa. Me refiero a esa «libertad» que existe en la orga-

nización empresarial que permite la elección por parte del trabajador de una forma de ausentarse, pudiendo elegir la ausencia sin permiso. Esto puede darse en mayor grado conforme aumenta la antigüedad del trabajador por haber una mayor adaptación a las normas y «cultura» de empresa.

— Clima de las relaciones de trabajo. Me refiero fundamentalmente a la existencia o no de conflictos y tensiones, y a la existencia o no de un ambiente relajante.

— Actitudes para con la empresa. Interés o desinterés hacia el trabajo y resultados generales de la empresa.

*Se debe prestar especial atención en no caer en la elección de los criterios más fáciles o cómodos o que reflejen nuestra propia actitud «a priori» sobre la forma de intervenir, si no aquellos que juegan un papel preponderante en la producción del riesgo.*

*Después de una profunda y adecuada investigación sobre la causalidad, que nos lleva a decidir la acción preventiva más conveniente, será necesario realizar una valoración a posteriori sobre las consecuencias de esa determinada acción.*

Adaptación al puesto de trabajo en particular y al grupo o empresa en general. Relaciones humanas más o menos favorables.

— Otras ocupaciones extralaborales. Esto puede hacer que en ciertas épocas o estaciones del año, cuando se intensifica la labor de este segundo trabajo, oriente al trabajador de forma exclusiva hacia este último, lo que puede provocar la búsqueda de una baja laboral en el primero. A esto puede añadirse el accidente real que se puede originar en el segundo trabajo, pero que puede intentar sea admitido a través del primero donde realmente tiene la cobertura.

— Excesiva rotación del personal. Me refiero a ese porcentaje de plantilla, cada vez más elevado, que cumple contratos temporales y es dado de baja al finalizar el mismo, volviendo a contratar a otros en las mismas condiciones anteriores, y así de forma permanente y sucesiva.

Esto provoca una considerable elevación de la accidentabilidad por varios motivos:

- Falta de tiempo para la adaptación al puesto de trabajo.
- Falta de información e ignorancia, en mayor o menor grado, de los peligros en su puesto de trabajo y de las normas de seguridad.
- Falta de interés y de motivación en el trabajo (sabe que su contrato finaliza)
- Intento de prolongar un periodo de tiempo mayor sus prestaciones económicas. Intento de baja laboral muy pocos días antes de la finalización de su contrato.

— Intensificación de la vida deportiva, muchas veces favorecida en el seno de la propia organización, a través de competiciones inter e intra organizacionales.

En muchos casos, las lesiones provocadas por la práctica deportiva son admitidas como accidente laboral. La propia organización que sufre este incremento innecesario de la accidentabilidad permanece impasible ante estos hechos, y la dirección de la empresa, en muchos casos, incluso ignorante.

— Clara inclinación del trabajador para que una lesión producida de forma extralaboral le sea dada como de origen en el trabajo.

Esta inclinación está relacionada con cuestiones económicas y de atención, donde el trabajador saldrá claramente favorecido si consigue la modalidad laboral.

— Intervención médica poco atenta a la veracidad del accidente, tanto en su forma (laboral o común) como en su realidad misma (lumbagos y dolores musculares, en general, a los que tan corrientemente suelen recurrir los trabajadores que «buscan» o fuerzan la baja laboral).

A esto hemos de añadir otras pequeñas lesiones, que, aunque reales, no son lo suficientemente importantes como para apartar al trabajador de su puesto de trabajo, al menos en

muchas ocasiones donde el tipo de lesión no impide en absoluto el poder desarrollar el trabajo con normalidad y sin riesgo alguno para la recuperación de esa lesión. No existe en este aspecto un interés por parte del médico en la investigación de la relación lesión-tipo de trabajo para determinar si procede la baja laboral.

Así pues, es necesario que tengamos en cuenta otros criterios de seguridad más fiables y congruentes, donde la mejora de ese criterio elegido sea realmente representativo de las mejoras de las condiciones de seguridad como consecuencia de la aplicación de unas determinadas acciones preventivas.

He descrito anteriormente una serie de factores influyentes en la accidentabilidad, pero que en modo alguno guardan relación con la aplicación de medidas preventivas, por lo que no sería fiable que empleáramos como criterio de seguridad un índice de frecuencia o de incidencia.

Otros criterios más fiables serían:

— Recogida e investigación de todas las lesiones producidas y/o curadas en fábrica, aunque no sean motivo de baja laboral.



*La mejora de las condiciones de trabajo repercute favorablemente sobre el «clima» de la empresa mejorando las relaciones sociales entre esta y los trabajadores.*



La seguridad realizada en el plano participativo ayuda a crear un ambiente laboral armonioso y de colaboración.

— Recogida e investigación de todos los incidentes (accidentes sin lesión) producidos en fábrica. En estos casos sólo la «suerte» o el azar ha determinado que no terminara en una lesión más o menos grave, pero la situación peligrosa se ha presentado.

— Comportamientos peligrosos o no conformes con las normas de seguridad establecidas. Este criterio de comportamiento o «principio de Schweiber» —por ser este autor el primero en proponerlo— se basa en hacer observaciones instantáneas, en momentos previamente establecidos a lo largo del tiempo, de determinados comportamientos contrarios a las normas de seguridad. Se anotan de forma muy estructurada los comportamientos previamente establecidos, —antes y después de la intervención preventiva—, de tal forma que se puedan comparar las frecuencias en esos momentos separados en el tiempo y poder determinar si la intervención en seguridad ha sido efectiva y estadísticamente significativa. Ejemplos de acciones a observar podrían ser: número de veces que una determinada operación se realiza sin el material de protección personal indicado, número de veces que se limpia

una máquina sin haberla parado antes, número de veces que se opera en determinada máquina sin haber hecho uso de determinado elemento protector, etc.

Este criterio es muy válido y suele guardar una alta correlación con la efectividad de las medidas preventivas, pero he de advertir que se debe prestar especial atención en no caer en la elección de los criterios más fáciles o cómodos, o que reflejen nuestra propia actitud *a priori* sobre la forma de intervenir, sino aquellos que jueguen un papel preponderante en la producción del riesgo y que, como ya expuse anteriormente, sean resultado de una profunda investigación de las causas de la accidentabilidad.

#### **SOBRE LA REACCION FRENTE AL CONCEPTO DE PREVENCIÓN Y ACCIONES PREVENTIVAS DE LA EMPRESA Y LOS GRUPOS SOCIALES**

Se supone que el estudio y análisis de la siniestralidad, así como las acciones preventivas de ahí derivadas, debe realizarse en un clima de co-

operación entre los diferentes estamentos sociales de la empresa. Así parece entenderlo el legislador que escogió los llamados Comités de Seguridad e Higiene como órgano de estudio de la seguridad en la empresa, proponiendo acciones preventivas concretas.

Como en el Comité de Seguridad e Higiene están representadas las diferentes partes de la empresa, cabe suponer que los acuerdos a través de consenso deben llevarse a la práctica sin más problemas que los inherentes a la aplicación técnica que cada caso conlleva. Pero, en la práctica, aparecen siempre problemas que están relacionados con divergencias en cuanto a las actitudes de cada parte en materia de seguridad, tanto en cuanto a las medidas preventivas que se deben adoptar para conseguir unos resultados efectivos.

Estas divergencias tienen mucho que ver con a) la etiología, y b) las medidas preventivas a adoptar.

#### **a) Sobre la etiología de las causas de los accidentes**

Las divergencias que nacen en la

determinación de las causas de los accidentes se deben a diversos factores, que de una forma u otra intervienen en la actitud que cada establecimiento social de la empresa va a adoptar *a priori* sobre la etiología de las causas. Estos factores son:

#### *El concepto de responsabilidad y culpabilidad*

Es un concepto que se tiene o se da, o algunas partes adoptan, en los momentos del análisis de las causas de los accidentes, pudiendo llegar a dar un tono afectivo que por su intensidad no favorece en nada a un análisis objetivo de la situación. La finalidad de un análisis de la siniestralidad no es la de buscar responsables o culpables, sino detectar la pluralidad de causas que pueden llevar, o han llevado, a situaciones peligrosas, con o sin lesión, con o sin baja laboral, y esto siempre en un contexto de máxima colaboración de todas las partes, especialmente de aquel que ha estado envuelto en la situación peligrosa. No se puede esperar esta colaboración en un ambiente laboral donde reina la desconfianza y donde al final se termina buscando un culpable que dé la explicación, más fácil y muchas veces equivocada, al accidente producido.

#### *El nivel jerárquico*

Según el nivel jerárquico que se

tiene en la empresa se adoptan posturas muy diferentes en cuanto a los juicios etiológicos sobre los accidentes.

Es como si cada parte intentara, muchas veces inconscientemente, buscar aquellas causas que, justificando el accidente, las mantengan alejadas de la responsabilidad y la culpa de un hecho reprochable.

Así, los altos mandos de la empresa (directores, ingenieros...) suelen aludir a la negligencia del trabajador en la adopción de medidas de seguridad, muchas veces reduciéndolo al único hecho de usar o no el material de protección personal. Los trabajadores lo suelen basar en una sobrecarga de trabajo y un ritmo de trabajo elevado, llegando, a veces, a señalar la inexistencia de medidas técnicas y condiciones de trabajo desfavorables. El mando intermedio, por encontrarse en una posición más comprometida (está entre las dos partes anteriores), se limita a dar explicaciones ambiguas e imprecisas, eludiendo los análisis detallados que impliquen de forma clara a responsables superiores o evitando señalar acciones negligentes de los trabajadores que le podrían llevar a situaciones de bajo entendimiento con el personal del que es responsable en las labores directas de producción, así, una de sus salidas más airoas es recurrir a la falta de formación de su personal.

#### *Satisfacción o insatisfacción en el trabajo*

Es éste un factor que influye de manera decisiva en las posturas adoptadas por los trabajadores ante la etiología de los accidentes, sobre todo en cuanto a la dicotomía causas personales-causas de empresa. Así, es habitual que los trabajadores considerados satisfechos, adheridos e integrados en la empresa, suelen atribuirlo a causas personales, es decir, inadaptación y negligencia del trabajador para las normas de seguridad a seguir. Mientras que los trabajadores considerados no satisfechos, poco adheridos e integrados en la empresa, lo más habitual es que busquen las causas más directamente relacionadas con la responsabilidad de la empresa, es decir, falta de protección en las máquinas, deficientes condiciones de trabajo y ritmo alto.

#### *Ambivalencia del mando bienhechor-sancionador*

El ingeniero responsable de seguridad suele adoptar el rol de informador, educador y pedagogo en materia de seguridad, que en cierta forma está velando por la seguridad de todos y que pide la colaboración y sinceridad al máximo para realizar análisis profundos de las causas de los accidentes. Pero, al mismo tiempo, está habilitado para sancionar o hacer sancionar, en muchas ocasiones llevándolo a la práctica, aunque



*Uno de los factores que intervienen en la producción de los accidentes es la falta de información e ignorancia de los peligros de un puesto de trabajo y de las normas de seguridad.*

sólo sea de una forma verbal o simbólica, ante la inobservancia de las medidas de seguridad.

En estas condiciones no cabe esperar que las opiniones de los trabajadores, en una labor de búsqueda de causas, sean abiertas y sinceras, emitiendo juicios donde ellos estén directamente implicados en el origen del accidente.

## b) Sobre las medidas preventivas que se deben adoptar

En cuanto a la aplicación de las medidas preventivas surgen también discrepancias en los diferentes estamentos de la empresa. Estas discrepancias suelen fundamentarse en dos aspectos más sobresalientes:

### *Motivación o justificación de la seguridad*

Para los estamentos de la dirección de la empresa y cuadros de mando la motivación o justificación de la seguridad está basada fundamentalmente en factores de orden económico o de gestión de empresa, es decir, la liberación de una carga financiera que de hecho suponen los accidentes de trabajo, considerando aquí tanto los costes directos como los costes indirectos.

Nuevas corrientes están empezando a considerar las repercusiones favorables que la aplicación de una seria política preventiva tendrá sobre el «clima» de la empresa, pudiendo mejorar claramente las relaciones sociales hasta tal punto que se está empezando a considerar como uno de los valores clave en la empresa moderna. Hay que tener en cuenta que la seguridad, si se realiza en el plano participativo, representará el símbolo de cooperación de todos, y esto ayuda a crear un ambiente laboral donde se da la armonía y colaboración.

Es importante tener presente que, precisamente por ser la seguridad el símbolo de la cooperación de todos, la actitud positiva de los trabajadores en favor de la prevención se puede ver seriamente comprometida en caso de tensiones entre las partes por motivos totalmente ajenos a la seguridad, pudiendo, incluso, llegarse a percibir las normas de seguridad implantadas como una molestia suplementaria y manifestar cierta hostilidad hacia los dispositivos de seguridad instalados. Hemos podido observar en muchas ocasiones cómo los Comités de Seguridad e Higiene, que estaban funcionando en un nivel aceptable o bueno, se han visto seriamente afectados por tensiones creadas en la empresa, originando

un claro desinterés por esta forma de colaboración.

No hay que perder de vista que en otras muchas ocasiones el interés por su colaboración en seguridad se pierde precisamente porque detectan una falta de interés en esta área por los cuadros directivos de la empresa, anteponiendo, a veces de una forma desconsiderada y hasta ofensiva, cualquier aspecto directamente relacionado con productividad y rendimiento ante otros aspectos que sobre seguridad se estaban estudiando de forma cooperativa.

Para los trabajadores, a través de sus representantes, la motivación suele ser muy distinta y no siempre dirigida a lo que se supone que debería ser su natural y legal aspiración, la mejora de las condiciones de trabajo. En muchas ocasiones está más presente la idea de demostrar a sus representantes que están «luchando» de forma permanente por ciertas reivindicaciones y que «no se están vendiendo a la empresa» o «no se están dejando engañar por la empresa», que en una búsqueda real de soluciones de mejora dentro de un plano de cooperación. Están gastando sus energías de una forma infructuosa, al menos en lo que a la seguridad se refiere.

A la vista de lo frágil que parece resultar la colaboración y cooperación en materia de seguridad, sería muy conveniente que el Comité de Seguridad e Higiene se convirtiera en un grupo de trabajo para el estudio de las mejoras de las condiciones de trabajo, limitándose a estudiar situaciones de riesgo y a proponer medidas correctoras, pero permaneciendo lo más alejado posible de ser un ente reivindicativo, en el sentido sindical, para evitar la generación de tensiones en su propio seno, que en nada favorecerían los progresivos avances en este terreno.

### *Responsabilidad en materia de seguridad*

Está claro que actualmente la responsabilidad de los resultados ante una acción de seguridad recae directamente en los mandos directivos y más concretamente en los mandos directivos de producción, así como también las responsabilidades de orden legal en el plano administrativo y penal. Esto, sin duda, es un factor motivador, al menos en cuanto a ocuparse de un modo u otro de la prevención, aunque también pueda ser motivo de intentos de «huida» de esta ocupación, precisamente para evitar ese tipo de responsabilidades, sobre

todo en aquellas situaciones donde la gerencia concede poca importancia a estas cuestiones, y, por lo tanto, se convertiría en una molesta sobrecarga con posibles responsabilidades legales y de otra índole en el seno de la empresa.

El trabajador, sin embargo, está liberado de estas responsabilidades, por lo que no puede ser éste un punto de motivación para él.

Sería interesante que, al menos en lo que respecta a la propia empresa, se compartieran las responsabilidades de los resultados que se obtengan en la aplicación de una determinada política de seguridad, de tal manera que unos buenos o malos resultados sean siempre reconocidos por las dos partes como el efecto de una acertada o equivocada actuación en seguridad y siempre dentro de ese clima de cooperación, de tal manera que sirva siempre de acicate para un continuo progreso en las mejoras de las condiciones de trabajo y en una eliminación de las situaciones de riesgo.

La administración podría, por otra parte, hacer que la responsabilidad legal recaiga en todos los estamentos de la empresa, en forma proporcionada a la implicación de cada uno en la propia infracción.

## BIBLIOGRAFIA

- FAVERGE, JEAN—MARIE: *Psicología de los accidentes de trabajo*. Trillas.
- LEPLAT, J., y CUNY, X.: *Psicología del trabajo. Enfoques y técnicas*. Pueblo del Río Editor.
- «Aspectos de la investigación sobre los accidentes de trabajo en la industria». *Transactions of the Society of Occupational Medicine*, vol. 16, núm. 4. (traducido: I.N.M.S.T., núm. 1075.)
- «El control estadístico de la seguridad en las grandes empresas». *I.N.M.S.T.*, núm. 677.
- «Registro y análisis de accidentes de trabajo». *Noticias de Seguridad*, Noviembre, 1988.
- SANDRO, P.: «Las investigaciones sobre causas y accidentes». *Medicina y Seguridad del Trabajo*, núm. 25.
- SKIBA, R.: «La teoría de la fuente de peligro». *Die Berufsgenossenschaft*, núm. 4. (traducido: I.N.M.S.T., núm. 614.)
- SHIPP, P. J.: «Presentación y explotación de las estadísticas de accidentes a escala de empresa». *Cahiers de Notes Documentaires*, núms. 619, 653 y 668.