

ESTRATEGIAS PARA REDUCIR RIESGOS LABORALES

José David Méndez Santa Cruz



CISS
CONFERENCIA INTERAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL



CAPRT
COMISION AMERICANA
DE DERECHOS LABORALES

Investigación

**BREVIARIOS
CASS**

ESTRATEGIAS PARA REDUCIR RIESGOS LABORALES

Conferencia Interamericana de Seguridad Social

Presidente

Zoé Robledo Aburto

Secretario General

Alvaro Velarca Hernández

Comisión Americana de Prevención de Riesgos de Trabajo (CAPRT 2022–2024)

- Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales de la República Dominicana
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de los Estados Unidos Mexicanos
- Ministério da Previdência Social de la República Federativa del Brasil
- Instituto Mexicano del Seguro Social de los Estados Unidos Mexicanos
- Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional de la República de Costa Rica
- Caja Costarricense de Seguridad Social de la República de Costa Rica

Coordinación de especialistas de las cass

Luz Angela Cardona Acuña

José David Méndez Santa Cruz

Editor

Mario Jursich Durán

Diseño y formación

José Gabriel Guzmán Flores

Impreso en México

ISBN versión digital: 978-607-8787-57-9

Noviembre, 2024

ESTRATEGIAS PARA REDUCIR RIESGOS LABORALES

José David Méndez Santa Cruz



CISS
CONFERENCIA INTERAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL



CAPRT
COMISION AMERICANA
DE DERECHOS LABORALES



CISS
CONFERENCIA INTERAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL



CAPRT
COMISION AMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL

Breviarios cass es una publicación de periodicidad irregular, editada por la Conferencia Interamericana de Seguridad Social. San Ramón s/n, Col. San Jerónimo Lídice, Alcaldía Magdalena Contreras, C. P. 10100, Ciudad de México. Tel. 5553774700, <https://ciss-bienestar.org/>

Citación sugerida: Méndez Santa Cruz, José David, *Estrategias para reducir riesgos laborales* (México: Conferencia Interamericana de Seguridad Social, 2024), 108 p.

Las opiniones expresadas en los capítulos firmados son responsabilidad exclusiva de sus autores, y su publicación no implica que la Conferencia Interamericana de Seguridad Social o las instituciones que integran las Comisiones Americanas de Seguridad Social las respalden. Esta obra y sus contenidos han sido sometidos a arbitraje científico.

Se permite la reproducción parcial o total de este documento, siempre que se cite debidamente la fuente.

Advertencia

El uso de un lenguaje inclusivo es un compromiso de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social. Sin embargo, no existe consenso sobre la forma adecuada de implementarlo en el idioma español. Para evitar la sobrecarga gráfica que supondría el uso de expresiones como «o/a», «x» o «@», se ha optado por emplear el masculino genérico clásico, bajo la premisa de que este representa a mujeres y hombres por igual.

Índice

Agradecimientos	10
Presentación	11
Introducción	13
1. Accidentes y enfermedades de trabajo en la región	19
1.1. Accidentes laborales no fatales	20
1.2. Accidentes laborales fatales	25
1.3. Accidentes laborales no fatales por actividad económica	29
1.4. Días perdidos por accidentes laborales con incapacidades temporales para el trabajo	33
2. Normatividad en materia de financiamiento del seguro de riesgos de trabajo	41
2.1. Subregión ciss andina	44
2.2. Subregión ciss Centroamérica	47
2.3. Subregión ciss Cono Sur	51
2.4. Subregión ciss México y el Caribe latino	55

2.5. Subregión ciss Norteamérica y el Caribe anglosajón	59
2.6. Países que no son membresía ciss	69
3. Impacto por la adopción de una prima variable en el seguro de riesgos de trabajo	75
4. Conclusiones	85
5. Recomendaciones	87
Bibliografía	91
Anexo 1. Normatividad (consultada del periodo octubre 2023 a agosto 2024)	94
Sobre el autor	103

Agradecimientos

Este documento fue elaborado gracias a la coordinación de la Consejería Técnica y Jurídica, en colaboración con la Coordinación de Especialistas de las Comisiones Americanas de Seguridad Social de la Secretaría General de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) y la Junta Directiva de la Comisión Americana de Prevención de Riesgos de Trabajo (CAPRT). Dicha Junta está integrada por las doctoras Graciela Gil Montalvo y Rebeca Velasco Reyna, así como por los maestros Paulo César Andrade Almeida, Karol Andrea Brenes Romero, Anahí Vargas Vargas y Erick Vega Salas. Las contribuciones de los miembros de la comisión fueron fundamentales desde las primeras etapas de conceptualización del documento hasta la revisión de las versiones finales. Expresamos un agradecimiento especial a la doctora Gil Montalvo, quien, como presidenta de la CAPRT, ha sido una incansable impulsora de la creación de productos técnicos que proporcionan a los miembros de la CISS herramientas para implementar, desde diversos ámbitos, políticas, iniciativas y estrategias que benefician la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en la región.

Presentación

La Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) tiene como objetivos contribuir y cooperar con el desarrollo de la seguridad social en el continente americano, fomentar la cooperación e intercambio de experiencias entre las instituciones de seguridad social y con organizaciones afines, así como investigar, recopilar y difundir los avances y estudios de los sistemas de seguridad social.

Para cumplir con estos propósitos, la CISS cuenta con las Comisiones Americanas de Seguridad Social (CASS), que actúan como órganos técnicos de apoyo. Estas comisiones están integradas por personas expertas de nuestra membresía y abordan temas como riesgos profesionales, adultos mayores, asuntos jurídicos, salud y bienestar, organización y administración de sistemas de seguridad social, y actuaría y financiamiento.

Como parte de sus actividades, las CASS han retomado el proyecto editorial de Breviarios de Seguridad Social, iniciado en 2009. Con un espíritu renovado, pero inspirado en esta valiosa experiencia editorial, se publican los Breviarios CASS como parte de las colecciones que estos órganos estarán lanzando para cumplir con sus funciones de cooperación técnica e investigación.

En este contexto, la Comisión Americana de Prevención de Riesgos de Trabajo (CAPRT) presenta el documento *Estrategias para reducir riesgos laborales*. Este documento, resultado del trabajo de la CAPRT, analiza los sistemas de financiamiento del seguro de riesgos de trabajo en la región y propone, como herramienta para incentivar la implementación de medidas de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en

los centros laborales, el uso de la prima del seguro de riesgos de trabajo.

Me complace presentar este Breviario CASS, esperando que esta investigación sirva como recurso valioso para nuestra membresía en el diseño, implementación y ejecución de las políticas y estrategias nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Felicito a los coordinadores de este Breviario y agradezco al equipo de trabajo que apoyó el proceso de conceptualización, redacción y publicación de esta obra.

Alvaro Velarca Hernández
Secretario General

Introducción

La relación entre las primas de seguro, la seguridad social y la salud de las personas trabajadoras es esencial para crear un entorno laboral seguro y sin riesgos. Las primas de seguro, calculadas y ajustadas adecuadamente en función de los riesgos específicos de cada actividad económica y de la siniestralidad, constituyen la fuente de financiamiento para las prestaciones de la seguridad social en caso de riesgo laboral, como la atención médica y las prestaciones económicas. Tanto el valor de estas primas como su nivel de ajuste incentivan a los empleadores a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La importancia de este tema se refleja, por ejemplo, en el Objetivo de Desarrollo Sostenible número ocho de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, que promueve el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Este objetivo establece, entre sus metas, «proteger los derechos laborales y fomentar un entorno laboral seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios». En consecuencia, los programas, estrategias e iniciativas para la prevención de riesgos laborales que implementen los Estados, las empresas y los trabajadores deben alinearse con esta meta para facilitar el logro de dicho objetivo.

Un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo bien implementado mejora la calidad de vida de la población tra-

bajadora. Al disminuir los niveles de accidentabilidad y minimizar el riesgo de enfermedades profesionales, reduce los costos asociados a la atención de accidentes y enfermedades, contribuyendo al bienestar general de los trabajadores. Esto, a su vez, puede traducirse en una menor rotación de personal, mayor satisfacción laboral y, en última instancia, en un aumento de la productividad y competitividad de las empresas.

Los accidentes y enfermedades laborales están cubiertos, en general, por la seguridad social de los Estados y se financian, en particular, a través de las cuotas o aportaciones a la seguridad social y, principalmente, mediante las contribuciones al seguro de riesgos de trabajo, que en la mayoría de los casos asumen los empleadores. Estas contribuciones permiten cubrir las prestaciones económicas y de salud establecidas en la normativa correspondiente para los trabajadores asegurados o, en caso de fallecimiento del trabajador como consecuencia de un riesgo laboral, para sus beneficiarios.

Estas contribuciones deben calcularse para garantizar que el seguro cuente con los recursos suficientes para cubrir la atención sanitaria de los trabajadores y pagar las incapacidades y pensiones derivadas de riesgos laborales, de conformidad con el marco normativo de cada país. Es esencial que estas aportaciones sean justas y equitativas, y reflejen con precisión los riesgos inherentes a cada tipo de trabajo y la siniestralidad de cada empresa. Así, se puede fomentar una cultura de prevención y protección en el ámbito laboral.

Los países de las Américas presentan una notable diversidad en las estadísticas sobre accidentes y enfermedades laborales. A modo de ejemplo, de acuerdo con el Monitor de Seguridad Social para América de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (MOSSA)¹, El Salvador registró en el año 2000 una tasa de incidencia de lesiones laborales fatales de 47.6 por cada 100,000 trabajadores; en México, la tasa fue de 14.0, y en Panamá de 6.65.

¹ El Monitor de Seguridad Social para América (MOSSA) es una plataforma desarrollada por la Conferencia Interamericana de Seguridad Social para concentrar indicadores comparativos en la región de América Latina y el Caribe. Disponible en <https://ciss-bienestar.org/mossa/>

En cuanto a las lesiones laborales no fatales, Costa Rica reportó 15,994.0 casos nuevos por cada 100,000 trabajadores en 2000, El Salvador 4,250.3 y Brasil 1,490.9 casos.

Esta diversidad, junto con los cambios en la dinámica laboral, las nuevas modalidades de empleo y la inclusión de patologías laborales en los cuadros actualizados de enfermedades profesionales, entre otros factores, hace necesario revisar la situación de los riesgos laborales en la región y, en particular, el marco normativo vigente en los países de las Américas. Es importante analizar específicamente las formas y características de la financiación de los seguros de cobertura de riesgos laborales.

No se trata solo de garantizar la suficiencia de recursos o de incrementar la recaudación, sino también de fomentar mecanismos de prevención y promover la seguridad y la salud en los centros de trabajo a través de incentivos económicos para los empleadores. Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), los incentivos económicos en materia de seguridad y salud laboral consisten en recompensar a las organizaciones que mantienen condiciones seguras y saludables en el lugar de trabajo, incentivándolas a ir más allá de los requisitos mínimos establecidos por la normativa. Entre estos incentivos, identificados por la EU-OSHA, se incluyen el acceso a subsidios o financiación para invertir en seguridad y salud laboral, beneficios fiscales y ajustes en las primas de aseguramiento (EU-OSHA, 2011).

Incentivar a los empleadores mediante variaciones en las primas de seguros, basadas en la siniestralidad y el grado de riesgo de sus actividades, es una medida efectiva para promover la gestión de riesgos en las empresas y crear entornos laborales saludables para su población trabajadora. Esta estrategia no solo reduce los costos directos e indirectos asociados a accidentes y enfermedades laborales, sino que también mejora la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

En la mayoría de los países, las contribuciones al seguro de riesgos laborales las asumen íntegramente los empleadores. Por lo tanto, la posibilidad de reducir estas aportaciones puede ser un

incentivo para que implementen acciones que disminuyan la incidencia de accidentes y enfermedades relacionadas con el desempeño de sus funciones en sus centros de trabajo. Esto se puede lograr mediante el establecimiento de un sistema de primas diferenciadas que determine el monto de las contribuciones, teniendo en cuenta los diversos tipos de actividades y ramas industriales, así como los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y la siniestralidad registrada por la empresa.

Es decir, que el marco normativo contemple incentivos económicos para reducir la siniestralidad en los centros de trabajo mediante el pago de una contribución menor asociada a una prima de seguro de riesgos laborales más baja es una herramienta viable para fomentar que los empleadores adopten medidas de protección. Esto, a su vez, permitirá que los trabajadores se desarrollen en entornos más seguros y saludables, lo que se traducirá en una mayor productividad y bienestar.

Para elaborar este documento, se revisó la normativa de 41 países en relación con la fuente de financiación del seguro de riesgos laborales y los mecanismos de cálculo de las aportaciones regulares a cargo de los empleadores. A partir de este análisis, se identificaron tres metodologías o sistemas comúnmente utilizados, organizados en tres tipos de primas: fija, semifija y variable. Esta clasificación se propone como una tipología para el análisis comparativo de los modelos existentes y, a continuación, se define cada tipo.

La *prima fija* se determina como un porcentaje del salario de los trabajadores y se mantiene constante a lo largo del tiempo, sin considerar el grado de riesgo de la actividad de la empresa ni su siniestralidad.

La *prima variable*, por su parte, se ajusta según la siniestralidad de la empresa a lo largo del tiempo, comenzando con una prima media inicial que tiene en cuenta el grado de riesgo de la actividad económica a la que pertenece. Se establecen valores mínimo y máximo para esta prima.

Finalmente, la *prima semifija*, aunque se determina en función del grado de riesgo de la actividad de la empresa mediante dife-

rentes porcentajes para cada nivel de riesgo, no se observa en la normativa revisada que esta prima varíe a lo largo del tiempo en función de la siniestralidad de la empresa.

Cabe señalar que no todos los países cuentan con una prima específica para el seguro de riesgos laborales. En cambio, las contribuciones y aportaciones de los empleadores, las personas trabajadoras y los Estados se establecen como un porcentaje único del salario de los trabajadores, sin distinguir a qué seguro corresponden o a qué grupo de prestaciones están destinadas. Con esta contribución única no solo se cubren las prestaciones económicas y en especie por riesgos laborales, sino que también se financia la atención médica por enfermedades no profesionales, las prestaciones por maternidad, las pensiones por cesantía y vejez, entre otros beneficios de la seguridad social.

Los países que tienen primas fijas o semifijas en sus marcos normativos podrían establecer incentivos para que los empleadores implementen medidas en los centros de trabajo que reduzcan los accidentes y enfermedades laborales. Es decir, no utilizan un «premio/*bonus*» para las empresas con baja siniestralidad ni un «castigo/*malus*» para aquellas que presentan alta siniestralidad. No existen incentivos económicos que animen a los empleadores a adoptar medidas de protección en sus centros de trabajo a favor de la seguridad y la salud de sus trabajadores, al menos en lo que respecta a la cuantía de las cuotas que pagan a la seguridad social.²

En este sentido, establecer un sistema de primas variables puede ser una herramienta efectiva para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, ya que incentiva a los empleadores a invertir en la prevención de riesgos laborales. Un sistema de primas variables alinea los intereses económicos de los empleadores con la seguridad de sus trabajadores y contribuye a la sostenibilidad financiera del seguro de riesgos laborales.

² De acuerdo con Lemaire (1995), un sistema *bonus-malus* es aquel en el que las primas de seguro se ajustan a posteriori, es decir, después de observar el historial de siniestros de cada asegurado. Este sistema penaliza a los asegurados que hayan causado uno o más accidentes con una prima adicional, el *malus*, y recompensa a aquellos que no hayan presentado reclamaciones con un descuento, el *bonus*. Los objetivos de este esquema son promover la reducción de accidentes y evaluar mejor los riesgos individuales, de modo que cada asegurado pague, a largo plazo, una prima que se corresponda con su propia frecuencia de siniestros.

El objetivo general de este documento es analizar las características de los mecanismos de financiación de los seguros de riesgos laborales en los países miembros de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS). Para ello, se revisarán las distintas normativas con el fin de poner al alcance de los miembros las particularidades de cada modelo de financiación. Asimismo, se propone evaluar la opción de adoptar un sistema de primas variables como herramienta para promover medidas preventivas en los centros de trabajo que contribuyan a reducir accidentes y enfermedades laborales.

Para cumplir con estos objetivos, el documento se organiza en cinco secciones. La primera ofrece una revisión del estado actual de las estadísticas sobre accidentes y enfermedades laborales en la región. La segunda se centra en el análisis detallado de la normatividad de 41 países en materia de cobertura y financiamiento de los seguros de riesgos de trabajo, e identifica en cada caso el tipo de prima utilizada: fija, semifija o variable. La tercera sección examina la evidencia disponible respecto al impacto de contar con un sistema de primas variables o semifijas. Finalmente, se presentan las conclusiones del análisis junto con una serie de recomendaciones para mejorar tanto la suficiencia financiera de los seguros de riesgos de trabajo como para reducir las tasas de accidentes y enfermedades laborales mediante ajustes metodológicos en el cálculo de las primas.

1. Accidentes y enfermedades de trabajo en la región

En los países de la región de las Américas, la información sobre riesgos de trabajo es escasa y, cuando existe, no está homologada, lo que dificulta su comparación. Las diferencias en los datos pueden deberse tanto a un subregistro de accidentes y enfermedades laborales como a variaciones en la siniestralidad entre países y, en otros casos, a cambios en las metodologías de registro.

Aunque la información disponible permite identificar ciertas tendencias en los riesgos laborales de la región, las cifras no reflejan el panorama completo de la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales. Por ejemplo, como señala la Organización Panamericana de la Salud (ops) en su *Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025* (ops, 2015), se estima que en Chile el subregistro de accidentes de trabajo fue del 38%, equivalente a 376,078 casos. En Estados Unidos, se calcula que cerca del 69% de los accidentes y enfermedades laborales no se registraban en la Encuesta de Accidentes y Enfermedades Ocupacionales de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. Además, en el caso de las enfermedades laborales, el subregistro es aún mayor debido a su larga latencia, lo que dificulta su identificación como enfermedades de origen ocupacional. Se estima que solo entre el 1 y el 5% de estas enfermedades se notifican.

En México, Haro-García *et al.* (2013) recopilaron diversos estudios sobre el subregistro de accidentes de trabajo, cuyos resultados oscilan entre el 23 y el 78%.

Considerando el subregistro de los riesgos laborales, el *Panorama regional y perfiles de país* (OPS, 2017) estima que en 2007 ocurrieron al menos 7.6 millones de accidentes de trabajo en la región, lo que equivale a 20,825 accidentes diarios, causando 11,343 muertes, de las cuales 5,232 sucedieron en América Latina y el Caribe. También se indica que los sectores de construcción, minería, agricultura y transporte fueron los que presentaron el mayor número de accidentes mortales.

La base de datos de estadísticas de seguridad y salud en el trabajo de la OIT (ILOSTAT)³ ofrece información detallada sobre riesgos laborales, y proporciona indicadores clave para el análisis en este documento. Estos incluyen el número de accidentes laborales no fatales y fatales, registrados como casos totales por cada 100,000 trabajadores y clasificados por actividad económica, además de los días perdidos debido a accidentes laborales con incapacidades temporales y la duración media de dichas incapacidades.

1.1. Accidentes laborales no fatales

Se define como un suceso repentino relacionado con el trabajo que causa un daño físico o una enfermedad a un trabajador, sin resultar en su muerte. Estos accidentes pueden incluir desde lesiones leves hasta incapacidades temporales o permanentes. Este indicador, que puede medirse como el total de casos en un periodo o ponderarse por cada 100,000 trabajadores, es fundamental para supervisar la seguridad y la salud en el trabajo, apoyar la implementación de medidas preventivas y evaluar la eficacia de las políticas de seguridad laboral.

Como se observa en la tabla 1, se dispone de información de 21 países para el periodo comprendido entre 2000 y 2022, aunque en

³ OIT, Statistics on Safety and Health at Work. Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/topics/safety-and-health-at-work/>. Consultado el 2 de febrero de 2024.

ningún caso se cuenta con datos para el periodo completo. A pesar de las limitaciones de las fuentes de información, resulta relevante destacar algunos casos. El país con la tasa más alta de accidentes laborales no fatales por cada 100,000 trabajadores es Costa Rica, con un promedio de 12,194 casos anuales en el periodo comprendido entre el 2000 y el 2016.

Los datos de la OIT resaltan la disminución de casos en Argentina, donde la tasa pasó de 7,747 en el año 2000 a 3,586.9 en 2022, lo que representa una reducción del 54% en los accidentes laborales no fatales por cada 100,000 trabajadores. Esta reducción se alcanzó, sin embargo, después de periodos de incremento en los casos, alcanzando su punto más alto en 2007 con 8,250 accidentes.

En Colombia, destaca un incremento del 122% en los accidentes reportados de 2014 a 2015. Por su parte, México y Canadá muestran un comportamiento estable en el periodo, con un promedio anual de 3,143 y 1,527 accidentes laborales no fatales por cada 100,000 trabajadores, respectivamente, considerando los años con información disponible (ver tabla 1).

Este dato contrasta con el promedio registrado en Panamá, que muestra apenas 1.5 casos anuales en el periodo 2011-2022. Es razonable suponer que se trata de un ejemplo de subregistro de accidentes laborales, ya que, según se observa en la tabla 2, los casos totales registrados en Panamá entre 2012 y 2022 promediaron solo 37 al año, una cifra que debe interpretarse con cautela (ver tabla 2).

Tabla 1. Accidentes laborales no fatales por 100,000 trabajadores (anual)

País	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Argentina	7,747.0		6,240.0	7,270.0	8,020.0	8,150.0	8,070.0	8,250.0		7,288.2	7,131.5	5,608.0
Barbados												
Belice												1,996.9
Brasil	1,490.9											1,609.3
Canadá	2,267.0	2,143.0	2,009.0	1,896.0	1,830.0	1,786.0	1,716.0	1,607.0	1,522.0	1,339.0	1,256.1	1,246.0
Chile	7,613.8	7,578.3	7,700.8	7,491.2	7,318.0							5,488.3
Colombia												3,237.3
Costa Rica	15,994.0	14,213.0	13,838.0	13,330.0	13,017.3	11,802.0	12,839.0	13,927.0	12,961.1	12,281.6	12,004.5	11,733.4
Cuba	409.6	354.3	289.9	257.1	212.0	183.0	189.6	186.8	189.8	1,123.0	1,017.0	
El Salvador	4,250.3	5,286.5	4,848.0	3,607.0						30.1	28.7	
Estados Unidos				1,500.0	1,400.0	1,400.0	1,300.0	1,200.0	1,100.0	1,100.0	1,100.0	1,000.0
Guadalupe	3,624.0	3,384.0	3,202.0	2,968.0	2,922.0	2,931.0	2,856.0	3,120.0	3,554.0	3,545.0	3,532.0	3,582.4
Guatemala												
Guayana												
Francesa												
México	3,624.0	3,384.0	3,202.0	2,968.0	2,922.0	2,931.0	2,856.0	3,120.0	3,554.0	3,545.0	3,532.0	3,582.4
Nicaragua	4,150.0	3,789.0	3,663.0	3,483.0						4,687.3	4,890.5	
Panamá												1.4
República Dominicana									336.4			
San Vicente y las Granadinas	266.9	288.1	251.3	186.0	275.1	249.0	207.9	274.8	543.0			
Trinidad y Tobago	88.1	94.9	102.0	65.0	41.0	42.7	64.3					
Uruguay												
Total	47,901.6	37,131.1	42,143.9	42,053.2	35,035.4	26,543.7	27,242.8	28,565.6	20,206.2	31,394.2	30,960.3	35,502.9

País	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Argentina	5,094.0		4,676.6	4,544.1	4,193.1	3,918.5	3,771.2	3,738.5	2,500.9	3,310.2	3,586.9
Barbados					388.3						
Belice	1,954.4			1,882.3	1,770.0	1,684.5	1,602.6	1,332.8	929.6	977.9	909.5
Brasil					1,426.0	1,374.0					
Canadá		1,205.0	1,189.0	1,148.5	1,131.7	1,206.5	1,271.4	1,431.6	1,407.8		1,463.5
Chile	4,876.2	4,287.6				3,367.7	3,141.8				
Colombia	3,417.2	6,310.0	3,369.0	7,495.6		3.7					
Costa Rica	11,853.5	10,299.3	8,866.9	8,916.3	9,421.4						
Cuba											
El Salvador											
Estados Unidos	1,000.0	1,000.0	1,000.0	900.0	900.0	900.0	900.0				
Guadalupe			1,349.0								
Guatemala											27.9
Guayana Francesa			1,057.3								
México	3,559.2	3,343.0	3,141.2	3,134.2	2,907.6	3,003.4		2,708.0	2,464.2	2,529.0	
Nicaragua											
Panamá	1.9	2.5	1.9	1.5	1.5	2.1	0.7	1.0	1.3	1.9	0.6
República Dominicana											
San Vicente y las Granadinas											
Trinidad y Tobago											
Uruguay							2,654.3				
Total	31,756.3	26,447.3	24,650.9	28,022.4	22,139.5	15,460.5	13,342.1	9,211.9	7,303.8	6,819.1	5,988.5

Fuente: Occupational Safety and Health Statistics (OSH) database, ILOSTAT.

Tabla 2. Casos de accidentes laborales no fatales (anual)

País	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Argentina	441,113		421,080	417,325	384,139	369,368	351,557	355,628	237,983	318,067	359,696
Barbados		798	639	464	516						
Canadá				206,112	204,611	222,189	229,845	271,806	253,397	277,217	
Chile	214,986	198,551				170,063	164,407				
Colombia	609,881	531,991	701,497	723,836		831,283					
Costa Rica				115,817							
Ecuador	13,657										
El Salvador					23,024	20,353	22,577	23,276			
Guayana Francesa			400								
Guadalupe			1,200								
Guatemala										925	407
México	557,782	542,373	527,844	549,542	529,356	562,849		553,510	491,017	500,389	
Panamá	30	42	32	25	15	28	14	11	17	102	90
Perú	15,488	18,956	14,737	2,318	20,876	15,646	20,132	34,800	22,507		
Estados Unidos	918,700	917,100	916,400	902,200	892,300	882,700	900,400				
Uruguay		22,855					32,751				
Total	2,771,637	2,232,666	2,583,829	2,917,639	2,054,837	3,074,479	1,721,683	1,239,031	1,004,921	1,096,700	360,193

Fuente: Occupational Safety and Health Statistics (osh) database, ILOSTAT.

Observar los accidentes laborales no fatales sin ponderarlos por el número de trabajadores puede sesgar el análisis comparativo entre países. Por ejemplo, aunque México presenta un mayor número total de accidentes laborales no fatales en todos los años reportados en comparación con Argentina (tabla 2), al ponderar los casos por cada 100,000 trabajadores, esta relación se invierte, mostrando un mejor desempeño de México (tabla 1). Este último indicador ofrece una perspectiva más precisa sobre la siniestralidad en cada país.

1.2. Accidentes laborales fatales

Los accidentes laborales fatales se refieren a sucesos repentinos relacionados con el trabajo que causan la muerte del trabajador involucrado. Estos accidentes pueden ser instantáneos o producirse tras un período de tiempo, como consecuencia de lesiones o enfermedades derivadas del incidente.

El indicador de accidentes laborales fatales por cada 100,000 trabajadores muestra patrones similares a los observados para los accidentes no fatales (tabla 3). Por ejemplo, Argentina registró una disminución significativa en este indicador, pasando de 18.6 en el año 2000 a 3.3 en 2022. En el caso de México, se reporta un promedio de 9.6 accidentes laborales fatales por cada 100,000 trabajadores en los años con datos disponibles, mientras que en Canadá el promedio es de 2.8. Al igual que en los accidentes no fatales, en Colombia se observa un aumento notable en el periodo de 2014 a 2015, con un incremento de 4 a 18 casos anuales.

Respecto a Panamá, los datos deben interpretarse con cautela, como se señaló anteriormente. Entre 2011 y 2022, el promedio anual de accidentes fatales fue de 1.4, una cifra que contrasta con el promedio de 1.5 accidentes no fatales anuales en el mismo periodo.

En casos como el de Cuba, los incrementos observados a partir de 2009 en ambos indicadores podrían deberse a cambios en la metodología de registro de accidentes. Se pasó de un promedio

de 3.1 casos en el periodo de nueve años, de 2000 a 2008, a un promedio de 24 casos en los años 2009 y 2010.

La relación entre ambos indicadores ofrece información relevante.⁴ En Argentina, como se mencionó anteriormente, se observa una disminución en los accidentes laborales fatales y no fatales; sin embargo, al analizar la proporción entre ambos, los accidentes fatales pasan de representar el 0.24% de los accidentes no fatales en el año 2000 al 0.09% en 2022, lo que indica una reducción más marcada en el número de accidentes fatales anuales.

Por su parte, México presenta una relación promedio estable del 0.31% en el periodo analizado, mientras que Canadá registra un promedio de 0.17% en los años con información disponible.

⁴ Accidentes laborales fatales como porcentaje de los accidentes laborales no fatales, ambos medidos por cada 100,000 trabajadores.

Tabla 3. Accidentes laborales fatales por 100,000 trabajadores

País	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Argentina	18.6		15.2	15.2	15.0	14.3	14.9	14.1		10.6	10.9
Barbados											
Belice											
Brasil	11.5										
Canadá	3.4	3.3	3.2	2.9	2.9	3.0	2.7	2.3	2.7	2.1	2.2
Chile	12.0	10.2	11.4	11.6	9.3					6.9	
Colombia											
Costa Rica	9.6	9.5	7.5	7.0	6.1	6.4	7.2	9.9	9.1	10.5	9.3
Cuba	3.9	3.4	3.9	3.3	3.7	3.1	2.6	1.5	2.4	23.0	25.0
El Salvador	47.6	44.6	33.1	35.1						0.2	0.1
Estados Unidos	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.7	5.2	5.5
Guadalupe											
Guatemala											
Guayana Francesa											
México	14.0	12.0	11.0	12.0	11.0	11.0	10.0	9.0	10.0	10.0	10.0
Nicaragua	9.0	10.0	9.0	6.0						7.6	8.0
Panamá	6.7	8.2	6.3	8.3	5.7	6.4	8.7				
Puerto Rico	4.1					8.2					
República Dominicana									17.9		
San Vicente y las Granadinas									2.6		
Trinidad y Tobago	0.9	0.5	0.1	0.5	0.5	3.1	1.9				
Uruguay											
Total	145.2	105.7	104.7	105.8	58.2	59.4	52.0	40.7	48.4	76.1	71.1

País	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Argentina	7.7	6.8		4.7	4.8	4.2	4.4	3.7	3.4	3.1	3.2	3.3
Barbados						0.8						
Belice	4.5	6.7					0.9	0.9	5.4	2.9	0.9	5.2
Brasil	7.4											
Canadá	2.1		2.0	2.0	1.7	1.8	1.8	1.9	4.9	5.1	5.7	
Chile	5.5	6.0	5.1				3.4	3.1				
Colombia	4.0	3.5	9.0	4.0	18.0		0.0					
Costa Rica	10.2	9.6	8.3	5.8	6.2	9.7						
Cuba												
El Salvador												
Estados Unidos	5.1	5.0	5.0	5.3	4.8	5.2	5.3	5.3				
Guadalupe				6.8								
Guatemala												0.1
Guayana Francesa				0.0								
México	10.5	9.8	8.1	7.9	8.2	7.7	7.5		6.6	8.4	7.7	
Nicaragua												
Panamá	1.6	1.5	1.3	1.2	1.5	4.0	2.0	1.3	1.3	0.3	0.2	1.0
Puerto Rico												
República Dominicana												
San Vicente y las Granadinas												
Trinidad y Tobago												
Uruguay												
Total	58.7	48.9	38.8	37.7	45.3	33.4	25.2	19.9	21.6	19.8	17.7	9.7

Fuente: Occupational Safety and Health Statistics (OSH) database, ILOSTAT.

1.3. Accidentes laborales no fatales por actividad económica

Este indicador mide el número de accidentes laborales no fatales en diferentes sectores de la actividad económica, clasificados según el tipo de industria o sector en el que ocurren, como la manufactura, la construcción, la agricultura o los servicios. Su relevancia radica en que cada sector económico enfrenta distintos niveles de riesgo y tipos de peligros específicos. Esto permite identificar los sectores con mayores tasas de accidentes, señalando aquellos que requieren más atención en términos de medidas de prevención y control. Así, al conocer los sectores con mayores riesgos, los gobiernos y organizaciones pueden desarrollar políticas de seguridad y salud ocupacional adaptadas a las necesidades particulares de cada industria.

En este contexto, la incidencia de accidentes laborales no fatales por cada 100,000 trabajadores varía considerablemente según la actividad económica. A modo de ejemplo, se presentan dos países con perfiles laborales y económicos distintos: Argentina y Belice. En Argentina, en 2022, el sector con mayor número de accidentes laborales no fatales por cada 100,000 trabajadores fue el de abastecimiento de agua, actividades de alcantarillado, gestión de residuos y remediación, con 9,807 casos, mientras que el sector con menor número de casos fue el de actividades financieras y de seguros, con 522.

Por su parte, en Belice, el sector de la explotación de minas y canteras registró 3,283 accidentes laborales no fatales en 2022, mientras que la actividad económica de la educación solo reportó 13 casos en el mismo año. Es importante señalar que, como se analizará más adelante, la normativa de Belice no establece cuotas diferenciadas por actividad económica ni por siniestralidad para financiar el seguro de riesgos laborales. En su lugar, se aplica una tasa de contribución que abarca todas las coberturas —no es exclusiva para el seguro de riesgos laborales—, con porcentajes que

se establecen en función de una serie de rangos salariales.⁵ En este esquema, la contribución a la seguridad social de dos trabajadores con el mismo salario es igual, independientemente de que uno trabaje en un sector de alta accidentabilidad, como el de la minería, y el otro en uno de baja accidentabilidad, como el de la educación (ver tabla 4).

En contraste, la legislación argentina establece que las aseguradoras de riesgos laborales deben considerar tanto la siniestralidad presunta como la efectiva a la hora de definir su régimen de alícuotas. Esto es relevante, ya que los trabajadores que operan en actividades económicas de alto riesgo o en empresas con alta siniestralidad demandan un mayor número de atenciones médicas y prestaciones económicas de los sistemas de seguridad social. Cuando no se establece una diferenciación en las cuotas o contribuciones que refleje este factor, se corre el riesgo de que el seguro de riesgos de trabajo resulte deficitario o de que exista un subsidio cruzado en el que las empresas de bajo riesgo y baja siniestralidad financien, con sus aportaciones, las prestaciones de los trabajadores de empresas de alto riesgo y alta siniestralidad. Además, la falta de diferenciación en las cuotas desincentiva a las empresas a implementar estrategias para reducir accidentes y enfermedades laborales, ya que la contribución a la seguridad social no varía en función de estas mejoras.

En cuanto al número total de accidentes laborales no fatales, en 2021, en Argentina y en México, la mayoría de estos accidentes ocurrió en la industria manufacturera, con 67,134 y 131,524 casos, respectivamente, lo que representa el 21% y el 26% del total de accidentes registrados en ese año en cada país. En contraste, en Colombia, en 2017, la industria de la construcción concentró el 43% de los 723,836 casos de accidentes laborales no fatales registrados.

■ ⁵ Social Security Act, Chapter 44.

Tabla 4. Accidentes laborales no fatales por 100,000 trabajadores por actividad económica–Argentina y Belice

País	2019	2020	2021	2022
Argentina	3,653	2,501	3,310	3,587
Agricultura, silvicultura y pesca	6,766	6,133	6,530	6,463
Explotación de minas y canteras	4,161	2,542	4,354	4,414
Industria manufacturera	5,883	4,617	5,950	6,170
Electricidad, suministro de gas, vapor y aire acondicionado	3,756	2,515	2,994	3,278
Abastecimiento de agua; actividades de alcantarillado, gestión de residuos y remediación	9,368	7,351	9,085	9,807
Construcción	8,854	6,147	8,528	8,609
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	3,422	2,790	3,346	3,293
Transporte y almacenamiento	5,436	4,136	5,234	5,865
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	4,616	2,617	4,236	4,768
Información y comunicación	1,801	1,084	1,372	1,369
Actividades financieras y de seguros	917	539	621	522
Actividades inmobiliarias	3,236	2,345	3,149	3,254
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2,221	1,464	1,965	2,119
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	3,780	2,682	3,339	3,420
Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2,788	1,457	2,116	2,640
Educación	1,022	248	700	1,051
Salud y trabajo social	3,350	2,627	3,063	3,034
Artes, entretenimiento y esparcimiento	3,089	1,484	2,759	3,302
Otras actividades de servicios	2,502	1,631	2,403	2,687
Actividades de los hogares como empleadores; actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio	987	669	923	892
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	3,270	1,849	2,905	2,913
No clasificado en otra parte	3,091			

País	2019	2020	2021	2022
Belice	1,333	930	978	910
Agricultura, silvicultura y pesca	2,308	1,557	1,973	1,505
Explotación de minas y canteras	3,292	2,154	1,675	3,283
Industria manufacturera	1,806	1,316	1,494	148
Electricidad, suministro de gas, vapor y aire acondicionado	1,042	1,348	583	874
Abastecimiento de agua; actividades de alcantarillado, gestión de residuos y remediación	2,498	1,261	1,913	16
Construcción	2,428	1,549	1,659	1,647
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	782	814	636	90
Transporte y almacenamiento	959	547	881	1,125
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	826	709	423	76
Información y comunicación	658	244	244	499
Actividades financieras y de seguros	305	190	150	28
Actividades inmobiliarias	1,146	1,083	655	554
Actividades profesionales, científicas y técnicas	359	328	409	635
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	664	357	241	26
Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	984	642	500	493
Educación	366	176	95	13
Salud y trabajo social	653	883	929	967
Artes, entretenimiento y esparcimiento	352	65	683	364
Otras actividades de servicios	430	347	267	4
Actividades de los hogares como empleadores; actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio	764	505	959	453
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	673	464	930	1,092

Fuente: Occupational Safety and Health Statistics (OSHS) database, ILOSTAT.

1.4. Días perdidos por accidentes laborales con incapacidades temporales para el trabajo

Este indicador mide el impacto de los accidentes laborales en términos de tiempo de trabajo perdido debido a incapacidades temporales ocasionadas por dichos accidentes. En concreto, se refiere al número total de días en los que los trabajadores están incapacitados para desempeñar sus funciones habituales a causa de lesiones o enfermedades relacionadas con accidentes laborales. La incapacidad es temporal y se espera que los trabajadores se recuperen y regresen a sus tareas habituales después de un período de tiempo determinado.

Como se observa en la tabla 5, en el caso de Argentina, la industria manufacturera es el sector que genera el mayor número de días de incapacidad temporal, con un promedio anual de 2,333,913 días en los últimos tres años, mientras que el sector de las actividades financieras y de seguros generó un promedio anual de 46,069 días perdidos por accidentes laborales no fatales. En Belice, el sector de la construcción es el que más días de incapacidad temporal debido a accidentes laborales genera, con un promedio anual de 7,158 días en el período de 2019 a 2021, en contraste con el sector de actividades artísticas, entretenimiento y esparcimiento, donde solo se registraron 126 días de incapacidad anualmente en promedio.

Tabla 5. Días perdidos por accidentes laborales con incapacidades temporales para el trabajo por actividad económica – Argentina y Belice

País	2019	2020	2021	2022
Argentina		8,864,289	11,979,147	13,139,478
Agricultura, silvicultura y pesca		968,424	1,092,609	1,071,664
Explotación de minas y canteras		78,659	159,533	167,329
Industria manufacturera		1,835,410	2,497,533	2,668,795
Electricidad, suministro de gas, vapor y aire acondicionado		60,338	74,104	88,889
Abastecimiento de agua; actividades de alcantarillado, gestión de residuos y remediación		213,514	274,360	288,592
Construcción		763,549	1,133,972	1,348,273
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas		1,085,790	1,332,939	1,375,794
Transporte y almacenamiento		780,313	997,306	1,068,319
Actividades de alojamiento y servicio de comidas		196,418	268,824	343,443
Información y comunicación		97,899	151,516	153,050
Actividades financieras y de seguros		46,916	48,871	42,420
Actividades inmobiliarias		77,550	95,417	90,705
Actividades profesionales, científicas y técnicas		139,056	193,664	217,291
Actividades de servicios administrativos y de apoyo		367,170	505,217	534,124
Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria		1,470,376	2,135,069	2,545,366
Educación		66,950	159,596	257,121
Salud y trabajo social		259,452	331,962	315,842
Artes, entretenimiento y esparcimiento		47,901	87,628	107,853
Otras actividades de servicios		128,218	188,137	220,973
Actividades de los hogares como empleadores; actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio		166,174	228,299	214,204
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales		7,614	13,023	12,315
No clasificado en otra parte		6,584	9,569	7,114

Pais	2019	2020	2021	2022
Belice	40,612	28,546	31,874	
Agricultura, silvicultura y pesca	6,978	5,302	7,223	
Explotación de minas y canteras	242	382	313	
Industria manufacturera	5,674	4,050	4,043	
Electricidad, suministro de gas, vapor y aire acondicionado	370	358	170	
Abastecimiento de agua; actividades de alcantarillado, gestión de residuos y remediación	331	249	804	
Construcción	8,980	5,903	6,592	
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	4,388	4,075	2,957	
Transporte y almacenamiento	1,154	749	787	
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	3,359	2,375	1,227	
Información y comunicación	342	468	539	
Actividades financieras y de seguros	50	189	136	
Actividades inmobiliarias	399	192	287	
Actividades profesionales, científicas y técnicas	744	329	1,125	
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	2,334	870	723	
Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	3,204	2,072	2,558	
Educación	529	288	399	
Salud y trabajo social	337	203	93	
Artes, entretenimiento y esparcimiento	134	4	241	
Otras actividades de servicios	173	178	197	
Actividades de los hogares como empleadores; actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio	846	302	1,420	
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	44	8	40	

Fuente: Occupational Safety and Health Statistics (OSH) database, ILOSTAT.

Estos días perdidos por incapacidades temporales para el trabajo tienen un impacto directo en la productividad de las empresas y en las finanzas de los seguros de riesgos de trabajo, pues generalmente implican el otorgamiento de un subsidio como porcentaje del salario registrado de la persona trabajadora.

La tabla 6 muestra la relación entre los casos de accidentes laborales no fatales y los días perdidos por accidentes laborales con incapacidad temporal en Argentina y Belice durante los últimos tres años disponibles. Este análisis permite identificar el sector económico que produce las incapacidades temporales para el trabajo más prolongadas. En Argentina, el sector con mayor duración promedio de incapacidades es el de agricultura, silvicultura y pesca. En contraste, en Belice, los sectores que destacan son las actividades de los hogares como empleadores y la producción de bienes para uso propio, seguidos por la construcción y la actividad inmobiliaria.

Las conclusiones derivadas del análisis de la información disponible, que considera las estimaciones del subregistro de accidentes y enfermedades laborales, así como las diferencias en la siniestralidad entre diversos sectores económicos, sustentan la necesidad de desarrollar políticas y programas que fortalezcan las acciones dirigidas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus funciones.

Para reducir la siniestralidad laboral, es necesario implementar un conjunto de iniciativas enmarcadas en una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Como se mencionó anteriormente, este documento propone, como parte de dicha política, la creación de incentivos económicos para los empleadores que logren reducir el número de accidentes y enfermedades laborales en sus centros de trabajo. Esto se podría lograr mediante el establecimiento de un sistema de primas variables para calcular las contribuciones al seguro de riesgos laborales, teniendo en cuenta tanto la actividad económica de la empresa como su propia siniestralidad.

Para ello, es fundamental revisar la normativa vigente sobre riesgos laborales en los países de la región, prestando especial atención a los mecanismos de financiación aplicables.

Tabla 6. Duración promedio de las incapacidades temporales para el trabajo por actividad económica–Argentina y Belice

País –Argentina		Accidentes laborales no fatales				Días perdidos por accidentes laborales con IT				Duración promedio de la IT			
Año		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Agricultura, silvicultura y pesca			21,832	23,671	22,986		968,424	1,092,609	1,071,664		44.4	46.2	46.6
Explotación de minas y canteras			1,945	3,351	3,685		78,659	159,533	167,329		40.4	47.6	45.4
Industria manufacturera			50,325	67,134	72,708		1,835,410	2,497,533	2,668,795		36.5	37.2	36.7
Electricidad, suministro de gas, vapor y aire acondicionado			1,694	2,114	2,300		60,338	74,104	88,889		35.6	35.1	38.6
Abastecimiento de agua; actividades de alcantarillado, gestión de residuos y remediación			6,539	8,219	8,879		213,514	274,360	288,592		32.7	33.4	32.5
Construcción			21,767	32,591	38,275		763,549	1,133,972	1,348,273		35.1	34.8	35.2
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas			31,171	37,531	38,774		1,085,790	1,332,939	1,375,794		34.8	35.5	35.5
Transporte y almacenamiento			20,264	25,711	28,814		780,313	997,306	1,068,319		38.5	38.8	37.1
Actividades de alojamiento y servicio de comidas			6,250	8,794	12,251		196,418	268,824	343,443		31.4	30.6	28.0
Información y comunicación			2,478	3,313	3,499		97,899	151,516	153,050		39.5	45.7	43.7
Actividades financieras y de seguros			1,381	1,468	1,196		46,916	48,871	42,420		34.0	33.3	35.5
Actividades inmobiliarias			2,145	2,543	2,491		77,550	95,417	90,705		36.2	37.5	36.4
Actividades profesionales, científicas y técnicas			4,319	5,778	6,392		139,056	193,664	217,291		32.2	33.5	34.0
Actividades de servicios administrativos y de apoyo			10,898	14,544	16,113		367,170	505,217	534,124		33.7	34.7	33.1
Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria			35,702	52,332	68,103		1,470,376	2,135,069	2,545,366		41.2	40.8	37.4
Educación			1,744	4,935	7,630		66,950	159,596	257,121		38.4	32.3	33.7

País -Argentina		Accidentes laborales no fatales				Días perdidos por accidentes laborales con ITT				Duración promedio de la ITT			
Año		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Salud y trabajo social			8,283	10,496	10,675		259,452	331,962	315,842		31.3	31.6	29.6
Artes, entretenimiento y esparcimiento			1,415	2,427	3,107		47,901	87,628	107,853		33.9	36.1	34.7
Otras actividades de servicios			3,776	5,655	6,520		128,218	188,137	220,973		34.0	33.3	33.9
Act de los hogares como empleadores; act indiferenciadas de prod de bienes y serv de los hogares para uso propio			3,679	4,922	4,805		166,174	228,299	214,204		45.2	46.4	44.6
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales			232	340	359		7,614	13,023	12,315		32.8	38.3	34.3
No clasificado en otra parte			144	198	134		6,584	9,569	7,114		45.7	48.3	53.1

País - Belice		Accidentes laborales no fatales				Días perdidos por accidentes laborales con ITT				Duración promedio de la ITT			
Año		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Agricultura, silvicultura y pesca		337	225	297		6,978	5,302	7,223		20.7	23.6	24.3	
Explotación de minas y canteras		21	12	7		242	382	313		11.5	31.8	44.7	
Industria manufacturera		181	122	147		5,674	4,050	4,043		31.3	33.2	27.5	
Electricidad, suministro de gas, vapor y aire acondicionado		9	11	5		370	358	170		41.1	32.5	34.0	
Abastecimiento de agua; actividades de alcantarillado, gestión de residuos y remediación		25	12	18		331	249	804		13.2	20.8	44.7	
Construcción		248	144	169		8,980	5,903	6,592		36.2	41.0	39.0	

País – Belice		Accidentes laborales no fatales				Días perdidos por accidentes laborales con ITT				Duración promedio de la ITT			
Año		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas		138	123	99		4,388	4,075	2,957		31.8	33.1	29.9	
Transporte y almacenamiento		37	18	25		1,154	749	787		31.2	41.6	31.5	
Actividades de alojamiento y servicio de comidas		137	89	51		3,359	2,375	1,227		24.5	26.7	24.1	
Información y comunicación		27	10	12		342	468	539		12.7	46.8	44.9	
Actividades financieras y de seguros		10	6	5		50	189	136		5.0	31.5	27.2	
Actividades inmobiliarias		9	8	6		399	192	287		44.3	24.0	47.8	
Actividades profesionales, científicas y técnicas		21	23	40		744	329	1,125		35.4	14.3	28.1	
Actividades de servicios administrativos y de apoyo		54	26	20		2,334	870	723		43.2	33.5	36.2	
Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria		144	89	72		3,204	2,072	2,558		22.3	23.3	35.5	
Educación		26	12	6		529	288	399		20.3	24.0	66.5	
Salud y trabajo social		17	23	26		337	203	93		19.8	8.8	3.6	
Artes, entretenimiento y esparcimiento		7	1	9		134	4	241		19.1	4.0	26.8	
Otras actividades de servicios		11	8	6		173	178	197		15.7	22.3	32.8	
Act de los hogares como empleadores; act indiferenciadas de prod de bienes y serv de los hogares para uso propio		22	13	24		846	302	1,420		38.5	23.2	59.2	
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales		3	2	4		44	8	40		14.7	4.0	10.0	

Fuente: Elaboración propia con datos de Occupational Safety and Health Statistics (osh) database, iloSTAT.

2. Normatividad en materia de financiamiento del seguro de riesgos de trabajo

La legislación sobre seguridad social establece tanto las prestaciones económicas como en especie a las que tienen derecho los trabajadores asegurados y sus familias, así como los mecanismos de financiamiento correspondientes. Esta legislación detalla los porcentajes y las metodologías de cálculo para determinar las contribuciones que deben asumir los empleadores, los trabajadores y los Estados.

En el ámbito específico de los accidentes y enfermedades laborales, la normatividad de cada país de las Américas establece, con mayor o menor detalle, las reglas y criterios para el cálculo de las contribuciones que deben pagar por cada trabajador asegurado, a partir de una prima determinada. En algunos casos, no se define una prima específica para cada ramo de aseguramiento, sino que se establece una cuota única por trabajador que abarca todas las prestaciones de la seguridad social estipuladas en la ley, incluyendo los riesgos de trabajo.

En este capítulo, se presenta una recopilación de las normas aplicables en 41 países del continente, donde se especifica la forma en que se financia el seguro de riesgos de trabajo. Aunque no todas las normativas abordan de manera explícita un seguro específico para accidentes y enfermedades laborales, sí se indica que estos

riesgos están incluidos entre las prestaciones cubiertas por la seguridad social.⁶

Para cada caso, se indica si el mecanismo de financiación presenta características de alguno de los tres tipos de prima identificados en este documento: fija, semifija y variable.

La prima fija se determina como un porcentaje del salario de los trabajadores y se mantiene constante a lo largo del tiempo, sin considerar el grado de riesgo de la actividad de la empresa ni su siniestralidad. Esto significa que la prima utilizada para calcular el pago de contribuciones es la misma para todas las empresas, independientemente de su actividad económica. Este porcentaje no cambia desde que los trabajadores están inscritos en el seguro de riesgos laborales, ni siquiera en situaciones de alta acciden-tabilidad o cuando los trabajadores presentan enfermedades relacionadas con su entorno laboral. Por el contrario, tampoco se ajusta cuando una empresa presenta reducciones permanentes en accidentes y enfermedades laborales.

Por otro lado, el tipo de prima variable tiene en cuenta tanto el grado de riesgo de la actividad de la empresa como su siniestralidad a lo largo del tiempo. Esta prima se ajusta en función de la siniestralidad: a mayor número de accidentes de trabajo, enfermedades o defunciones de origen laboral, mayor será la prima. En cambio, si la siniestralidad disminuye, la prima y, por ende, la cuota también se reducen. En este sentido, dos factores determinan la prima: en primer lugar, un factor inicial que refleja el grado de riesgo de la actividad económica de la empresa (por ejemplo, una empresa minera tiene una prima mayor al inscribirse en el seguro en comparación con una dedicada a la contabilidad); en segundo lugar, un factor basado en la siniestralidad propia a lo largo del tiempo, que incluye los accidentes laborales, las enfermedades relacionadas con el trabajo y las muertes derivadas de riesgos laborales.

⁶ Una fuente importante de información documental fue la base de datos de legislación nacional en materia de trabajo, seguridad social y derechos humanos de la Organización Internacional del Trabajo, Natlex (<https://natlex.ilo.org/dyn/natlex/fe/home>).

Finalmente, la prima semifija se calcula en función del grado de riesgo asociado a la actividad económica de la empresa, mediante el establecimiento de distintos porcentajes según el nivel de riesgo. Sin embargo, la normatividad no establece que esta prima varíe con el tiempo según la siniestralidad de cada empresa en particular.

En el análisis de cada país, también se especifica la norma que regula la fuente de financiamiento de los riesgos de trabajo, indicando la fecha de su expedición, última reforma o publicación en el diario oficial correspondiente, así como la institución rectora en la materia.

Es relevante mencionar que los resultados del análisis normativo se presentan de acuerdo con la clasificación de subregiones de la CISS.

- Andina: Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú.
- Centroamérica: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá.
- Cono Sur: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.
- Norteamérica y el Caribe anglo: Anguila, Antigua y Barbuda, Aruba, Bahamas, Barbados, Belice, Islas Vírgenes Británicas, Canadá, Curazao, Dominica, Granada, San Cristóbal y Nieves, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Trinidad y Tobago, y las Islas Turcos y Caicos.
- México y el Caribe latino: Cuba, Guadalupe, Haití, México y República Dominicana.

Como se muestra en la tabla 7, el tipo de prima predominante en el seguro de riesgos de trabajo entre los países analizados es la prima fija. En la mayoría de estos casos, no existe una prima específica para cubrir las prestaciones derivadas de un riesgo laboral; en su lugar, estas se financian mediante las contribuciones generales que los empleadores, trabajadores y Estados aportan a

la seguridad social, sin tener en cuenta el grado de riesgo al que están expuestos los empleados ni el historial de siniestralidad de cada empresa en particular.

Tabla 7. Países por tipología de prima del seguro de riesgos del trabajo

Fija		Variable	Semifija
Anguila	Islas Turcos y Caicos	Antigua y Barbuda	Aruba
Bahamas	Islas Vírgenes Brit.	Argentina	Curazao
Barbados	Jamaica	Brasil	Guadalupe
Belice	Monserrat	Canadá	Haití
Bolivia	Nicaragua	Chile	Perú
Cuba	Paraguay	Colombia	
Dominica	San Cristóbal	Costa Rica	
Ecuador	San Vicente y las Gran.	México	
El Salvador	Santa Lucía	Panamá	
Granada	Trinidad y Tobago	Rep. Dominicana	
Guatemala		Surinam	
Guyana		Uruguay	
Honduras		Venezuela	
23 países		13 países	5 países

Fuente: Elaboración propia. Clasificación siguiendo las definiciones propuestas para este documento.

2.1. Subregión ciss andina

- De los cuatro países que conforman la subregión andina, en dos —Bolivia y Ecuador— la prima del seguro de riesgos de trabajo es fija, mientras que en Perú es semifija y en Colombia, variable.

2.1.1. Bolivia

- Marco normativo: Ley de Pensiones N.º 65 de 2010 (reformada en el 2019).

- Institución rectora: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.
- Financiamiento: El artículo 83 de la Ley de Pensiones establece que la prima por riesgo profesional es responsabilidad del empleador y se calcula sobre el total de los ingresos percibidos por las personas aseguradas dependientes.
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

2.1.2. Colombia

- Marco normativo: Ley 776 de 2002, por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Ley N° 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Institución rectora: Ministerio del Trabajo y Ministerio de Salud y Protección Social.
- Financiamiento: El artículo 19 de la Ley 776 de 2002 establece las disposiciones para determinar la cotización en el Sistema de Riesgos Profesionales de cada empresa, considerando la actividad económica, un indicador de variación del índice de lesiones incapacitantes, la siniestralidad de la empresa y el cumplimiento de un programa de salud ocupacional. Por su parte, el artículo 20 de la misma ley especifica que, para modificar la cuantía de las cotizaciones, se tiene en cuenta el indicador de variación del índice de lesiones incapacitantes, la siniestralidad de la empresa y el cumplimiento de las políticas y del plan de trabajo anual del programa de salud ocupacional de la empresa, asesorado por la Administradora de Riesgos Profesionales correspondiente.

Además, el artículo 6 de la Ley 1562 de 2012 establece que el monto de las cotizaciones no podrá ser inferior al

0.34% ni superior al 8.7% del ingreso base de cotización de los trabajadores, y su pago estará a cargo del empleador. Esta disposición también indica que el Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, debe adoptar la tabla de cotizaciones mínimas y máximas para cada clase de riesgo, así como definir las formas en que una empresa pueda reducir o incrementar los porcentajes de cotización en función de su siniestralidad, severidad y cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Variable.

■ 2.1.3. Ecuador

- Marco normativo: Ley de Seguridad Social de 2001 (reformada en el 2022).
- Institución rectora: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- Financiamiento: El artículo 159 de la Ley establece que el Seguro General de Riesgos de Trabajo se financia mediante una contribución patronal obligatoria del 0.5% sobre la base gravable del afiliado en relación de dependencia. El mismo artículo especifica que, para los afiliados sin relación de dependencia, el aporte obligatorio será determinado por el Consejo Directivo según la naturaleza de la actividad y la probabilidad del riesgo cubierto.
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

■ 2.1.4. Perú

- Marco normativo: Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud N° 26790. Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Decreto Supremo N.º 009-97-SA (actualizado mediante Decreto Supremo N.º 008-2022-SA). Normas Técnicas del Seguro Comple-

mentario de Trabajo de Riesgo, Decreto Supremo N.º 003-98-SA.

- Institución rectora: Instituto Peruano de Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Promoción Social.
- Financiamiento: El artículo 19 de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud establece el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, que proporciona cobertura adicional a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que desempeñan actividades de alto riesgo, definidas mediante Decreto Supremo, y cuya contratación es obligatoria y a cargo de la entidad empleadora. El Decreto Supremo N.º 009-97-SA, en su Anexo 5, enumera dichas actividades de alto riesgo, de modo que el seguro es obligatorio para las entidades empleadoras que operan en alguna de estas áreas. Existen cuatro niveles de riesgo con tasas de aporte que varían entre el 0.63% y el 1.83% de la remuneración mensual del trabajador.⁷
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Semifija.

2.2. Subregión ciss Centroamérica

- En la subregión de Centroamérica, que incluye a Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá, predomina la prima fija, presente en cuatro de los seis países. Por su parte, Panamá y Costa Rica cuentan con una prima variable.

2.2.1. Costa Rica

- Marco normativo: Código de Trabajo de 1943 reformado en 2016. Norma Técnica del Seguro Obligatorio de Riesgo del Trabajo de 2023.

⁷ <https://www.gob.pe/452-seguro-complementario-de-trabajo-de-riesgo-de-essalud-proteccion-aportes>

- Institución rectora: Instituto Nacional de Seguros.
- Financiamiento: El artículo 208 del Código de Trabajo establece que el sistema tarifario y las modalidades de pago del seguro de riesgos del trabajo serán determinados según la base técnica proporcionada por el Instituto Nacional de Seguros. Por su parte, el artículo 18 de la Norma Técnica indica que la prima del seguro se calculará multiplicando el monto asegurado por la tarifa establecida por el Instituto Nacional de Seguros, de acuerdo con la actividad económica. Además, se tendrán en cuenta los aumentos o descuentos según la modalidad de aseguramiento, el fraccionamiento de la prima y los puntos por experiencia de la póliza.
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Variable.

2.2.2. El Salvador

- Marco normativo: Ley del Seguro Social de 2019.
- Institución rectora: Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
- Financiamiento: El artículo 29 de la Ley establece que, para la cobertura del seguro general de salud y riesgos profesionales, el empleador contribuirá con el 7.50% de las remuneraciones, mientras que el trabajador aportará el 3%. Además, el Estado destina una cuota fija. Como resultado, no existe una prima específica para los riesgos laborales; en cambio, se utiliza una prima común para cubrir las contingencias de enfermedad, accidente común, accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad.
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

2.2.3. Guatemala

- Marco normativo: Acuerdo número 1002 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de 1996.

- Institución rectora: Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Financiamiento: El artículo 46 del Acuerdo establece que las contribuciones para cubrir el costo del Programa de Protección contra Accidentes son responsabilidad de los empleadores, los trabajadores y el Estado. Estas contribuciones se calculan sobre los salarios mensuales totales devengados por los trabajadores afiliados.
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

2.2.4. Honduras

- Marco normativo: Reglamento de Aplicación de la Ley del Seguro Social. Decreto No.193-1971 de 2002.
- Institución rectora: Instituto Hondureño de Seguridad Social.
- Financiamiento: El artículo 28 del Reglamento establece un aporte del 10% de los salarios sujetos a cotización para financiar el régimen de prestaciones en las áreas de enfermedad, accidente común, maternidad, accidente de trabajo y enfermedad profesional. Este aporte proviene de los trabajadores asegurados, los empleadores y el Estado, lo que implica que no existe una prima específica para cubrir los riesgos de trabajo.
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

2.2.5. Nicaragua

- Marco normativo: Ley de Seguridad Social de 2006 (Ley N.º 539). Reglamento General de la Ley de Seguridad Social. Decreto N.º 975 de 1982.
- Institución rectora: Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

- **Financiamiento:** Según el artículo 79 de la Ley, las prestaciones del Seguro de Riesgos Profesionales se financiarán exclusivamente con las contribuciones de los empleadores. La cotización para este seguro será uniforme; sin embargo, el Instituto podrá implementar un recargo relacionado con la siniestralidad cuando los empleadores no adopten las medidas de higiene y seguridad ocupacional dictadas por la autoridad competente. De acuerdo con el artículo 109 de la misma ley, se establece un aporte del 1.50% a cargo del empleador para la rama de riesgos profesionales. Además, el artículo 84 del Reglamento señala que el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social deberá realizar un estudio técnico completo del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales cada tres años, o antes si es necesario, y podrá modificar el porcentaje de cotización en función de las conclusiones obtenidas.
- **Tipo de prima para riesgos de trabajo:** Fija (pero revisable por el Instituto periódicamente).

■ 2.2.6. Panamá

- **Marco normativo:** Reglamento General de Inscripciones, Clasificación de Empresas y Recaudos de Seguro de Riesgos Profesionales de 1995 (actualizado en 2020).
- **Institución rectora:** Caja de Seguro Social.
- **Financiamiento:** El artículo 36 del Reglamento General establece la tabla de aportaciones patronales al Seguro de Riesgos Profesionales, que clasifica a las empresas en cinco categorías según su actividad económica. Dentro de cada categoría, se asigna una prima que corresponde a un porcentaje del salario de los trabajadores, en función del nivel de riesgo asociado a dicha categoría. Por su parte, el artículo 24 del mismo reglamento establece las reglas para que los empleadores puedan solicitar la revisión de

la clasificación del grado de riesgo en el que fueron ubicados inicialmente. La Caja de Seguro Social podrá determinar que la empresa se ubique en un grado de riesgo menor si se comprueba que ha implementado medidas de seguridad e higiene que contribuyen a reducir el riesgo, así como en función de la estadística sobre la frecuencia y severidad de los accidentes ocurridos en la propia empresa.

Asimismo, si se verifica que una empresa no aplica las medidas de seguridad e higiene necesarias, de acuerdo con su actividad, para evitar un incremento en su grado de riesgo, la Caja de Seguro Social exhortará a la empresa a adoptar las medidas recomendadas, dentro de las posibilidades técnicas y condiciones económicas de la misma, fijándole un plazo razonable para su cumplimiento. Si, al concluir este plazo, la empresa no ha implementado las medidas sugeridas, se le reclasificará en un grado de riesgo superior, considerando para ello los índices de frecuencia y severidad específicos de la empresa.

- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Variable.

■ 2.3. Subregión ciss Cono Sur

- La subregión del Cono Sur, que abarca Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, se caracteriza por la predominancia de la prima variable en sus sistemas de seguros de riesgos de trabajo. En este contexto, solo Paraguay se distingue por utilizar un sistema de determinación de la prima basado en una prima fija.

■ 2.3.1. Argentina

- Marco normativo: Ley de Riesgos del Trabajo Ley N.º 24.557 de 1995, Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales Ley N.º 26.773 de 2012. Ley 24.241 Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones de 1993.

- Institución rectora: Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Superintendencia de Seguros de la Nación.
- Financiamiento: El artículo 5 de la Ley de Riesgos del Trabajo establece que, en caso de un accidente laboral o enfermedad profesional resultante de incumplimientos de la normativa de higiene y seguridad por parte del empleador, este deberá abonar un recargo por incumplimiento, determinado en función de la gravedad de la falta. Por otro lado, el artículo 23 señala que las prestaciones contempladas en esta ley, a cargo de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo, se financiarán mediante una cuota mensual que corresponde al empleador. La determinación de la base imponible se regirá por las reglas estipuladas en el artículo 9 de la Ley 24241.

Asimismo, el artículo 10 del Régimen de Ordenamiento de la Reparación de Daños por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales establece que la Superintendencia de Seguros de la Nación y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo establecerán los indicadores que las Aseguradoras deben considerar al definir su régimen de alícuotas. Estos indicadores incluirán el nivel de riesgo y la siniestralidad, tanto presunta como efectiva, así como una suma fija por cada trabajador. Además, el nivel de riesgo se ajustará a categorías determinadas por varios aspectos, incluido el grado de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad, así como otros parámetros objetivos establecidos por la reglamentación.

- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Variable.

■ 2.3.2. Brasil

- Marco normativo: Ley Orgánica de la Seguridad Social Ley N.º 8.212 de 1991.
- Institución rectora: Ministerio de Seguridad Social. Ministerio de Hacienda. Instituto Nacional del Seguro Social.

- **Financiamiento:** En el artículo 22 de la Ley se establece un porcentaje del 1% de las remuneraciones mensuales para las empresas cuya actividad preponderante el riesgo de trabajo se considera leve, del 2% para riesgo medio y del 3% para actividades con riesgo alto. El Ministerio de Seguridad Social puede modificar estos porcentajes con base en las estadísticas de accidentes de trabajo, con el fin de estimular las inversiones en prevención de accidentes. Dependiendo de la siniestralidad de la empresa, la prima se puede reducir hasta un 50% o aumentar hasta un 100%.
- **Tipo de prima para riesgos de trabajo:** Variable.

2.3.3. Chile

- **Marco normativo:** Ley N.º 16744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de 1968 (actualizada en 2017). Decreto Supremo N.º 110 de 1968 (modificado en 1980) y Decreto Supremo N.º 67 de 1999 (modificado en 2023), ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- **Institución rectora:** Instituto de Seguridad Laboral. Secretarías regionales ministeriales de salud y las Mutualidades de empleadores.
- **Financiamiento:** El artículo 15 de la Ley N.º 16.744 establece que el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales se financia mediante una cotización básica general del 0.90% sobre las remuneraciones imponibles, a cargo del empleador. Además, se contempla una cotización adicional diferenciada, que varía según la actividad y el riesgo de la empresa. Esta cotización adicional puede clasificarse en dos tipos: las tasas establecidas en el Decreto Supremo N.º 110, que se aplican en función del riesgo asociado a la actividad económica para aquellas entidades empleadoras que no están sujetas a evaluación por siniestralidad efectiva;

y las tasas fijadas de acuerdo con el procedimiento de cálculo previsto en el Decreto Supremo N.º 67, que toma en cuenta la siniestralidad de la entidad empleadora, permitiendo determinar la posible exención, reducción o recargo de la cotización adicional.

- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Variable.

■ 2.3.4. Paraguay

- Marco normativo: Decreto Ley N.º 1860 por el cual se modifica el Decreto Ley N.º 17.071 del 18 de febrero de 1943 de creación del Instituto de Previsión Social de 1950 reformada en 2010. Ley N.º 5804 que establece el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales de 2017.
- Institución rectora: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Instituto de Previsión Social.
- Financiamiento: Los artículos 17 y 24 de la Ley N.º 1860 establecen los porcentajes aplicables a los salarios de los trabajadores para calcular las cotizaciones que deben pagar los empleados, los empleadores y el Estado. Estas cotizaciones se destinan a cubrir los gastos relacionados con los riesgos de enfermedad no profesional, maternidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como los subsidios correspondientes, sin que exista una cuota diferenciada para las prestaciones derivadas de los riesgos profesionales. Por otro lado, los artículos 27 y 28 de la Ley N.º 5804 indican que, para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, las empresas se clasifican en cinco clases de riesgo, en función de las actividades que realizan y del grado de riesgo inherente, así como de la magnitud de la actividad medida por la ocupación de mano de obra. Sin embargo, esta clasificación no parece influir en el monto de sus contribuciones.

- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

2.3.5. Uruguay

- Marco normativo: Ley N.º 16074 Regulación de los seguros sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de 1990.
- Institución rectora: Banco de Seguros del Estado.
- Financiamiento: El artículo 67 de la Ley establece que el Banco de Seguros del Estado es responsable de fijar las primas del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, las cuales deben ser revisadas al menos cada dos años. Estas primas pueden variar según la peligrosidad del riesgo asociado a diferentes actividades laborales e incluso entre los distintos establecimientos dentro de cada actividad, considerando principalmente los resultados del seguro en años anteriores. Además, el Banco debe tener en cuenta las medidas de prevención adoptadas frente a accidentes laborales o enfermedades profesionales, las posibilidades de siniestros catastróficos y cualquier otra información técnica pertinente. Asimismo, la información técnica que respalde los cálculos de las primas para cada tipo de actividad debe ser publicada por el Banco.
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Variable.

2.4. Subregión ciss México y el Caribe latino

- De la normatividad analizada en los cinco países de la Subregión México y el Caribe latino, en dos casos —México y República Dominicana— se establece una prima del tipo variable, en dos —Guadalupe y Haití— una prima semifija y en uno —Cuba— se presenta una prima fija.

2.4.1. México

- Marco normativo: Ley del Seguro Social de 1995 (reformada en 2024). Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización de 2002 (reformado en 2005).
- Institución rectora: Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Financiamiento: Los artículos 70 al 76 de la Ley y 18 al 44 del Reglamento señalan el régimen de financiamiento del seguro de riesgos de trabajo, estableciendo que las cuotas para cubrir las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo son cubiertas exclusivamente por los empleadores, y se determinan por la cuantía del salario base de cotización y por los riesgos inherentes de la actividad de la empresa. Al inscribirse por primera vez, las empresas deben cubrir la prima media de la clase a la que le corresponde la actividad que desempeña, conforme al Catálogo de actividades para la clasificación de empresas en el seguro de riesgos de trabajo. Se establecen cinco clases de riesgo, con primas medias que van del 0.54355% al 7.58875% del salario base de cotización. Esta prima se mantiene durante el primer año, y a partir del siguiente año el patrón determina la prima que pagará utilizando la fórmula establecida en la Ley y el Reglamento, que considera la siniestralidad de la empresa durante un año (total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal, porcentajes de incapacidades permanentes, parciales y totales y el número de defunciones), un factor de prima que puede disminuir si los centros laborales cuentan con un sistema de administración y seguridad en el trabajo acreditado, además del número de trabajadores promedio expuestos al riesgo, por lo que la prima puede aumentar o disminuir respecto a la del año inmediato anterior (la variación no puede ser mayor al 1%), sin exceder la prima mínima y máxima del 0.5% y 15%, respectivamente.

- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Variable.

2.4.2. República Dominicana

- Marco normativo: Ley N.º 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social de 2001. Reglamento sobre el Seguro de Riesgos Laborales Decreto 548-03 de 2003.
- Institución rectora: Consejo Nacional de Seguridad Social.
- Financiamiento: El artículo 199 de la Ley establece que el Seguro de Riesgos Laborales se financia a través de una contribución exclusiva del empleador, compuesta por dos elementos: una cuota básica del 1% que se aplica uniformemente a todos los empleadores y una cuota adicional variable de hasta el 0.6%, determinada en función de la rama de actividad y del riesgo de cada empresa. Los artículos 18 y 21 del Reglamento clasifican las actividades en cuatro tipos de riesgo, utilizando tres factores: la frecuencia del riesgo, el grado de exposición y la gravedad del daño potencial. Los porcentajes varían desde el 0.10% del salario cotizable para el riesgo tipo I hasta el 0.30% para el riesgo tipo IV. Además, el artículo 20 del Reglamento establece que, a partir del segundo año de aplicación, la cuota adicional a pagar podrá aumentar o disminuir en un 0.05% si la empresa experimenta un cambio en su índice de siniestralidad de al menos un 25% en comparación con el año anterior. Si en el siguiente año se produce un nuevo cambio en la misma proporción, la cuota adicional se ajustará hasta el máximo de 0.10%.
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Variable.

2.4.3. Cuba

- Marco normativo: Ley N.º 105 de Seguridad Social (2009). Ley N.º 164 del Presupuesto del Estado para el año 2024 de 2023.

- Institución rectora: Instituto Nacional de Seguridad Social.
- Financiamiento: El artículo 3 de la Ley N.º 105 establece que el Régimen General de Seguridad Social protege al trabajador en casos de enfermedad y accidentes de origen común o profesional, maternidad, invalidez y vejez, así como a su familia en caso de fallecimiento. Según lo dispuesto en el artículo 6, este régimen se financia mediante aportes del Estado, contribuciones de las entidades laborales y de los trabajadores, de acuerdo con los términos y montos establecidos en la legislación tributaria.

Por su parte, el artículo 20.1 de la Ley N.º 164 determina que las contribuciones a la seguridad social equivalen al 14% de los salarios devengados por los trabajadores en entidades y actores económicos no estatales. De este 14%, el 12.5% se destina al presupuesto del Estado, mientras que el 1.5% restante se asigna a las entidades y actores económicos no estatales para cubrir las prestaciones de seguridad social a corto plazo de sus trabajadores. Esto significa que no existe una prima específica para las prestaciones relacionadas con riesgos de trabajo; en cambio, se establece un financiamiento único para todo el Régimen General de Seguridad Social.

- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

2.4.4. Haití

- Marco normativo: Ley de Seguridad Social de 1967.
- Institución rectora: Office D'Assurance Accidents du Travail, Maladie et Maternité.
- Financiamiento: El artículo 32 de la Ley establece un esquema de cotización patronal para el seguro de accidentes de trabajo, clasificado en tres grupos: un 2% de los salarios pagados para las empresas comerciales; un 3% para las empresas agrícolas e industriales, las obras de construcción y las agencias marítimas, así como para aquellas que producen

artículos destinados a la exportación; y un 6% para las empresas mineras.

- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Semifija.

■ 2.4.5. Guadalupe

- Marco normativo: Decreto de 26 de diciembre de 2022 sobre la tarificación de los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el año 2023.
- Institución rectora: Cassié Général de la Sécurité Sociale de la Guadeloupe.
- Financiamiento: Las tasas de cotización para el seguro de riesgos profesionales están fijadas en función del riesgo que presenta la actividad de la empresa.⁸
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Semifija.

■ 2.5. Subregión ciss Norteamérica y el Caribe anglo

- En la subregión de Norteamérica y el Caribe anglo, se analizó la normativa de Anguila, Antigua y Barbuda, Aruba, Bahamas, Barbados, Belice, Canadá, Curazao, Dominica, Granada, Islas Turcos y Caicos, Islas Vírgenes Británicas, San Cristóbal, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, y Trinidad y Tobago. En esta región, predominan los sistemas con prima fija. Las excepciones son Aruba y Curazao, que cuentan con sistemas de prima semifija, así como Antigua y Barbuda y Canadá, que aplican primas variables.

■ 2.5.1. Anguila

- Marco normativo: Social Security Act 1980. Labour Code 2003.

⁸ <https://www.cgss-guadeloupe.fr/employeurs-2/independant-2/15-risques-professionnels/39-tarification.html>

- Institución rectora: Social Security Board.
- Financiamiento: La tasa de contribución a la seguridad social se establece en un 10.5% del salario, que se distribuye equitativamente entre los trabajadores y los empleadores, con un 5.25% para cada uno.⁹ La normativa relacionada con la seguridad social no contempla prestaciones específicas para los riesgos laborales; en su lugar, estos se tratan como enfermedades y accidentes comunes.
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: A efectos de este documento, se define como tasa fija aquella que representa una contribución única a la seguridad social, a pesar de que no exista una cobertura específica para accidentes y enfermedades laborales.

■ 2.5.2. Antigua y Barbuda

- Marco normativo: Social Security Act, 1972. Workmen's Compensation Act (2014). Statutory Instrument N.º 60 The Social Security (collection of contributions) (Amendment) Regulations (2016).
- Institución rectora: Antigua and Barbuda Social Security Board.
- Financiamiento: El artículo 4 del instrumento estatutario N.º 60 establece que, en 2024, la tasa de contribución a la seguridad social del sector privado asciende al 15.5% del salario.¹⁰ Sin embargo, los accidentes laborales no están cubiertos por la seguridad social; en su lugar, son los empleadores quienes tienen la obligación de proporcionar directamente las compensaciones correspondientes a los trabajadores, según lo estipulado en el Workmen's Compensation Act de 2014.

⁹ <https://ssbai.com/contributions.php?type=employer>

¹⁰ A partir de 2025 incrementará a 16% del salario.

- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Variable.¹¹

2.5.3. Aruba

- Marco normativo: National Ordinance on Accident Insurance de 1996 (reformado en 2016). National Decree on Occupational Diseases de 1996.
- Institución rectora: Social Security Bank Aruba.
- Financiamiento: Los empleos se clasifican en diez categorías según la exposición al riesgo, y para cada una de ellas se establecen primas que varían desde el 0.25% del salario diario de los trabajadores para la clase 1 hasta el 2.5% para la clase de riesgo 10.¹²
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Semifija.

2.5.4. Bahamas

- Marco normativo: National Insurance Act, 1972.
- Institución rectora: The National Insurance Board.
- Financiamiento: Se establece una contribución a la seguridad social equivalente al 9.8% del salario, de la cual los trabajadores aportan el 3.9% y los empleadores el 5.9%. Esta contribución única abarca las prestaciones de seguridad social, incluyendo aquellas relacionadas con accidentes y enfermedades laborales.
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

¹¹ Si bien la contribución a la seguridad social es fija, las erogaciones en materia de accidentes de trabajo a cargo de los empleadores son variables y están directamente relacionadas con la accidentabilidad en sus centros laborales.

¹² <https://www.svbaruba.org/employer/hazard-class-of-employee/?lang=en>

2.5.5. Barbados

- Marco normativo: National Insurance and Social Security Act (2023).
- Institución rectora: National Insurance and Social Security Service.
- Financiamiento: La contribución a la seguridad social de los trabajadores del sector privado asciende al 23.85%. De este total, el 11.10% corresponde al trabajador y el 12.75% al empleador. Dentro de este último porcentaje, se incluye una aportación exclusiva del empleador del 0.75% destinada a cubrir los accidentes laborales.¹³
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

2.5.6. Belice

- Marco normativo: Social Security Act Chapter 44 (revised edition 2003).
- Institución rectora: Social Security Board.
- Financiamiento: No existe una prima específica para los riesgos de trabajo. Las contribuciones a la seguridad social son compartidas entre trabajadores y empleadores, y se determinan en función del rango salarial semanal, alcanzando actualmente el 10%.¹⁴
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

2.5.7. Canadá

- Marco normativo e institución rectora: En Canadá, cada provincia o territorio cuenta con su propia normatividad y una junta que ejerce la rectoría en materia de riesgos laborales.

¹³ <https://www.nis.gov.bb/contribution-rates/>

¹⁴ <https://www.socialsecurity.org.bz/2019-contribution-reform/>

■ Alberta

- Workers' Compensation Act de 2002 (reformada en 2024).
- Workers' Compensation Board.

■ British Columbia

- Workers Compensation Act de 2019.
- Workers' Compensation Board.

■ Manitoba

- The Workers' Compensation Act de 1988 (reformada en 2024).
- Workers' Compensation Board.

■ New Brunswick

- Workers' Compensation Act de 2024.
- Workplace Health, Safety and Compensation Commission.

■ Newfoundland and Labrador

- Workplace Health, Safety and Compensation Act de 1990 (reformada en 2022).
- Workers' Compensation Commission of Newfoundland and Labrador

■ Northwest Territories

- Workers' Compensation Act de 2008 (reformada en 2023).
- Workers' Safety and Compensation Commission.

■ Nunavut

- Workers' Compensation Act de 2008 (reformada en 2019).
- Workers' Safety and Compensation Commission.

■ Nova Scotia

- Workers' Compensation Act de 1994-95 (reformada en 2023).
- Workers' Compensation Board.

■ Ontario

- Workplace Safety and Insurance Act de 1997 (reformada en 2024).
- Workplace Safety and Insurance Board.

■ Prince Edward Island

- Workers' Compensation Act.
- Workers' Compensation Board.

■ Quebec

- Act respecting industrial accidents and occupational diseases.
- Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail.

■ Saskatchewan

- The Workers' Compensation Act de 2013 (reformada en 2023).
- Workers' Compensation Board.

■ Yukon

- Workers' Safety and Compensation Act de 2022.
- Workers' Safety and Compensation Board.

- **Financiamiento:** Cada provincia o territorio establece sus propias normas en materia de financiamiento. Un ejemplo destacado es el de Ontario, donde la normativa establece que la Junta determinará el monto total de las primas que deben pagar los empleadores, prorrateando dicho monto entre las clases, subclases y grupos de empleadores. Esta asignación se realiza considerando la responsabilidad y los beneficios de cada clase, subclase o grupo respecto a los costos derivados

de las prestaciones establecidas en la Ley. Para ello, la Junta establecerá las tasas que se utilizarán para calcular las primas correspondientes a cada clase, subclase o grupo de empleadores para cada año, teniendo en cuenta el riesgo asociado a cada uno; las tarifas pueden variar según la industria o la planta individual.

- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Variable.

■ 2.5.8. Curazao

- Marco normativo: Ordenanza Nacional sobre Seguros de Accidentes (Landsverordening Ongevallenverzekering) de 1966.
- Institución rectora: Social Insurance Bank.
- Financiamiento: Las primas para la cobertura de riesgos de trabajo son cubiertas exclusivamente por los empleadores y van del 0.5% al 5% de los salarios, dependiendo de la clase de riesgo.¹⁵
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Semifija.

■ 2.5.9. Dominica

- Marco normativo: Social Security Act, Chapter 31:01. Social Security (Collection of Contributions) (Amendment) Regulations 2012, SRO 4 of 2012.
- Institución rectora: Dominica Social Security.
- Financiamiento: El SRO 4 establece que, para 2024, la tasa de contribución a la seguridad social, que incluye los riesgos de trabajo, es del 6.50% del salario asegurable de los trabajadores, mientras que los empleadores aportan un 7.50%. Estas tasas se incrementarán bianualmente hasta alcanzar, en

■ ¹⁵ <https://svbcur.org/wp-content/uploads/Tabel-2024.pdf>

2031, un nivel del 7.50% para los trabajadores y del 8.25% para los empleadores.

- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

■ 2.5.10. Granada

- Marco normativo: National Insurance (Collection of Contributions) (Amendment) (N.º 2) Regulations sro N.º 43 de 2023.
- Institución rectora: The National Insurance Scheme.
- Financiamiento: El sro 43 establece que las tasas de contribución a la seguridad social son del 6.75% a cargo de los empleadores, con incrementos anuales de 0.25% hasta alcanzar el 8.5% en 2031. Por su parte, los trabajadores aportan un 5.75%, con un aumento anual de 0.25% hasta llegar al 7.5% en 2031. Estas contribuciones son únicas y cubren todos los beneficios y prestaciones, incluidas las relacionadas con accidentes y enfermedades laborales.
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

■ 2.5.11. Islas Turcos y Caicos

- Marco normativo: National Insurance Ordinance de 1991 (reformada en 1998). National Insurance (Contributions) Regulations de 1992 (reformada en 2011).
- Institución rectora: National Insurance Board.
- Financiamiento: El artículo 4 de la normativa sobre contribuciones establece que el aporte por cada persona trabajadora asciende al 8% de sus ingresos semanales, distribuyéndose en un 4.6% a cargo del empleador y un 3.4% a cargo de la persona trabajadora. Estas contribuciones cubren la totalidad de los beneficios de la seguridad social, sin que exista una prima específica para el seguro de riesgos de trabajo.

Para 2024, estos porcentajes se han incrementado a 6.5% y 5.5%, respectivamente.¹⁶

- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

■ 2.5.12. Islas Vírgenes Británicas

- Marco normativo: Social Security de 1979 reformada en 1990. Social Security (Employment Injury Benefits) Regulations de 1994.
- Institución rectora: Social Security Board.
- Financiamiento: La tasa de contribución a la seguridad social es del 8.5% del salario del trabajador, distribuyéndose en un 4% a cargo de las personas trabajadoras y un 4.5% a cargo de los empleadores.¹⁷ Estas contribuciones cubren la totalidad de los beneficios de la seguridad social, incluyendo aquellos relacionados con accidentes y enfermedades laborales.
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

■ 2.5.13. San Cristóbal

- Marco normativo: The Social Security Act N.º 13 de 1977, con efectos a partir de 1978.
- Institución rectora: Social Security Board.
- Financiamiento: La tasa de contribución a la seguridad social es del 11% del salario del trabajador, compuesta por un 5% que se deduce directamente del salario y un 6% que es aportado por el empleador. Esta contribución incluye un 1% destinado específicamente a cubrir los accidentes laborales.¹⁸

¹⁶ <https://www.tcinib.tc/media-news/latest-news-and-announcements/89-contribution-rate-increase-private-self-employed>

¹⁷ <https://www.vissb.vg/contributions/>

¹⁸ <https://socialsecurity.kn/contributions-2/>

- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

2.5.14. San Vicente y las Granadinas

- Marco normativo: National Insurance Act, N.º 33 de 1986, implementado en 1987. National Insurance (Contributions) Regulations, 1986 (SRO 21 of 1986).
- Institución rectora: The National Insurance Services.
- Financiamiento: Según el SRO 21, la tasa total de contribuciones a la seguridad social es del 8% de los salarios, con un aporte del 3.5% por parte de los trabajadores y del 4.5% por parte de los empleadores. No se contempla una aportación específica para cubrir los riesgos de trabajo.
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

2.5.15. Santa Lucía

- Marco normativo: National Insurance Regulations (2005).
- Institución rectora: National Insurance Corporation.
- Financiamiento: El artículo 11 de la regulación establece que las contribuciones a la seguridad social son del 5% del salario, tanto para los trabajadores como para los empleadores, quienes también aportan un 5%. No existe una contribución específica destinada a cubrir las prestaciones por accidentes y enfermedades laborales.
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

2.5.16. Trinidad y Tobago

- Marco normativo: National Insurance Act N.º 35 de 1971
- Institución rectora: The National Insurance Board.
- Financiamiento: La tabla A9 del National Insurance Act

N.º 35 establece que, a partir de septiembre de 2016, la contribución a la seguridad social es del 13.2% del salario, responsabilidad compartida entre trabajadores y empleadores. Esta aportación cubre los beneficios relacionados con los riesgos de trabajo.

- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

■ 2.6. Países que no son membresía ciss

- Para enriquecer el análisis de los sistemas de financiamiento del seguro de riesgos de trabajo en la región, se incorporan cinco países que no son miembros de la ciss: Guyana, Jamaica, Montserrat, Surinam y Venezuela. De estos, Surinam y Venezuela cuentan con un sistema de primas variables, mientras que en Guyana, Jamaica y Montserrat se identifica un sistema de primas fijas en su normatividad.

■ 2.6.1. Guyana

- Marco normativo: National Insurance and Social Security Act (1969). National Insurance and Social Security (Contributions) Regulations (1997)
- Institución rectora: The National Insurance Board.
- Financiamiento: El National Insurance Board establece la tasa de contribución a la seguridad social. Actualmente, la contribución total asciende al 14% del salario del trabajador, compuesta por una deducción del 5.6% del salario del empleado y un 8.4% que debe aportar directamente el empleador.¹⁹ No hay una contribución específica destinada a financiar las prestaciones por riesgos de trabajo.
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

■ ¹⁹ https://www.nis.org.gy/information_on_contributions

2.6.2. Jamaica

- Marco normativo: The National Insurance Act (2013).
- Institución rectora: Ministry of Labour and Social Security.
- Financiamiento: A partir del 1.º de abril de 2020, se estableció una tasa de contribución única a la seguridad social del 6%, que abarca las prestaciones por accidentes y enfermedades laborales. De esta tasa, el 3% corresponde al salario bruto del trabajador y el 3% restante es aportado por el empleador.²⁰
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

2.6.3. Montserrat

- Marco normativo: Social Security Act 1985.
- Institución rectora: The Montserrat Social Security Fund.
- Financiamiento: La seguridad social se financia mediante una contribución del 5.5% del salario por parte de los trabajadores, complementada por un 6.5% a cargo del empleador.²¹ No existe una prima específica destinada a cubrir las prestaciones por riesgos de trabajo.
- Tipo de prima para riesgos de trabajo: Fija.

2.6.4. Surinam

- Marco normativo: The Industrial Accidents Act de 1947 (reformado en 2007).
- Institución rectora: Ministry of Labor, Employment Opportunity and Youth Affairs.

²⁰ Publicado por el Ministry of Labour & Social Security en: National Insurance Scheme – Ministry of Labour and Social Security (mlss.gov.jm)

²¹ <https://socialsecurity.ms/employer/contributions/>

- **Financiamiento:** Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores para cubrir las consecuencias de un accidente laboral. En caso de no contar con dicha póliza de aseguramiento, el empleador debe asumir todos los costos relacionados con las prestaciones médicas y económicas a las que el trabajador tiene derecho.²²
- **Tipo de prima para riesgos de trabajo:** Variable.

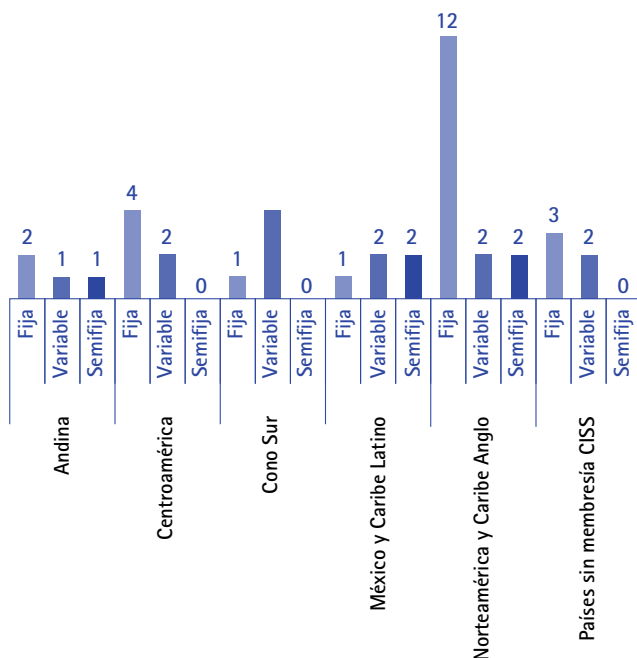
■ 2.6.5. Venezuela

- **Marco normativo:** Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de 2005.
- **Institución rectora:** Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
- **Financiamiento:** Los artículos 7 y 94 al 99 de la Ley establecen que las cotizaciones al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo son responsabilidad del empleador y oscilan entre el 0.75% y el 10% del salario, según la clasificación de las cinco clases de riesgo y las escalas de grado de riesgo, que van del 14 al 186. Cada clase cuenta con límites mínimos y máximos, así como un valor promedio ponderado. Esta cotización puede variar anualmente en un margen de hasta 0.25 décimas, teniendo en cuenta índices de morbilidad, mortalidad y accidentalidad de la empresa, el cumplimiento de las políticas de seguridad y salud en el trabajo, la ejecución de los planes y programas de prevención establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, y las medidas de prevención adoptadas, entre otros factores.
- **Tipo de prima para riesgos de trabajo:** Variable.

■ ²² Piroe, G. (2022).

Como se observa en la gráfica 1, entre los países analizados predomina el tipo de prima fija para el seguro de riesgos de trabajo, principalmente porque en los países del Caribe anglo las aportaciones a la seguridad social están concebidas con esas características.

Gráfica 1. Número de países por tipo de prima del SRT por subregión CISS



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 1 se destaca la subregión del Cono Sur, donde predomina el sistema de primas variables. En este contexto, las aportaciones para cubrir las prestaciones derivadas de accidentes o enfermedades laborales se determinan en función del grado de riesgo de la actividad y la siniestralidad específica de cada empresa. De los 41 países analizados, solo seis —Aruba, Curazao, Guadalupe, Haití, Panamá y Perú— presentan una normativa que considera el grado de riesgo al que están expuestas las trabajadoras y los trabajadores según el tipo de actividad del centro laboral para definir la

contribución al seguro de riesgos laborales. Sin embargo, en estos casos, dicha contribución no se actualiza con el tiempo en función de la información sobre siniestralidad de cada centro laboral.

Es importante recordar que en los países con un sistema de primas variables o semifijas se establecen clases o tipos de riesgo, con primas medias que determinan el porcentaje del salario cotizable de cada trabajador, el cual se aplica para calcular las contribuciones al seguro de riesgos laborales. En el caso de los sistemas con primas semifijas, estos porcentajes no varían. Por otro lado, en los países con primas variables, el porcentaje inicial se utiliza para determinar las cotizaciones durante el primer año y, luego, se modifica en función de la siniestralidad de cada empresa, estableciendo rangos máximos de variabilidad para cada periodo.

La tabla 8 presenta ejemplos de los grupos de riesgo y los porcentajes o primas aplicables al salario cotizable de los trabajadores en cada uno de ellos. Dentro de cada grupo de riesgo, se clasifican las diferentes actividades económicas según el clasificador utilizado en cada país, lo que permite a los empleadores identificar el nivel de prima que corresponde al pago de sus aportaciones al seguro de riesgos de trabajo.

Tabla 8. Ejemplos de grados de riesgo y primas del seguro de riesgos de trabajo

República Dominicana		México		Perú	
Tipo de riesgo	% del salario cotizable	Clase	% del salario cotizable	Nivel de riesgo	% del salario cotizable
I	0.10	I	0.54355	I	0.63
II	0.15	II	1.13065	II	1.23
III	0.20	III	2.5984	III	1.53
IV	0.30	IV	4.65325	IV	1.83
		V	7.58875		

Fuente: República Dominicana: Reglamento sobre el seguro de riesgos laborales (Decreto No. 548-03 del 6 de junio del 2003), artículo 21. México: Ley del Seguro Social, artículo 73. Perú: <https://www.gob.pe/452-seguro-complementario-de-trabajo-de-riesgo-de-essalud-proteccion-aportes>

Como se observa en los ejemplos presentados, los porcentajes asignados a cada tipo o nivel de riesgo varían significativamente de un país a otro. En la República Dominicana, la prima variable asignada a las actividades económicas de alto riesgo es solo 0.2 puntos porcentuales superior a la correspondiente a las actividades de menor riesgo. En contraste, en México, la diferencia entre la prima media asignada a las actividades de mayor riesgo y la de menor riesgo supera los 7 puntos porcentuales.

La asignación de estos porcentajes debe basarse en estudios actuariales que reflejen la realidad de la accidentabilidad de cada sector económico y la demanda de prestaciones médicas y económicas derivadas de accidentes y enfermedades laborales. Esto garantizará que las contribuciones calculadas a partir de la prima asignada a cada sector mantengan el equilibrio entre los ingresos y gastos del seguro de riesgos laborales.

En este contexto, es pertinente establecer rangos de variabilidad interanual que se ajusten a la realidad de cada país. Por un lado, estos rangos deben incentivar a los empleadores a implementar medidas de seguridad para sus trabajadores, lo que podría suponer una disminución atractiva de la prima. Por otro lado, deben evitar un incremento desmedido de las contribuciones como consecuencia de un aumento inusual de la siniestralidad durante un periodo concreto.

3. Impacto por la adopción de una prima variable en el seguro de riesgos de trabajo

Las primas variables asociadas al grado de riesgo de la actividad preponderante de las empresas y a la siniestralidad específica de cada centro laboral poseen una lógica tanto preventiva como financiera en materia de riesgos de trabajo.

Desde la perspectiva preventiva, la implementación de primas variables tiene como objetivo incentivar la adopción de medidas de prevención que reduzcan la incidencia de accidentes y enfermedades laborales. Clasificar a las empresas según el grado de riesgo de su actividad y su propia siniestralidad permite ajustar periódicamente las primas, incrementándolas o reduciéndolas según sea necesario. Este enfoque motiva a las empresas a mejorar sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo un sistema de recompensas financieras por la disminución de incidentes laborales y fomentando así una cultura preventiva en el ámbito empresarial.

Además, esta lógica preventiva se puede fortalecer mediante la verificación in situ de las acciones y planes de prevención y protección contra riesgos y enfermedades laborales. Es fundamental que esté acompañada de medidas de capacitación, verificación y actualización para los profesionales en el campo de la prevención de riesgos y enfermedades laborales.

En cuanto a la lógica financiera, se busca establecer una relación proporcional entre los ingresos generados por las contribuciones a la seguridad social y los gastos derivados de la atención médica y prestaciones económicas, tales como el pago por incapacidades temporales para el trabajo y pensiones temporales y permanentes. Estas erogaciones se originan por accidentes ocurridos a los trabajadores en el desempeño de sus funciones y por enfermedades de origen laboral.

En el caso de las primas variables y semifijas, se parte de una clasificación de las empresas según el grado de riesgo de su actividad, asumiendo que a mayor riesgo se registrarán más accidentes y enfermedades laborales. Además, se considera que las características de dichos accidentes y enfermedades impactan de manera significativa en el proceso de recuperación de la salud de los trabajadores, lo que implica una mayor demanda de servicios y prestaciones. Como resultado, las contribuciones son más elevadas para equilibrar los ingresos y gastos de las instituciones de seguridad social o entidades aseguradoras. En este sentido, se utiliza un riesgo presunto o teórico para determinar la prima inicial.

En el caso de las primas semifijas, el grado de riesgo asignado inicialmente se mantiene a lo largo del tiempo, independientemente de la siniestralidad de la empresa, ya sea alta o baja. Por el contrario, las primas variables comienzan con la clasificación inicial y se ajustan periódicamente, generalmente de manera anual, teniendo en cuenta la siniestralidad específica de la empresa. Este ajuste refleja la mayor o menor demanda de servicios y prestaciones por riesgos laborales generada por los trabajadores de ese centro laboral, y tiene en cuenta así el riesgo laboral efectivo.

Por otro lado, cuando no existe una contribución específica destinada a cubrir los riesgos laborales, sino una contribución única a la seguridad social que engloba todas las prestaciones, como enfermedades generales, maternidad, pensiones por edad y riesgos laborales, no se dispone de elementos para establecer la relación

entre las necesidades de financiación y los recursos erogados en cada rama del seguro.

El incentivo económico que supone el pago de menores contribuciones a la seguridad social es una herramienta valiosa en contextos donde los centros laborales experimentan un menor número de accidentes, tanto fatales como no fatales, así como de enfermedades laborales. Estas medidas buscan reducir la acciden-tabilidad y la incidencia de enfermedades de origen laboral, considerando que, en la mayoría de los países, estas contribuciones las asumen exclusivamente los empleadores.

Si bien los empleadores tienen, o deberían tener, otros incentivos para adoptar medidas preventivas que disminuyan los accidentes laborales y promuevan la salud de sus trabajadores —como el interés por el bienestar de su fuerza laboral, la búsqueda de una mayor productividad, la reducción del absentismo y del presentismo, la prevención de demandas legales y la disminución de los costes de sustitución de empleados en incapacidad—, la reducción de las contribuciones a la seguridad social resulta, sin duda, un instrumento sumamente poderoso.

En la Unión Europea, países como Bélgica, la República Checa, Alemania, Francia, Italia, los Países Bajos, Polonia y Finlandia implementan sistemas de prima variable o *bonus/malus*, que se basan en la siniestralidad específica de cada empresa (EU-OSHA, 2010).

Lituma Velín (2016) presenta una propuesta de modelo de cálculo para Ecuador que, como se ha mencionado anteriormente, utiliza una prima fija para determinar las aportaciones patronales al seguro de riesgos laborales. En su modelo, sugiere adaptar la fórmula de cálculo utilizada en México para establecer una prima de riesgo diferenciada y variable en función del sector económico, considerando la siniestralidad laboral de cada uno. Esta siniestralidad se determinaría anualmente por la autoridad de seguridad social ecuatoriana y se aplicaría por las empresas. Además, propone tres escenarios con distintos factores de prima en la fórmula

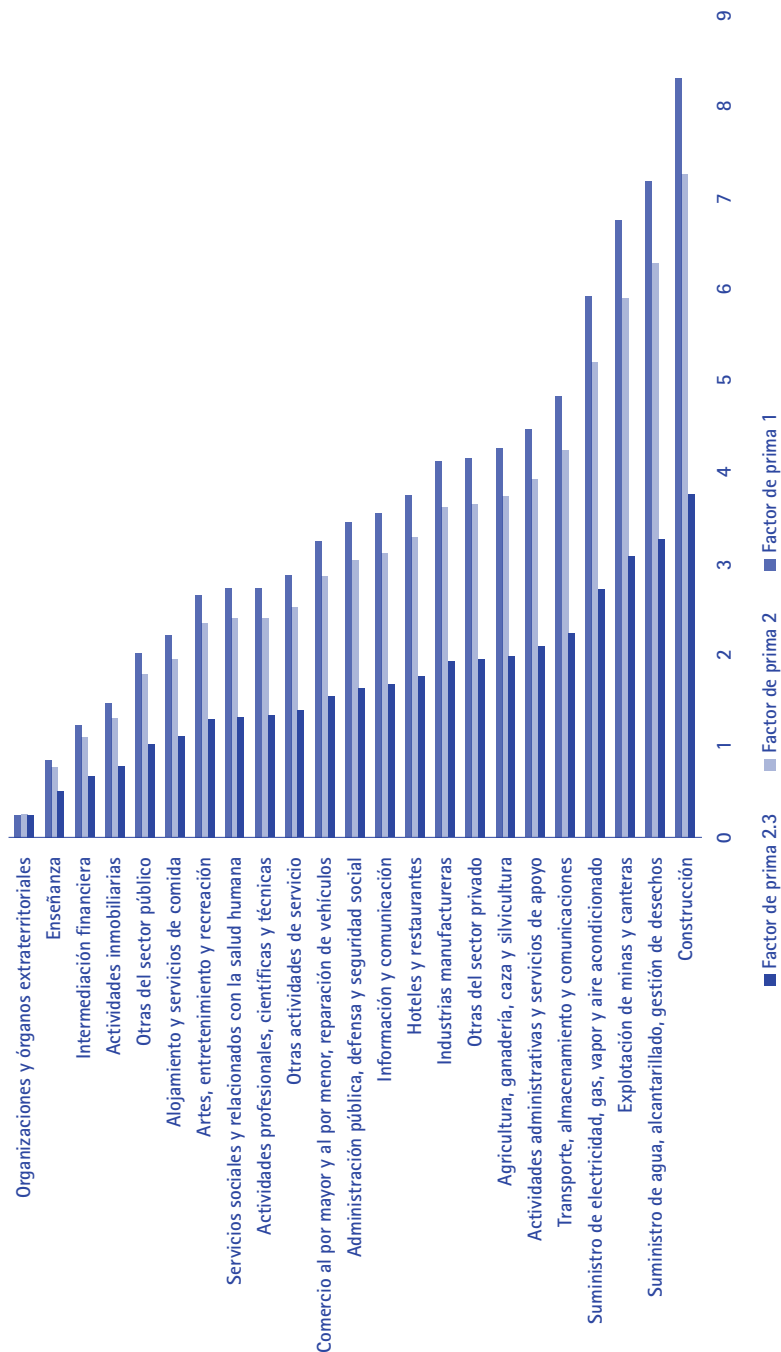
de cálculo como reguladores de cada propuesta, que establecerían primas mínimas y máximas.²³

Como resultado de su análisis, la prima de riesgo variaría desde una tasa fija del 0.5% sobre los salarios gravables de los trabajadores hasta tasas variables que oscilarían entre el 0.252% y el 3.75% en el escenario con un factor de prima menor, y entre el 0.255% y el 8.31% en el escenario con un factor de prima mayor. Se establecerían primas diferenciadas para 23 sectores económicos, en proporción a su siniestralidad (ver gráfica 2). Esta modificación de la normativa en Ecuador incrementaría directamente la financiación del seguro de riesgos laborales y se espera que fomente una cultura de prevención en las empresas, contribuyendo así a la reducción de la siniestralidad laboral.

Taddei (2019) analiza la evolución de las alícuotas en Argentina desde la implementación del sistema de riesgos de trabajo actual. Entre 1996 y 2016, los accidentes laborales disminuyeron un 38%, pasando de 68 a 42 accidentes de trabajo o enfermedades profesionales por cada 1,000 trabajadores cubiertos. Esta reducción es atribuible a múltiples factores, entre ellos, el impacto de las crisis macroeconómicas de 2001-2002 y 2011-2014, así como a reformas complementarias en la normativa de seguridad laboral. No obstante, destaca el papel del régimen de alícuotas con un componente variable en la disminución de la siniestralidad laboral.

Por su parte, Tompa *et al.* (2007) examinan los efectos de un programa de reducción de primas basado en la siniestralidad de las empresas, que busca incentivar a los empleadores a implementar medidas preventivas en seguridad y salud laboral. Aunque se observa una reducción en los accidentes laborales atribuible al descuento en la prima de aseguramiento, los autores advierten que estos resultados podrían estar sesgados por el subregistro de accidentes o por la influencia de otras estrategias, como el fortaleci-

²³ La Ley del Seguro Social de México establece que, para calcular la prima del seguro de riesgos de trabajo, las empresas deben multiplicar su siniestralidad por un factor de 2.3, diseñado para asegurar el equilibrio financiero de dicho seguro. Este factor puede reducirse a 2.2 si la empresa cuenta con un sistema de administración de seguridad en el trabajo acreditado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Gráfica 2. Ejercicio de aplicación de primas variables en Ecuador

Fuente: Elaboración propia con datos de Lituma Velin (2016).

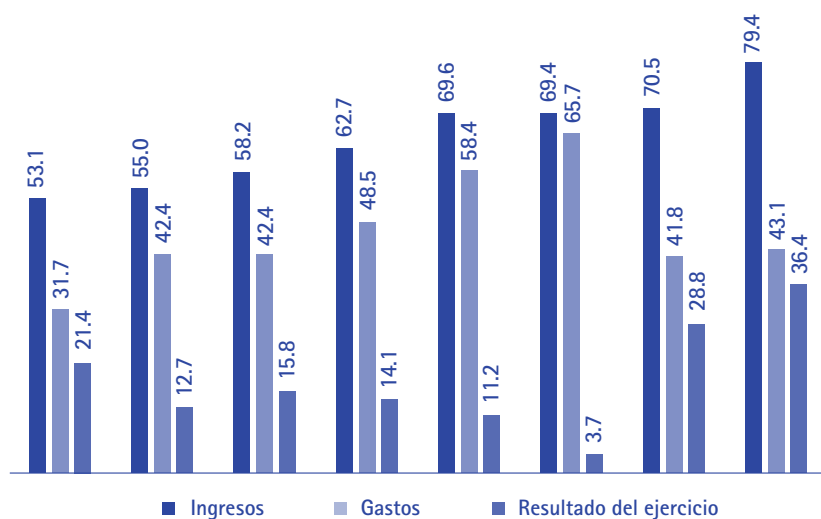
miento de la regulación en materia de inspecciones y la aplicación de sanciones directas.

Rautiainen *et al.* (2005) analizan el efecto de un programa de descuentos en las primas del seguro de riesgos laborales sobre las tasas de reclamaciones por lesiones en trabajadores agrícolas en Finlandia. Los resultados muestran una reducción general del 10.2% en la tasa de reclamaciones. En casos con 0 días de incapacidad temporal, la reducción fue del 16.3%; para incapacidades de 1 a 6 días, del 14.1%; de 7 a 13 días, del 19.5%; y de 14 a 29 días, del 8.4%. Sin embargo, en casos de incapacidades más prolongadas, que representan situaciones de mayor gravedad, no se observaron cambios en la tasa de reclamaciones. Los autores concluyen que, si bien el subregistro podría influir en la reducción de casos, el programa de descuento en la prima tiene un efecto preventivo en la reducción de accidentes laborales.

En México, el sistema de financiamiento vigente, con prima variable, ha permitido que el seguro de riesgos laborales mantenga un superávit histórico gracias a la proporcionalidad entre ingresos y gastos. Esto ha facilitado la financiación de incrementos en el gasto de prestaciones médicas y económicas, así como la generación de reservas financieras para cubrir posibles contingencias (ver gráfica 3).

De acuerdo con el *Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del IMSS 2022-2023*, se prevé que este seguro mantendrá su superávit a largo plazo, siempre que se supervise de forma continua el comportamiento de sus ingresos y gastos. Es fundamental, por lo tanto, revisar y verificar que la prima media de clase que pagan las empresas que se incorporan por primera vez sea adecuada para cubrir la siniestralidad que podrían presentar durante su primer año de actividad. Asimismo, es necesario comprobar que la prima mínima de riesgo que abonan los patrones (0.005 de los salarios de cotización) sea suficiente para cubrir el costo de los accidentes en trayecto, dado que, aunque estos últimos no inciden en el cálculo de la prima, las erogaciones que generan son cubiertas por este seguro.

Gráfica 3. Ingreso y gasto del seguro de riesgos de trabajo en México (miles de millones de pesos de 2022)



Fuente: Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del IMSS 2022-2023.

Cabe destacar que, si bien un sistema de primas variables que considere la siniestralidad de las empresas en su cálculo puede incentivar económicamente la implementación de medidas de seguridad y salud en los centros de trabajo, como parte de una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, también podría propiciar un subregistro aún mayor de los accidentes laborales y constituirse en una barrera para su notificación. Luengo *et al.* (2016) identifican el factor económico como la principal causa de subnotificación, atribuida al aumento de las cotizaciones derivado de un mayor número de accidentes laborales. Esta situación lleva a que algunos empleadores recurran a prácticas de ocultamiento de accidentes, en perjuicio de los trabajadores, quienes no reciben las prestaciones económicas a las que tienen derecho cuando se trata de riesgos laborales.

En la misma investigación, Luengo *et al.* (2016) también señalan como causas de la subnotificación la falta de conocimiento

sobre los procedimientos de notificación y la propia definición de los accidentes de trabajo, así como el desconocimiento de las consecuencias de no reportarlos y la burocracia en los procesos de notificación.

Por ello, la implementación de un modelo de primas variables debe ir acompañada de sistemas accesibles que permitan notificar e identificar los accidentes y enfermedades laborales, y que faciliten un adecuado registro de los casos y prevengan la subdeclaración de estos. Además, es fundamental contar con estrategias eficaces de vigilancia epidemiológica, inspección y fiscalización en los centros de trabajo.

También es necesario desarrollar campañas informativas dirigidas a los trabajadores para que comprendan la importancia de una adecuada calificación de los accidentes y enfermedades laborales, ya que de ello depende la cuantía de las incapacidades temporales y las pensiones para ellos y, en su caso, para sus beneficiarios. También es necesario ofrecer formación continua a los profesionales sanitarios que atienden a los trabajadores, incluyendo el diagnóstico, la calificación y el registro de los posibles riesgos laborales.

Estas medidas permitirán que los accidentes y enfermedades laborales se califiquen y registren correctamente, y garantizarán a los trabajadores y, cuando corresponda, a sus beneficiarios las prestaciones económicas a las que tienen derecho por normativa. Además, generarán información fiable para el proceso de determinación de la prima del periodo correspondiente, en el que se reflejará con precisión la siniestralidad de cada empresa y se proporcionarán los elementos necesarios para ajustar la prima, ya sea aumentándola, disminuyéndola o manteniéndola en relación con el periodo anterior.

La adopción de primas variables requiere un enfoque particular para su aplicación en microempresas. Es necesario considerar la opción de mantener una prima sin variación para estas empresas, de modo que cubra la prima media de la clase correspondiente a su actividad, en un modelo de financiación que, como se describe en este documento, se identifica como semifijo. Además, tenien-

do en cuenta que las microempresas con menos de 50 trabajadores representan una parte significativa de la fuerza laboral mundial —en América Latina y el Caribe, este porcentaje varía desde el 52% en Chile hasta más del 90% en Bolivia y Honduras (El Achkar, 2023)— y que generalmente carecen de recursos, estructura e información para implementar programas de seguridad y salud en el trabajo, se podrían establecer incentivos económicos en la normativa. Dichos estímulos podrían incluir una reducción en la prima para el cálculo de sus contribuciones al seguro de riesgos laborales, siempre que acrediten su participación en programas de evaluación de riesgos y capacitación en seguridad y salud laboral establecidos por las autoridades competentes.

Un ejemplo de apoyo a microempresas y pequeñas empresas es el implementado por el Servicio de Compensación y Bienestar de los Trabajadores de Corea, que otorga un descuento del 20% en la prima de aseguramiento a empresas con menos de 50 empleados que solicitan y reciben asesoría y capacitación en seguridad y salud laboral por parte de la Agencia Coreana de Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT, 2020). En Alemania, el sector de las carnicerías también implementó un esquema de incentivos para las empresas que adoptaran medidas preventivas, que consistía en una reducción de hasta el 10% en la tasa de aseguramiento. Los resultados de este programa mostraron una disminución en la tasa de accidentes laborales, pasando de 92 a 65 accidentes por cada 1,000 trabajadores a tiempo completo entre 2001 y 2007, mientras que las empresas que no participaron mantuvieron una tasa de 78 accidentes por cada 1,000 trabajadores (EU-OSHA, 2011).

En este mismo sentido, Francia emplea un sistema de cálculo de primas diferenciado según el tamaño de las empresas. Para las que tienen más de 200 trabajadores, la prima se calcula de manera individual teniendo en cuenta únicamente su tasa de accidentes y enfermedades laborales. En cambio, para las empresas de menor tamaño, las primas varían según el sector al que pertenecen (EU-OSHA, 2010).

Como se observa, diversos países utilizan sistemas de primas variables para financiar los seguros de riesgos laborales, lo que incentiva el fortalecimiento de las medidas preventivas para reducir la siniestralidad en los centros de trabajo. Los resultados de esta medida muestran una reducción de los accidentes y enfermedades laborales, además de contribuir a la sostenibilidad financiera de los seguros de riesgos laborales. Esto se logra equilibrando los gastos por demanda de prestaciones económicas y atención médica por accidentes laborales con los ingresos provenientes de las contribuciones calculadas a partir de primas variables.

No obstante, estos esquemas también pueden incrementar el subregistro de accidentes laborales, por lo que su implementación debe ir acompañada de mecanismos eficientes de notificación y verificación de la siniestralidad laboral. En el caso de las microempresas, se han desarrollado programas específicos que consideran sus capacidades y necesidades particulares.

4. Conclusiones

La disponibilidad de información sobre accidentes y enfermedades laborales en los países de la región americana es limitada y poco homogénea. Sin embargo, los datos disponibles permiten observar claramente las diferencias en la accidentabilidad entre los distintos sectores económicos en aquellos países que publican esta información.

En cuanto a la fuente de financiamiento del seguro de riesgos de trabajo, se identifican tres metodologías o sistemas en la normativa de seguridad social de los países del continente para calcular las primas de este seguro. Estos sistemas se clasifican en este documento como fijo, semifijo y variable, basándose en si consideran o no la actividad de la empresa y su propia siniestralidad para su determinación. De los 41 países analizados, el 56% emplea un sistema de primas fijas, el 29% utiliza primas variables y el 6% adopta un esquema de primas semifijas.

Asimismo, se identificaron países donde no existe una diferenciación específica para financiar las prestaciones relacionadas con los riesgos laborales; en su lugar, estas prestaciones se cubren mediante una contribución global a la seguridad social, financiada por empleadores, trabajadores y gobiernos, que cubre el total de prestaciones a las que tienen derecho los beneficiarios de los sistemas nacionales de aseguramiento respectivos.

Se identifican tres efectos principales al implementar una prima variable en lugar de una prima fija. El primero es la relación direc-

ta entre la necesidad de otorgar un mayor número de prestaciones en especie y en dinero a los derechohabientes y el incremento de la recaudación, ya que a mayor siniestralidad corresponde una prima más elevada pagada por el empleador. En segundo lugar, se reduce el número de accidentes y enfermedades laborales, ya que las medidas implementadas para disminuir la siniestralidad y, por ende, las contribuciones a la seguridad social, deberían influir en una reducción de incidentes en los centros de trabajo. Finalmente, el tercer impacto se refiere al equilibrio financiero dentro del propio seguro de riesgos laborales.

Cabe destacar que la adopción de un modelo de primas variables tiene como objetivo fomentar un registro más preciso de los accidentes y enfermedades laborales, así como la implementación de mejoras continuas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Con este propósito, una disminución en la recaudación se considera una señal positiva para los Estados, las empresas y los trabajadores, ya que indica una reducción en la siniestralidad entre la población trabajadora. En resumen, se trata de una situación beneficiosa para todas las partes involucradas: menos accidentes y enfermedades laborales, menores contribuciones a la seguridad social por parte de los empleadores y una disminución de los gastos de las instituciones de seguridad social debido a la menor demanda de atención médica y prestaciones económicas derivadas de riesgos de trabajo.

5. Recomendaciones

El establecimiento de una prima variable para incentivar a las empresas a implementar mecanismos de control y prevención de accidentes y enfermedades laborales debe entenderse como una herramienta complementaria dentro de una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en la que participen los Estados, los empleadores y los trabajadores. Esta política debería incluir los siguientes componentes:

- *Gestión de riesgos laborales:* A través de la capacitación continua del personal, el fortalecimiento de las comisiones de seguridad e higiene, la implementación de medidas de protección y la certificación del cumplimiento de los estándares de salud y seguridad en los centros de trabajo.
- *Establecimiento de rangos de variabilidad interanual:* Ajustados a la realidad de cada país, con el fin de motivar a los empleadores a implementar medidas de protección para sus trabajadores y evitar incrementos desproporcionados en las contribuciones debido a aumentos excepcionales en la siniestralidad.
- *Campanas informativas para los trabajadores:* Orientadas a destacar la importancia de la correcta calificación de los accidentes y enfermedades laborales, ya que esta afecta a la determinación de las incapacidades temporales y pensiones.

- *Capacitación continua para los profesionales de la salud:* Para asegurar una adecuada atención, diagnóstico y registro de los riesgos laborales, contribuyendo así a un sistema más preciso y fiable.

Para adoptar un sistema de primas variables, los países deben definir criterios normativos que permitan clasificar a las empresas y ajustar las primas en función de la siniestralidad esperada en cada sector o rama de actividad económica, utilizando para ello clasificadores como la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de la Organización Internacional del Trabajo.

De acuerdo con la EU-OSHA (2011), los factores clave para el éxito de un esquema de incentivos económicos que tenga en cuenta la siniestralidad de las empresas, el nivel de riesgo de su actividad económica y la implementación de programas de prevención en seguridad y salud en el trabajo incluyen:

- *Premiar los esfuerzos preventivos:* Fomentar prácticas enfocadas en reducir accidentes y enfermedades laborales futuros, no solo basarse en el desempeño histórico.
- *Incluir a empresas de todos los tamaños:* Diseñar el sistema para que esté abierto a empresas de cualquier dimensión, prestando especial atención a las necesidades de las microempresas.
- *Ofrecer incentivos atractivos:* Asegurar que los beneficios sean lo suficientemente atractivos para motivar a los empleadores a adoptar medidas de prevención.
- *Establecer criterios claros y prácticos:* Definir lineamientos sencillos de implementar, que faciliten su uso tanto para empleadores como para administradores.
- *Habilitar sistemas de reporte y registro accesibles:* Implementar mecanismos que faciliten la notificación de accidentes y enfermedades laborales, evitando la subdeclaración, y reforzar la vigilancia epidemiológica, inspección y fiscalización en los centros de trabajo.

La adopción de primas variables requiere un tratamiento específico para las microempresas. Es recomendable considerar la posibilidad de mantener las primas sin variación, garantizando así el cubrimiento de la prima media correspondiente a su actividad, a través de un modelo de financiamiento semifijo.

En conclusión, la implementación de un sistema de primas variables como parte de una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es fundamental para incentivar a las empresas a mejorar sus prácticas de seguridad laboral. Este sistema debe diseñarse con atención, de modo que recompense los esfuerzos preventivos, sea accesible para empresas de todos los tamaños y establezca criterios claros y efectivos para su aplicación. Además, debe sustentarse en una sólida estructura de información y capacitación tanto para los trabajadores como para los profesionales de la salud.

Bibliografía

- El Achar, Souleima, *Microempresas y pequeñas empresas: motores de creación de empleo* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2023). Recuperado de: <https://ilostat.ilo.org/es/blog/micro-and-small-enterprises-engines-of-job-creation/>
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), *Economic Incentives to Improve Occupational Safety and Health: A Review from the European Perspective* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010). Recuperado de: <https://osha.europa.eu/en/publications/economic-incentives-improve-occupational-safety-and-health-review-european-perspective>
- , *How to Create Economic Incentives in Occupational Safety and Health: A Practical Guide* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011). Recuperado de: <https://osha.europa.eu/en/publications/how-create-economic-incentives-occupational-safety-and-health-practical-guide>
- Haro-García, L. C., C. A. Juárez-Pérez, F. R. Sánchez-Román y G. Aguilar-Madrid, «Panorama del subregistro de los accidentes y enfermedades de trabajo en México», en *Revista Médica de Risaralda*, vol. 20, núm. 1 (Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira, 2014), pp. 47-49.

Instituto Mexicano del Seguro Social, *Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del IMSS 2022 2023* (México: Instituto Mexicano del Seguro Social, 2023), 320 p.

Lemaire, Jean, «Introduction: definition of a *bonus-malus* system», en *Bonus-Malus Systems in Automobile Insurance* (Berlín: Springer, 1995), pp. 3-10. Recuperado de: https://doi.org/10.1007/978-94-011-0631-3_1

Lituma Velín, Gonzalo Iván, *Estudio comparativo del cálculo del aporte a la seguridad social por riesgo laboral en México, España y Ecuador* (Quito: Tesis de Maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Flacso, 2016). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10469/10213>

Luengo, C, T. Paravic y S. Valenzuela, «Causas de subnotificación de accidentes de trabajo y eventos adversos en Chile», en *Revista Panamericana de Salud Pública*, vol. 39, núm. 2, pp. 86-92 (Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud, 2016). Recuperado de: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/28219>

Organización Panamericana de la Salud (OPS), *Salud en las Américas+, edición del 2017. Resumen: panorama regional y perfiles de país* (Washington, D.C.: OPS, 2017).

Organización de las Naciones Unidas (ONU), *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Improving Safety and Health in Micro-, Small and Medium-Sized Enterprises: An Overview of Initiatives and Delivery Mechanisms* (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2020). Recupe-

rado de: <https://www.ilo.org/publications/improving-safety-and-health-micro-small-and-medium-sized-enterprises>

Piroe, Glenn, *The System of Labour Administration in Suriname*, 2nd revised edition (Port of Spain: International Labour Office, 2022). Recuperado de: <https://www.ilo.org/publications/system-labour-administration-suriname-2nd-revised-edition>

Rautiainen, R. H., J. Ledolter, N. L. Sprince, K. J. Donham, L. F. Burmeister, R. Ohsfeldt, S. J. Reynolds, K. Phillips y C. Zwerling, «Effects of premium discount on workers' compensation claims in agriculture in Finland», en *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 48, núm. 2 (Cleveland: Wiley-Liss, Inc., 2005), pp. 100-109. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ajim.20192>

Taddei, Pedro, *Reflexiones sobre el Sistema de Riesgos del Trabajo: compendio sistematizado de colaboraciones autorales sobre sus aspectos más significativos*. 1ª ed. (Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2019).

Tompa, E., S. Trevithick y C. McLeod, «A systematic review of the prevention of insurance and regulatory mechanisms for occupational health and safety», en *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, vol. 33, núm. 2 (Finlandia: Nordic Association of Occupational Safety and Health, 2007), pp. 85-95. Recuperado de: https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=1111

Anexo 1. Normatividad

(consultada del periodo octubre 2023 a agosto 2024)

Anguila

- Social Security Act de 1980.
- Labour Code de 2003.

Antigua y Barbuda

- Social Security Act de 1972.
- Workmen's Compensation Act de 2014.
- Statutory Instrument N.º 60. The Social Security (collection of contributions) (Amendment) Regulations (2016).

Argentina

- Ley de Riesgos del Trabajo N.º 24557.
- Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Ley N.º 26773.
- Ley N.º 24241, Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones de 1993.

Aruba

- National Ordinance on Accident Insurance de 1996 (reformado en 2016).
- National Decree on Occupational Diseases de 1996.

Bahamas

- National Insurance Act de 1972.

Barbados

- National Insurance and Social Security Act de 2023.

Belice

- Social Security Act Chapter 44 (revised edition 2003).

Bolivia

- Ley de Pensiones N.º 65.

Brasil

- Ley Orgánica de la Seguridad Social N.º 8212.

Canadá

Alberta

- Workers' Compensation Act de 2002 (reformada en 2024).

British Columbia

- Workers' Compensation Act de 2019.

Manitoba

- The Workers' Compensation Act de 1988 (reformada en 2024).

New Brunswick

- Workers' Compensation Act de 2024.

Newfoundland and Labrador

- Workplace Health, Safety and Compensation Act de 1990 (reformada en 2022).

Northwest Territories

- Workers' Compensation Act de 2008 (reformada en 2023).

Nunavut

- Workers' Compensation Act de 2008 (reformada en 2019).

■ Nova Scotia

- Workers' Compensation Act de 1994-95 (reformada en 2023).

■ Ontario

- Workplace Safety and Insurance Act de 1997 (reformada en 2024).

■ Prince Edward Island

- Workers Compensation Act.

■ Quebec

- Act respecting industrial accidents and occupational diseases.

■ Saskatchewan

- The Workers' Compensation Act de 2013 (reformada en 2023).

■ Yukon

- Workers' Safety and Compensation Act de 2022.

■ Chile

- Ley N.º 16744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Decreto Supremo N.º 110 de 1968 modificado en 1980 (Ministerio del Trabajo y Previsión Social).
- Decreto Supremo N.º 67 de 1999 modificado en 2023 (Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

■ Colombia

- Ley 776 de 2002, por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

- Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

● Costa Rica

- Código de Trabajo.
- Norma Técnica del Seguro Obligatorio de Riesgo del Trabajo.

● Cuba

- Ley N.º 105 de Seguridad Social.
- Ley N.º 164 del Presupuesto del Estado para el año 2024.

● Curazao

- Ordenanza Nacional sobre Seguros de Accidentes (Landsverordening Ongevallenverzekering) de 1966.

● Dominica

- Social Security Act, Chapter 31:01.
- Social Security (Collection of Contributions) (Amendment) Regulations 2012, SRO 4 of 2012.

● Ecuador

- Ley de Seguridad Social de 2001.

● El Salvador

- Ley del Seguro Social de 2019.
- Reglamento para la aplicación del régimen del Seguro Social.

Granada

- National Insurance Act. National Insurance (Collection of Contributions) (Amendment) (N.º 2) Regulations, Statutory Rules and Orders N.º 43 (2023).

Guadalupe

- Decreto de 26 de diciembre de 2022 sobre la tarificación de los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el año 2023.

Guatemala

- Acuerdo número 1002 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de 1996.

Guyana

- National Insurance and Social Security Act de 1969.
- National Insurance and Social Security (Contributions) Regulations de 1997.

Haití

- Ley de Seguridad Social.

Honduras

- Reglamento de Aplicación de la Ley del Seguro Social. Decreto N.º 193-1971.

Islas Turcos y Caicos

- National Insurance Ordinance de 1991 (reformada en 1998).

- National Insurance (Contributions) Regulations de 1992 (reformada en 2011).

■ Islas Vírgenes Británicas

- Social Security de 1979 (reformada en 1990).
- Social Security (Employment Injury Benefits) Regulations de 1994.

■ Jamaica

- The National Insurance Act de 2013.

■ México

- Ley del Seguro Social de 1995 (reformada en 2024).
- Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización de 2002 (reformado en 2005).

■ Montserrat

- Social Security Act de 1985.

■ Nicaragua

- Ley de Seguridad Social de 2006 (Ley N.º 539).
- Reglamento General de la Ley de Seguridad Social. Decreto N.º 975.

■ Panamá

- Ley 51 que reforma la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social y dicta otras disposiciones.

- Reglamento General de Inscripciones, Clasificación de Empresas y Recaudos de Seguro de Riesgos Profesionales.

● Paraguay

- Decreto Ley N.º 1860/1950 por el cual se modifica el Decreto Ley N.º 17071 del 18 de febrero de 1943 de creación del Instituto de Previsión Social.
- Ley N.º 5804 que establece el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales.

● Perú

- Ley de Modernización de la Seguridad Social N° 26790.
- Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Decreto Supremo N.º 009-97-SA.
- Decreto Supremo N.º 008-2022-SA.
- Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, Decreto Supremo N.º 003-98-SA.

● República Dominicana

- Ley N.º 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social.
- Reglamento sobre el Seguro de Riesgos Laborales (Dec. 548-03, 6 de junio de 2003).

● San Cristóbal

- The Social Security Act N.º 13 de 1977.

■ San Vicente y las Granadinas

- National Insurance Act N.º 33 de 1986.
- National Insurance (Contributions) Regulations, 1986 (SRO 21 of 1986).

■ Santa Lucía

- National Insurance Regulations (2005).

■ Surinam

- The Industrial Accidents Act de 1947.

■ Trinidad y Tobago

- National Insurance Act N.º 35 de 1971.

■ Uruguay

- Ley N.º 16074. Regulación de los seguros sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

■ Venezuela

- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Sobre el autor

José David Méndez Santa Cruz es licenciado en Economía por la Universidad de las Américas-Puebla en México y maestro en Economía Internacional por la Universidad de Essex en el Reino Unido. Actualmente, se desempeña como especialista de la CAPRT en la CISS. Anteriormente, trabajó en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de México, donde ocupó los cargos de director general adjunto de Programación y Presupuesto de Salud y Seguridad Social, y director de Programación y Presupuesto de Organismos Descentralizados. Además, en el Instituto Mexicano del Seguro Social, fue titular de la Unidad de Prestaciones Económicas y Salud en el Trabajo, coordinador de Presupuesto e Información Programática, y jefe de la División de Clasificación de Empresas para el seguro de riesgos de trabajo.

**Este libro se terminó de imprimir en noviembre
de 2024 en los talleres de Grupo Fogra.**

**Se imprimieron 278 ejemplares, más sobrantes
para reposición.**

**La edición fue coordinada por José David Méndez
Santa Cruz.**

**El diseño de esta obra se basa en el trabajo
gráfico de interiores y de diagramación
de la colección lanzada en 2009,
elaborado por Miriam Gómez.**

El diseño de las cubiertas es de Brenda Serrano.

ESTRATEGIAS PARA REDUCIR RIESGOS LABORALES

La CAPRT reconoce que avanzar en la mejora continua de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras requiere el compromiso de los Estados, los empleadores y los trabajadores. Para lograr resultados concretos, son necesarias políticas nacionales que integren diversas estrategias y enfoques. Este documento propone utilizar la prima del seguro de riesgos de trabajo como una herramienta que se suma a esas políticas nacionales y que incentive la implementación de mecanismos de control y prevención de accidentes y enfermedades laborales en los centros de trabajo, en beneficio de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Breviarios CASS es una colección de las Comisiones Americanas de Seguridad Social (CASS), compuesta por textos elaborados por uno o más autores que profundizan en temas de interés para la CASS. Estos textos abordan los antecedentes, las tendencias actuales y los futuros ámbitos de trabajo en cada tema, y se redactan con el objetivo de ofrecer la máxima accesibilidad a la membresía en general.

ciss-bienestar.org

-  /CISS.org.esp
-  CISS_org
-  CISS_org
-  cisstagram



CISS
CONFERENCIA INTERAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL



CAAF
COMISION AMERICANA
DE ACTUARIA Y FIANZAS



978-607-8787-57-9