



FORMACIÓN E
INFORMACIÓN

EJE GENERAL 5

Consolidar la cultura preventiva en la sociedad madrileña
mediante la generación y difusión del conocimiento

Avances en la gestión del riesgo vial en las empresas de la Comunidad de Madrid



Comunidad
de Madrid

© **Comunidad de Madrid, 2026**

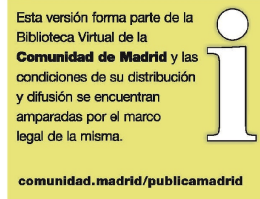
Autoría:

Helena López Oliveros
M^a Elena Valleros Muñoz
M^a Teresa Moreno Carmona

Maquetación:

Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid

Actualización: agosto 2026
Publicación en línea en formato PDF
Realizado en España – Made in Spain



ÍNDICE

CAPÍTULO 1	4
Fundamentos del proyecto	5
1.1. Misión	5
1.2. Objetivo	5
1.3. Propósito	5
1.4. Aprendizaje	5
CAPÍTULO 2	6
Fases del proyecto	7
CAPÍTULO 3	8
Resistencia al cambio en seguridad vial laboral	9
3.1. En equipos de personas	9
3.2. En líderes y directivos	10
CAPÍTULO 4	11
Experiencias con los 5 volantes de la seguridad vial	12
4.1. Ítems a valorar	13
CAPÍTULO 5	19
Análisis 2022-2026: evolución de la gestión empresarial en SVL	20
CAPÍTULO 6	26
Conclusiones	27
6.1. Pasado: los cimientos de la SVL	27
6.2. Presente: un compromiso creciente	27
6.3. Futuro: hacia la excelencia y la innovación	27
CAPÍTULO 7	28
Planes de movilidad: planificación en seguridad vial laboral	29
CAPÍTULO 8	31
Datos estadísticos	32

CAPÍTULO 1

Fundamentos del proyecto

- 1.1. Misión
- 1.2. Objetivo
- 1.3. Propósito
- 1.4. Aprendizaje

FUNDAMENTOS DEL PROYECTO

1.1. Misión

Seguir promoviendo la seguridad vial laboral en los contextos laborales de la Comunidad de Madrid, desarrollando un modelo de distinción y reconocimiento a las empresas para facilitar y premiar la introducción de medidas preventivas en seguridad vial y movilidad.

1.2. Objetivo

Otorgar reconocimientos y premios de carácter público y simbólico a las empresas en función de las acciones de Seguridad vial laboral (SVL) realizadas, y ayudar a aquellas que perciben dificultades para que las desarrollen.

1.3. Propósito

Conocer el contexto de seguridad vial y movilidad en las empresas de la Comunidad de Madrid para facilitar la sensibilización y acciones preventivas referentes al riesgo vial.

1.4. Aprendizaje

Analizar la realidad, investigar las dificultades y reconocer los logros en los avances de la gestión de los riesgos viales en las empresas.



CAPÍTULO 2

Fases del proyecto



FASES DEL PROYECTO

TOMA DE CONTACTO

Identificación de empresas candidatas.

La selección inicial está basada en criterios de tamaño, sector y compromiso previo con la seguridad.

Comunicación inicial mediante el envío de información detallada sobre el proyecto y los beneficios de la participación.

Invitación a participar con la formalización de la inscripción y compromiso de la empresa con el proyecto.

ENTREVISTA Y VALORACIÓN

Entrevista con responsables. Se realiza la grabación de las conversaciones de forma ágil y dinámica. Las preguntas servirán de base para la posterior valoración de las acciones realizadas en SVL en su entidad.

Evaluación de indicadores.

Se valoran las acciones en SVL de forma independiente, en base a la baremación realizada en función del tamaño y la actividad empresarial.

RECONOCIMIENTOS

Niveles de reconocimiento. Se comunica a las empresas sus fortalezas con puntuaciones obtenidas en forma de “volantes”, que se hacen públicas en el acto de entrega del reconocimiento a sus avances.

Difusión de casos de éxito mediante la publicación y promoción de las empresas reconocidas para inspirar a otras.

SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

Asesoramiento y apoyo a las empresas para mantener o mejorar sus estándares.

Recopilación de **encuestas de satisfacción** para optimizar el programa.

Actualización de criterios y requisitos de reconocimiento en función de la evolución de la normativa y las mejores prácticas.

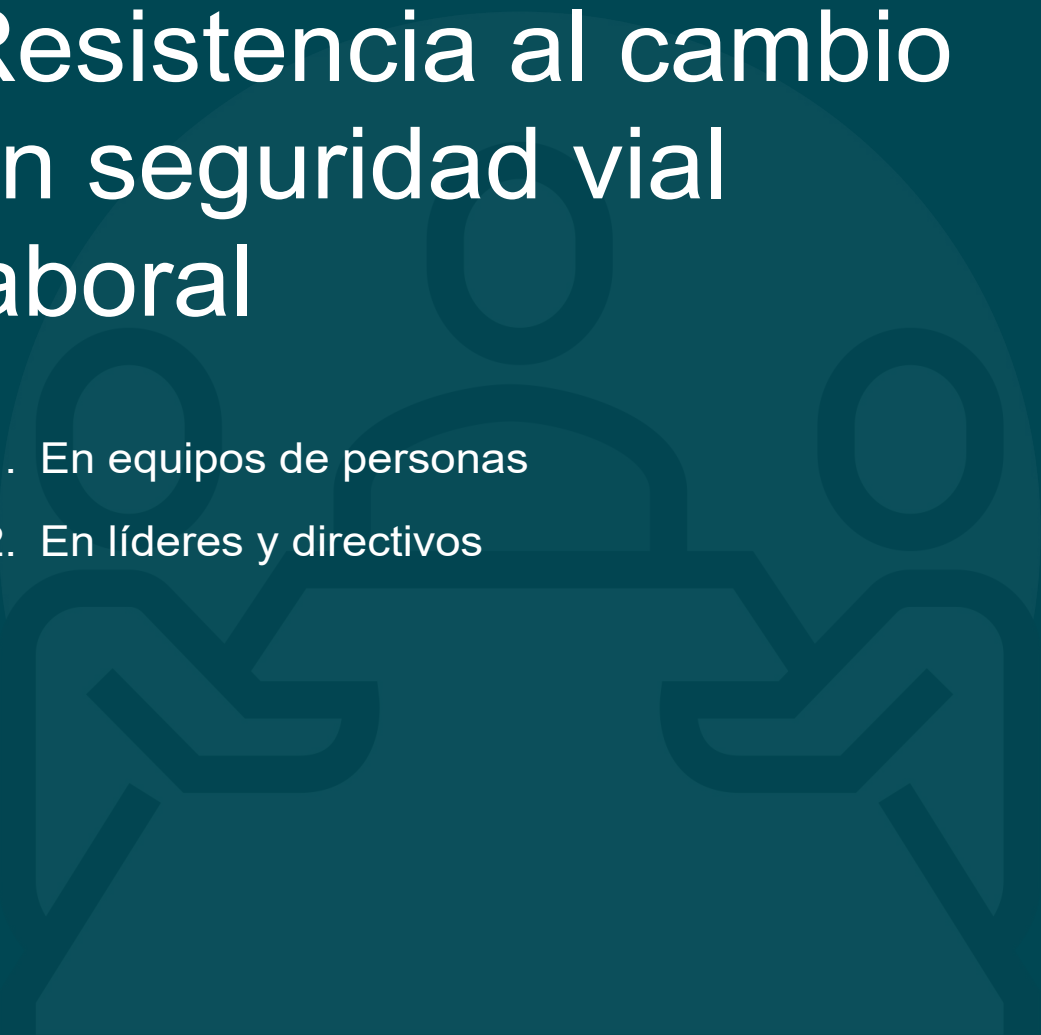


CAPÍTULO 3

Resistencia al cambio en seguridad vial laboral

3.1. En equipos de personas

3.2. En líderes y directivos



RESISTENCIA AL CAMBIO EN SEGURIDAD VIAL LABORAL

3.1. En Equipos de Personas

La resistencia al cambio en los equipos de personas puede manifestarse de diversas formas ante la implementación de nuevas políticas de SVL. Comúnmente, esta resistencia surge de:

- **Percepción de carga adicional:** los empleados pueden sentir que las nuevas medidas (cursos, revisiones, normas) suponen un aumento de su carga de trabajo o un obstáculo en sus rutinas diarias.
- **Falta de comprensión:** si no se comunican claramente los beneficios de la SVL y los riesgos asociados, los empleados pueden no ver la necesidad de los cambios.
- **Escepticismo:** experiencias pasadas negativas con la seguridad o la percepción de que “siempre se ha hecho así” pueden generar desconfianza.
- **Miedo a la pérdida de autonomía:** algunas medidas pueden interpretarse como una restricción de la libertad de movimiento o decisión.



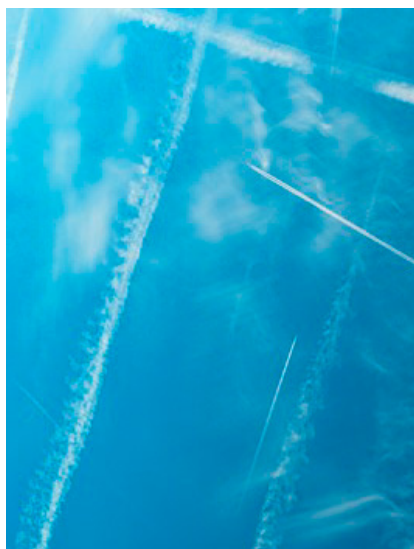
Para mitigar esta resistencia, es crucial una **comunicación transparente**, la **involucración temprana** de los trabajadores en el proceso de diseño e implementación, y la **formación continua** que demuestre el valor real de las medidas de SVL para su propia seguridad y bienestar.

- **Baja o nula flexibilidad:** cuando la cultura empresarial es poco flexible ante nuevas ideas, tiende a rechazar modificaciones en sus rutinas y procedimientos.
- **Temor a la falta de destreza:** aparece la resistencia al no saber aplicar correctamente los nuevos procedimientos.
- **Miedo al fracaso:** el temor a cometer errores frena la adopción de nuevas prácticas.

3.2. En líderes y directivos

La resistencia al cambio por parte de los líderes y directivos, aunque a veces menos explícita, puede ser igual de perjudicial para el avance de la cultura preventiva en SVL. Las causas pueden incluir:

- **Costes percibidos:** la inversión en formación, tecnología, vehículos más seguros y/o sistemas de gestión puede ser vista como un gasto innecesario si no se perciben beneficios económicos directos y a corto plazo.
- **Prioridades contrapuestas:** en entornos con alta presión por la productividad o los resultados financieros, la SVL puede quedar relegada a un segundo plano.
- **Falta de conocimiento específico:** algunos líderes pueden no ser plenamente conscientes de la magnitud de los riesgos viales laborales o de las soluciones disponibles.
- **Cultura organizacional arraigada:** si la cultura de la empresa no prioriza la seguridad, puede ser difícil convencer a la dirección de la importancia de un cambio significativo.
- **Resistencia a la burocracia:** la implementación de nuevos sistemas de gestión de SVL puede percibirse como un aumento de la carga administrativa.



Superar esta resistencia requiere una **demonstración clara del retorno de la inversión (ROI)** de la SVL, la presentación de **casos de éxito** de otras empresas, y el liderazgo visible y comprometido de la alta dirección, quienes deben actuar como **agentes del cambio**.

- **Percepción de amenazas:** los cambios se toman como una amenaza al rol, estatus o seguridad laboral.
- **Falta de información:** sin claridad sobre el “por qué” y el “cómo”, el rechazo es previsible.
- **Factores históricos y vivencias pasadas:** malas experiencias previas generan escepticismo o desmotivación ante los cambios.
- **Salir de la zona de confort:** el confort de lo conocido impide explorar oportunidades, incluso si son beneficiosas.

CAPÍTULO 4

Experiencias con los 5 volantes de la seguridad vial

4.1. Ítems a valorar



EXPERIENCIAS CON LOS 5 VOLANTES DE LA SEGURIDAD VIAL

A través del cuestionario realizado a las empresas, se analizan diversos aspectos importantes, como son:

- **La Gestión:** se refiere a la planificación, organización, supervisión y mejora continua de las políticas de SVL por parte de la empresa. Esto implica la definición de objetivos claros, la asignación de recursos, la evaluación de riesgos, la investigación de accidentes y la integración de la SVL en la estrategia general de la compañía, incluyendo los Planes de Movilidad.
- **El Conductor:** se enfoca en la formación, concienciación, aptitud psicofísica y comportamiento seguro del empleado al volante. Experiencias exitosas incluyen programas de conducción preventiva, evaluación de riesgos psicosociales asociados a la conducción y campañas de sensibilización sobre fatiga y distracciones.
- **El Vehículo:** abarca el mantenimiento, la seguridad activa y pasiva, y la adecuación del vehículo a la tarea. Destacan las empresas que han implementado protocolos de inspección rigurosos, dotando a sus flotas de sistemas ADAS (Sistemas Avanzados de Ayuda a la Conducción) y priorizando la renovación de vehículos por modelos más seguros.
- **Las directrices y alternativas seguras,** como planificación de rutas, colaboración con administraciones, flexibilidad de horarios, descansos adecuados, teletrabajo, usos de otros medios de transporte, como vehículos de movilidad personal y bicicletas.

La metodología empleada en este estudio se basa en la puntuación obtenida en 5 apartados que se denominan **“Volantes”** que valoran las actuaciones e implicaciones de las empresas en SVL, teniendo en cuenta los aspectos anteriores, entre otros.

La aplicación coordinada de estos cinco volantes demuestra ser crucial para mejorar la cultura de seguridad en las empresas madrileñas.



4.1. Ítems a valorar

VOLANTE 1

Desarrollo y puesta en marcha de planes de SVL, **integrados en los sistemas de gestión de PRL** de las empresas y/o complementarios a él.

VOLANTE 2

Implementación de una cultura preventiva a través de **programas y planes que incluyan el diagnóstico de la situación.**

Ejecución y valoración a través de los correspondientes indicadores de impacto.

VOLANTE 3

Diseño, desarrollo e **implantación de programas específicos de formación y sensibilización**, en función del perfil de las personas trabajadoras y del tipo de desplazamiento que realizan.

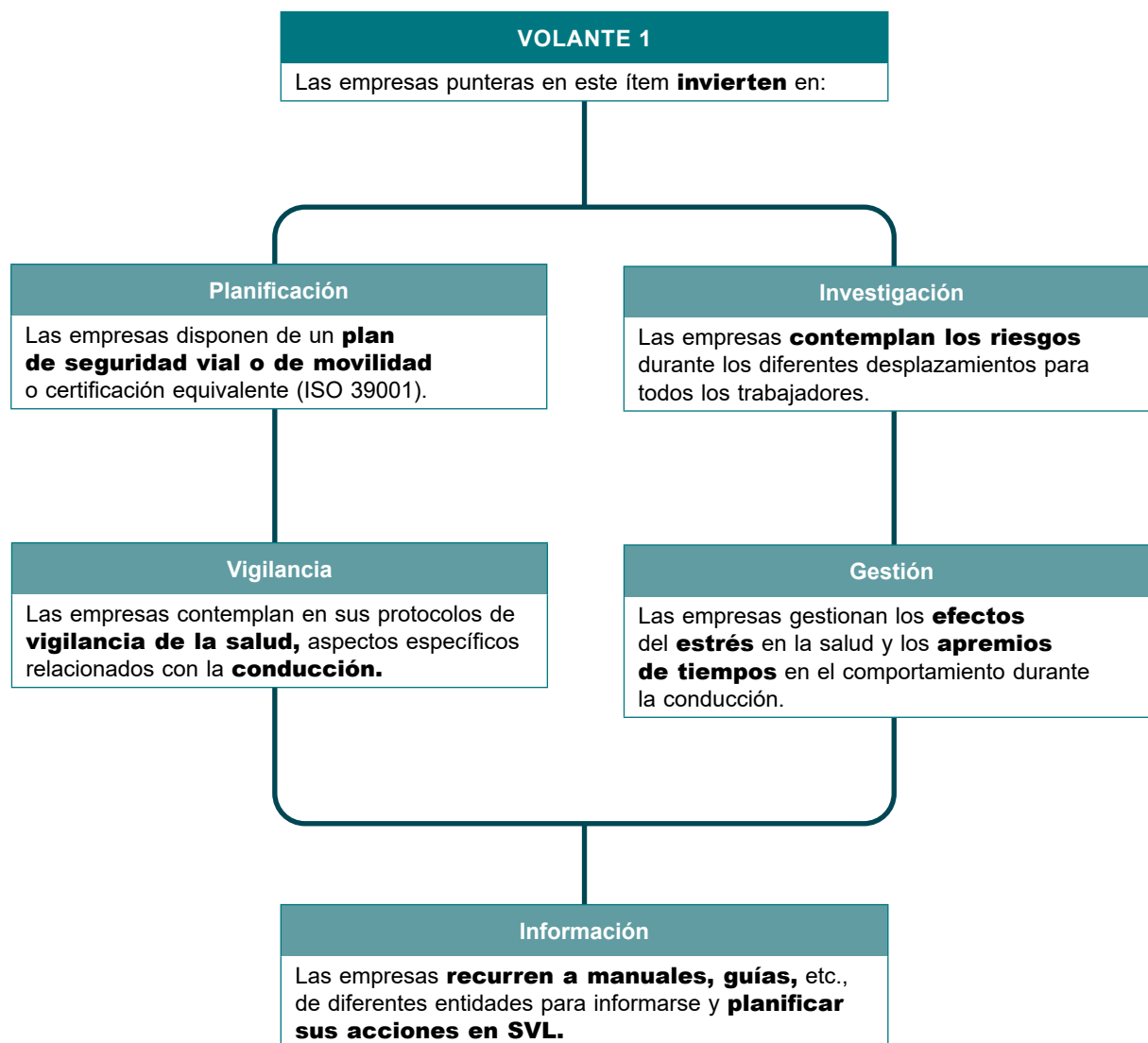
VOLANTE 4

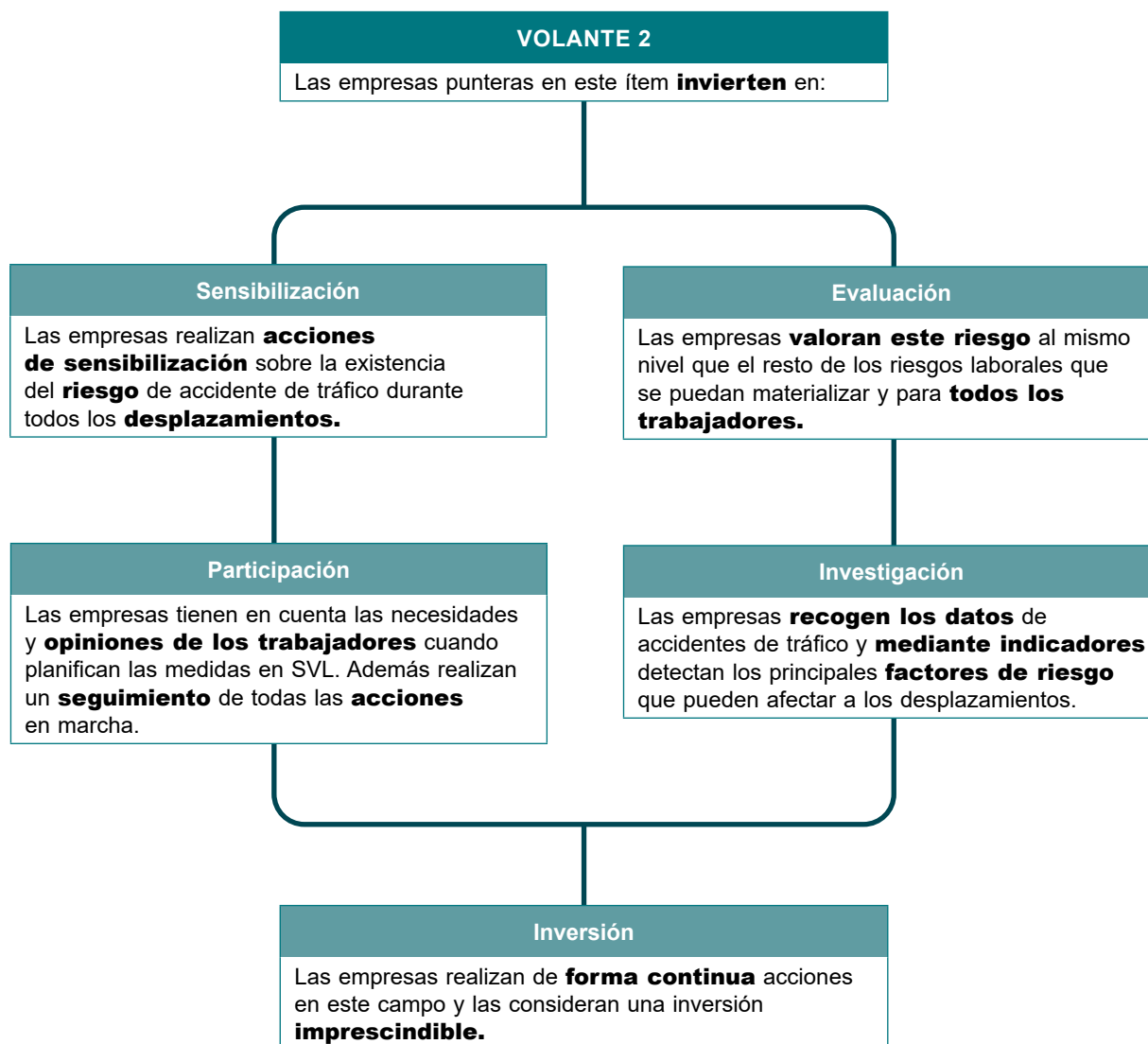
Definición de **directrices, protocolos y/o instrucciones de trabajo**, para mejorar los procesos de **adquisición y compra** de vehículos con parámetros de seguridad.

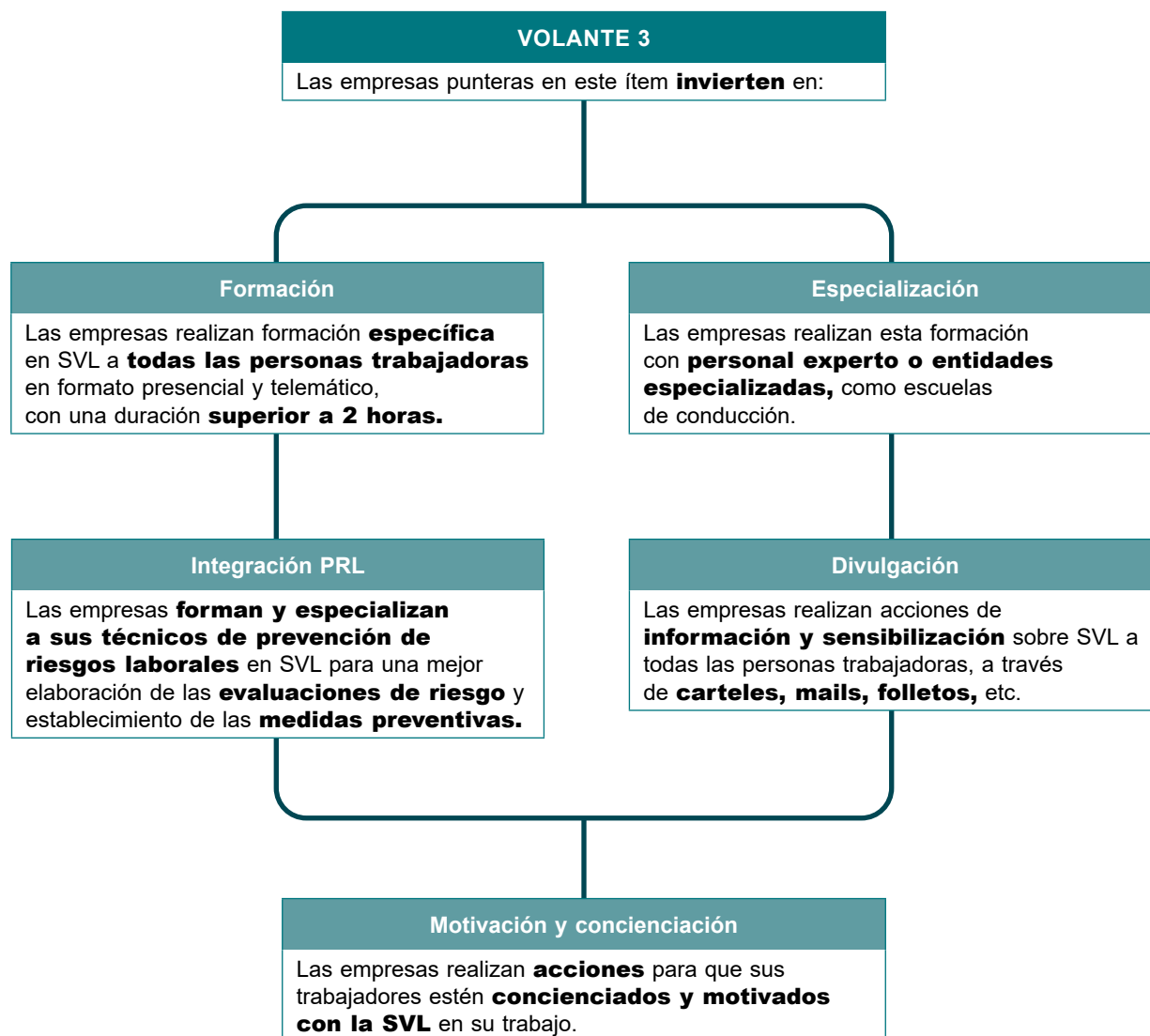
Fomento de la seguridad de las flotas de vehículos de empresa y/o particulares. Seguimiento del mantenimiento preventivo adecuado.

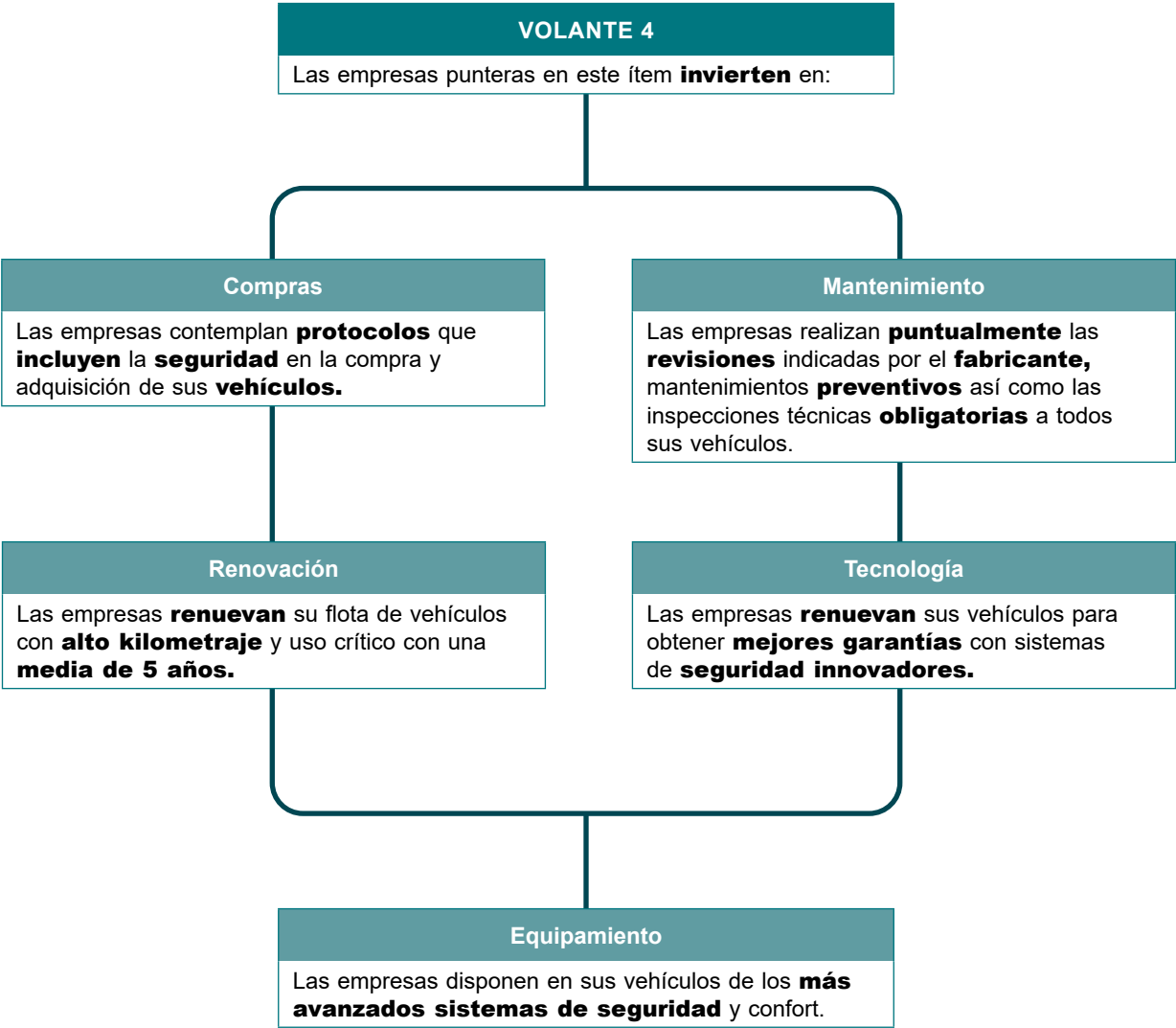
VOLANTE 5

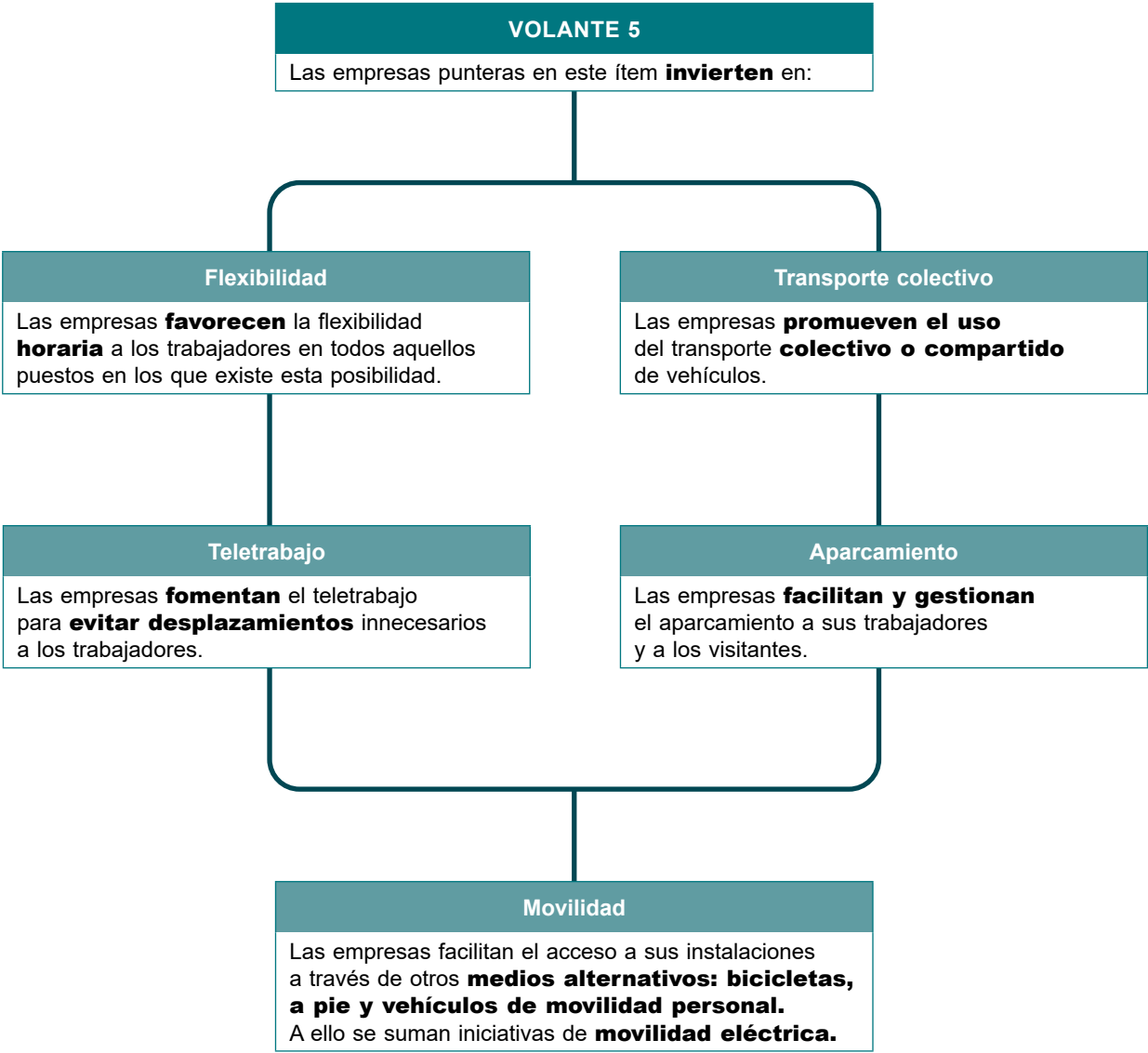
Estudio de **alternativas al uso del vehículo** mediante el desarrollo de medidas de flexibilidad para la asistencia al puesto de trabajo y alternativas de movilidad segura.











CAPÍTULO 5

Análisis 2022-2026: evolución de la gestión empresarial en SVL

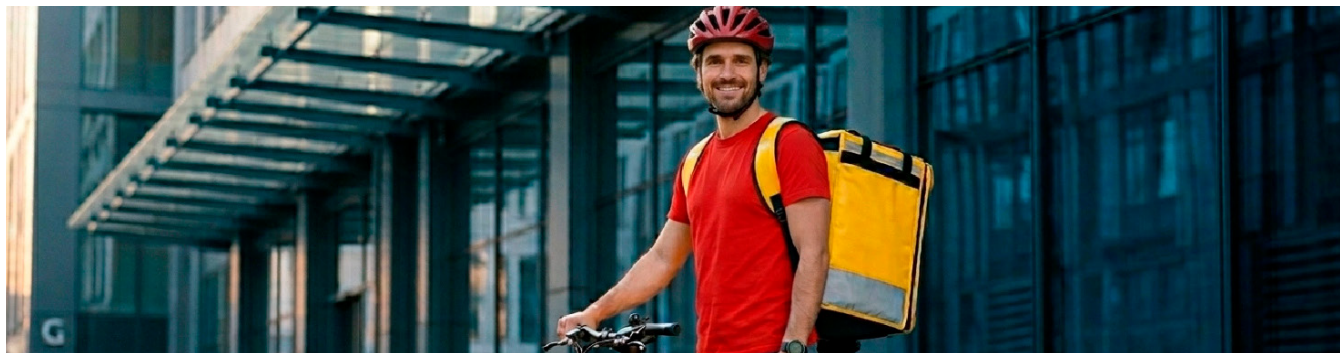


ANÁLISIS 2022-2026: EVOLUCIÓN DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN SVL

El periodo 2022-2026 ha sido testigo de una **evolución significativa en la gestión de la seguridad vial laboral (SVL)** dentro de las empresas de la Comunidad de Madrid, impulsada en gran medida por iniciativas como este proyecto de reconocimientos.

Tendencias Observadas:

- **Mayor integración estratégica:** la SVL ha pasado de ser una cuestión operativa a un elemento integrado en la estrategia global de RSC (Responsabilidad Social Corporativa) y gestión de riesgos de las empresas.
- **Uso de tecnología:** se ha incrementado la adopción de tecnologías como sistemas de monitorización de conductores y software de gestión de flotas. Todo ello para optimizar la seguridad y reducir los costes derivados.
- **Enfoque preventivo y proactivo:** las empresas están invirtiendo más en la prevención, la formación continua y la identificación proactiva de riesgos, en lugar de reaccionar ante los accidentes.
- **Cultura de datos:** hay una mayor tendencia a recopilar y analizar datos sobre siniestralidad, costes asociados, y efectividad de las medidas para fundamentar las decisiones y medir el impacto.
- **Reconocimiento del impacto económico:** se ha consolidado la cultura de la gestión de la SVL. No solo previene accidentes, sino que también reduce costes (bajas, reparaciones, primas de seguro, absentismo, etc.), mejora la productividad y la imagen de marca.
- **Adaptación a nuevos modelos de trabajo:** la creciente relevancia de la movilidad eléctrica y las nuevas formas de trabajo ha planteado desafíos y oportunidades para la SVL, obligando a adaptar las políticas a estos cambios.



Impacto del proyecto de reconocimientos:

El programa de reconocimientos ha actuado como un **catalizador clave** en esta evolución, incentivando a las empresas a:

- Establecer objetivos claros y medibles en SVL.
- Invertir en formación y concienciación de sus empleados.
- Revisar y actualizar sus políticas de flotas y conducción.
- Implementar sistemas de gestión y evaluación de riesgos más robustos.
- Comunicar y visibilizar sus esfuerzos en SVL, mejorando su reputación corporativa.

En un análisis más detallado, basándonos en algunos de los ítems valorados en los diferentes volantes, destacamos lo siguiente:

GESTIÓN DEL RIESGO

Entre **2022 - 2025**, la **evaluación del riesgo vial** al mismo nivel que el resto de riesgos laborales **pasó del 80 al 95%**, alcanzando el **100% en 2026** para todos los trabajadores, independientemente de que la conducción forme parte o no de sus funciones principales.

INDICADORES

Durante los años de estudio, cerca del **95% de las empresas** han **registrado** los accidentes de tráfico laborales ocurridos e **identificado** los principales **factores de riesgo** que intervienen en ellos.

RIESGOS PSICOSOCIALES

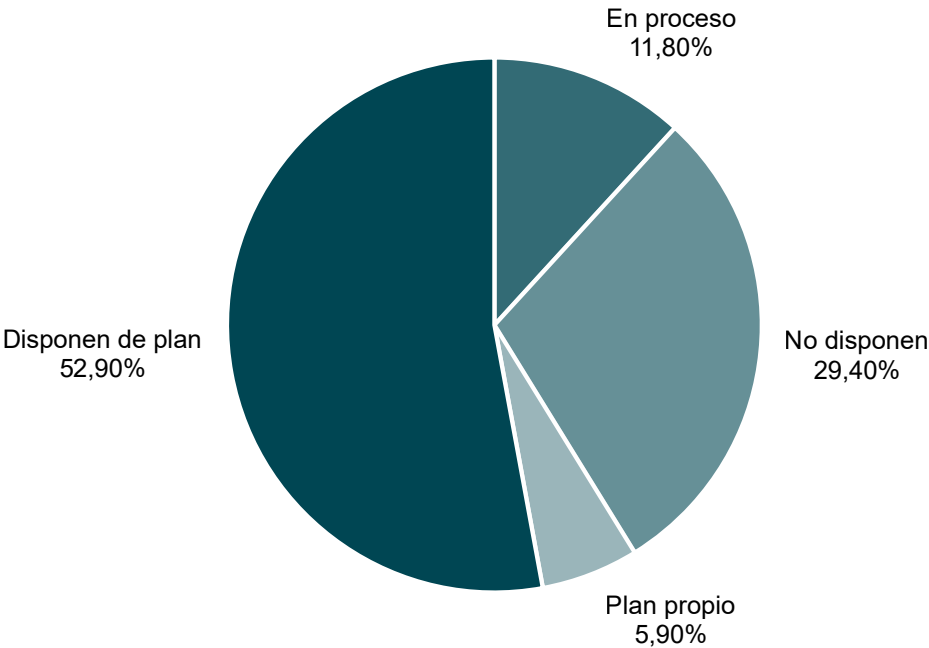
El **90%** de las empresas **aplican medidas** para la gestión de los **efectos del estrés** en la salud y de los apremios de tiempos en la conducción, lo que supone una **mejora sustancial desde 2022**. Este valor se sigue manteniendo.

EN PLANES SVL

El análisis del periodo **2022-2025** reflejó un **aumento significativo** en el número de empresas que disponían de planes de seguridad vial, movilidad o certificación equivalente. En la **actualidad**, el **70,4%** de ellas están en proceso de **realización, o disponen de un Plan propio**.



Distribución de empresas según su plan de movilidad



Distribución de empresas participantes según Plan de movilidad . Fuente estudio del IRSST

VIGILANCIA DE LA SALUD

En el periodo de **2022-2025**, el **92%** de las empresas disponían de **protocolos específicos en su vigilancia de la salud** que aplican a todos los trabajadores de la empresa. En el **2026**, estos protocolos son aplicados por el **100%** de las empresas entrevistadas.

FORMACIÓN

En la actualidad, **más del 82%** de las empresas entrevistadas realizan **formación presencial** para sus trabajadores, complementando, a su vez, con formación telemática, suponiendo un **aumento del 20% respecto de años anteriores**. Esta formación tiene una **duración mínima de 2 horas/año** y es **impartida por personal especializado** en la materia.

SENSIBILIZACIÓN

Los **trabajadores** de las empresas encuestadas **valoran muy favorablemente** todas las **acciones formativas realizadas en SVL**.

MOTIVACIÓN

En **2026 el 100%** de las empresas manifiesta que sus **trabajadores** están **altamente motivados y concienciados** con todas las acciones actuales y futuras en **SVL**.

RECURSOS

El **95% de las empresas, frente al 80% inicial, recurre** a manuales, guías y diferente **documentación**, para llevar a cabo la **planificación** de las **actuaciones** en SVL en su empresa.

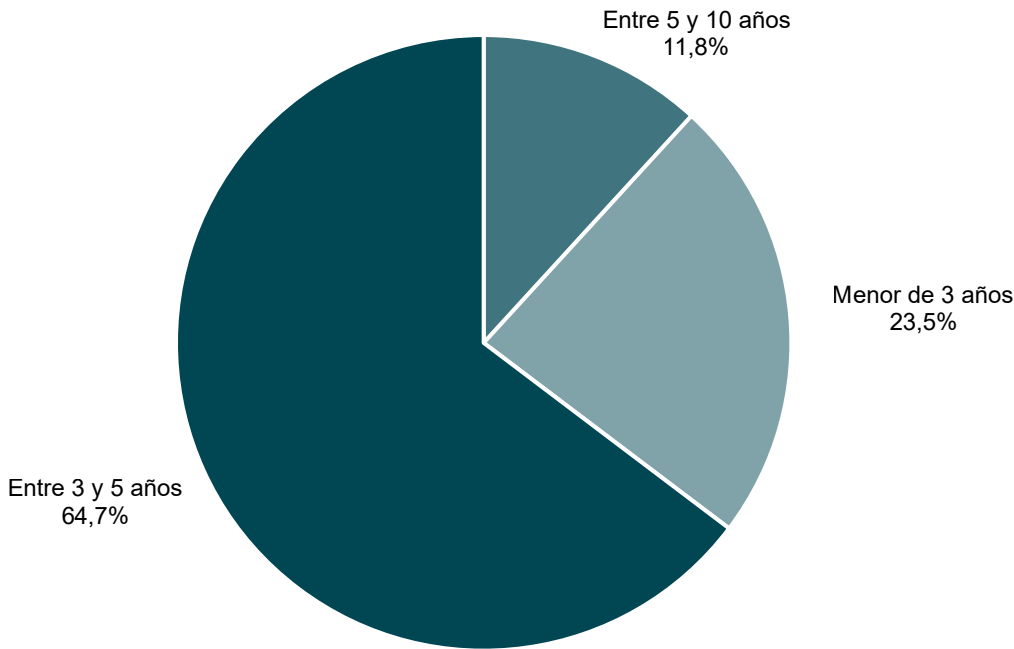
MÁS ALLÁ

Durante el periodo **2022-2026** el número de **empresas encuestadas** que ha involucrado a las familias en **acciones de SVL**, ha ido **aumentando de manera progresiva**, siendo una medida **cada vez más valorada** y que **se promueve** entre el **resto de participantes**.

RENOVACIÓN

En la actualidad, el **75% de las empresas** disponen de **vehículos** con una **antigüedad menor a 5 años**, lo que supone una **clara mejoría** del parque móvil de las empresas en los últimos años.

Antigüedad media de la flota de vehículos



Distribución de la antigüedad media de la flota de vehículos de las empresas participantes. Fuente estudio del IRSST

SEGURIDAD

Durante estos años, **todas las empresas** que disponen de **flota de vehículos** tienen elaborados **protocolos** que contemplan la **compra** y **revisión** de los vehículos, **basados en su seguridad** y antigüedad. La **antigüedad del parque de vehículos** es clave para su **renovación** en todos los casos.

RECURSOS COLECTIVOS

El **80% de las empresas** impulsa el **transporte colectivo** (autobuses o lanzaderas) y el **uso compartido** de vehículos con apps propias, **frente al 30% del primer año**. En el último año, este valor se ha estancado debido principalmente a la ubicación de los lugares de trabajo.



MEDIOS ALTERNATIVOS

El **75% de las empresas** aceptan el **uso de otros vehículos de movilidad personal**, como el **patinete y la bicicleta**, permitiendo a sus trabajadores el aparcamiento, **frente al 54% inicial**. Este valor se mantiene en el último año de análisis.

FLEXIBILIDAD

Prácticamente el **100% de las empresas**, en la medida de lo posible, fomentan la **flexibilidad horaria** y el **teletrabajo** como una de las primeras **medidas** adoptadas para **evitar el uso del vehículo**.



CAPÍTULO 6

Conclusiones del proyecto

- 6.1. Pasado: los cimientos de la SVL
- 6.2. Presente: un compromiso creciente
- 6.3. Futuro: hacia la excelencia y la innovación

CONCLUSIONES

6.1. Pasado: los cimientos de la SVL

Históricamente, la seguridad vial laboral en muchas empresas se abordaba de manera reactiva, centrada en el cumplimiento normativo básico y con una limitada conciencia sobre el alcance de los riesgos asociados a la conducción en el ámbito profesional. La prevención era a menudo secundaria frente a la urgencia operativa.



6.2. Presente: un compromiso creciente

Actualmente, gracias a iniciativas como el proyecto de reconocimientos de la Comunidad de Madrid, la SVL va ganando **protagonismo y reconocimiento** en el tejido empresarial. Las empresas participantes demuestran una mayor madurez en su gestión, integrando la SVL como un pilar estratégico que aporta valor tangible a la organización y protege a sus trabajadores. La tecnología y el análisis de datos son herramientas cada vez más utilizadas para una gestión proactiva.

En el último año, el 35% de las empresas han obtenido 5 volantes, el 52% ha obtenido 4 volantes y el 13% restante ha obtenido 3 volantes. El IRSST sigue trabajando y apoyando a empresas en este proyecto.

6.3. Futuro: hacia la excelencia y la innovación

El futuro de la SVL en la Comunidad de Madrid debe apuntar hacia la innovación continua y la consolidación de una cultura de SVL irrenunciable en todas las organizaciones. Se espera una mayor adopción de vehículos sostenibles, la aplicación de inteligencia artificial para la predicción de riesgos, y un enfoque aún más personalizado en la formación y concienciación del conductor. El objetivo último es alcanzar la **visión 'Cero Accidentes'** en el ámbito laboral, garantizando entornos de trabajo seguros y saludables en todos los desplazamientos profesionales.



El 100% de las empresas mantendrá sus acciones en SVL, que siguen considerando una inversión imprescindible.

CAPÍTULO 7

Planes de movilidad: planificación en seguridad vial laboral



PLANES DE MOVILIDAD: PLANIFICACIÓN EN SEGURIDAD VIAL LABORAL

La planificación de los riesgos es siempre una herramienta de integración de la seguridad y salud en la cultura preventiva de las empresas, ofreciendo la oportunidad de mejora en la seguridad vial.

En seguridad vial laboral (SVL), al igual que en el resto de los riesgos laborales, esta planificación también es una necesidad, y por ello es importante contar con un plan de movilidad en la empresa.

La publicación de la Ley 9/2025 de movilidad sostenible crea un marco integral para una movilidad sostenible, segura y eficiente, estando entre sus objetivos la mejora de la SVL, pasando a ser un elemento estratégico también en el ámbito laboral.

Una gran parte de los desplazamientos diarios es por motivos de trabajo, en *in itinere* o “en misión”, por ello la norma recoge una serie de obligaciones:

OBLIGATORIEDAD

Centros de trabajo con **200** trabajadores o **más de 100** trabajadores **por turno**.

CENTRO DE TRABAJO

Unidad productiva **con organización específica**. Dada de alta como tal en la autoridad laboral.

MEDIDAS

Justificadas mediante estadísticas, destacando: **movilidad activa**, transporte público, movilidad compartida, vehículo compartido...

DIAGNÓSTICO

Basado en **análisis de movilidad** del centro de trabajo, entorno y sector de actividad y población trabajadora.



La gestión de un plan de movilidad implica distintas fases:

1. Negociación: son necesarias las aportaciones de los trabajadores.
2. Coordinación con el municipio: se tiene en cuenta los factores viales de la ubicación del centro de trabajo.
3. Comunicación con el EDIM: el Espacio de Datos Integrados de Movilidad es una plataforma digital pública creada con el objeto de intercambiar información de forma segura y eficiente entre Administraciones Públicas, empresas de transporte, gestores de infraestructuras y empresas tecnológicas.
4. Seguimiento cada dos años: el plan de movilidad no es un documento, sino un proceso continuo. Estos informes de seguimiento evalúan el funcionamiento del plan de movilidad, así como el cumplimiento de los objetivos.

Esta ley incluye especial referencia a los centros de alta ocupación, estableciendo obligaciones adicionales:

- Centros de alta ocupación:
 - Aquellos con más de 1.000 trabajadores,
 - Municipios de 500.000 habitantes o más, como Madrid, Barcelona, Sevilla, Valencia o Zaragoza.
- Obligaciones adicionales: reducción de desplazamientos en horas punta, favoreciendo transportes sostenibles, gestión avanzada de la movilidad y medidas organizativas más ambiciosas:
 - Teletrabajo
 - Flexibilidad horaria
 - Sistemas de transporte colectivo propios.

En el caso de grandes centros de actividad, como pueden ser hospitales, parques empresariales o centros logísticos, que generan impactos en la movilidad del entorno, además de disponer de un plan de movilidad propio deben nombrar a un gestor de movilidad y realizar revisiones periódicas cada 5 años.

En cuanto al plazo de ejecución y tras la modificación que introduce el Real Decreto-ley 7/2026 de la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible, los centros de trabajo deben disponer del plan de movilidad antes del 5 de diciembre de 2026.

El incumplimiento de las obligaciones de elaborar, negociar o actualizar el plan de movilidad puede suponer una infracción que será sancionada en un rango que oscila desde 101 euros hasta 2.000 euros por cada centro.



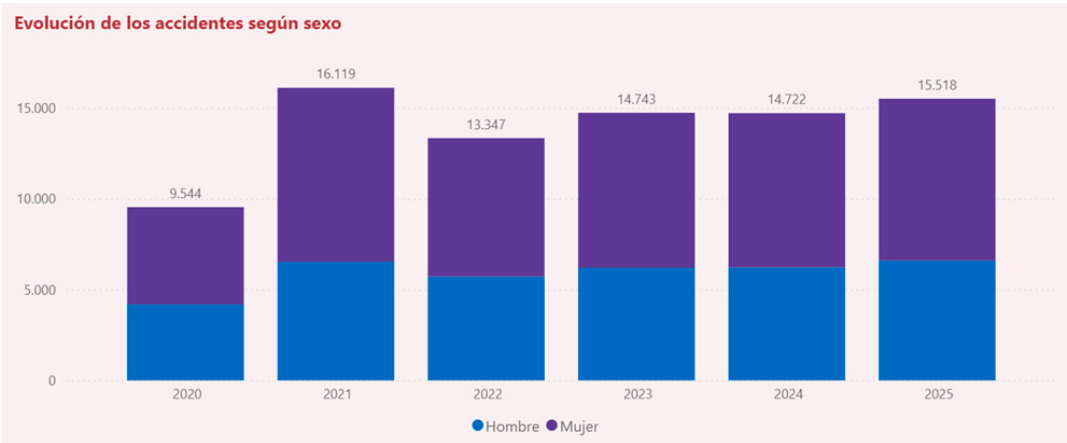
CAPÍTULO 8

Datos estadísticos



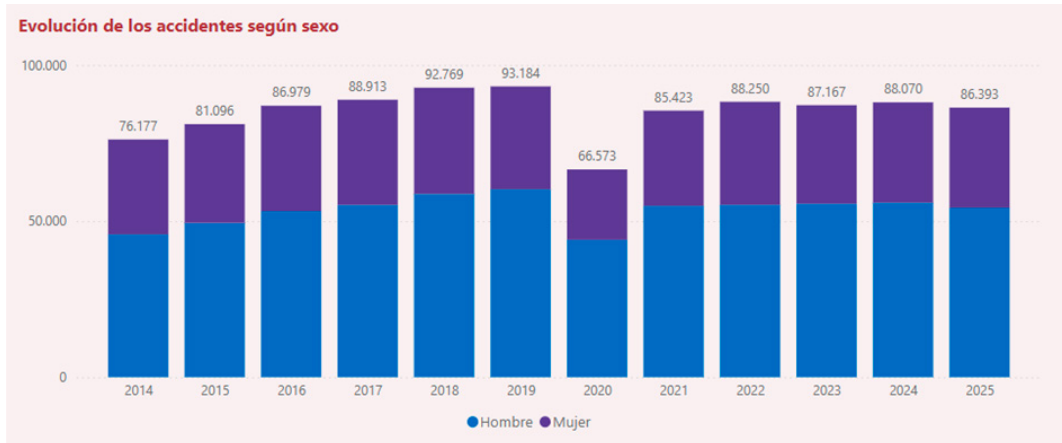
DATOS ESTADÍSTICOS

Los accidentes laborales viales, especialmente los ocurridos *in itinere*, han experimentado un incremento en 2025 respecto a los tres años anteriores, tal y como puede comprobarse en la gráfica 1, extraída de las estadísticas del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Gráfica 1: evolución accidentes laborales viales, con diferenciación entre hombres y mujeres. Fuente estadísticas del IRSST

En la gráfica 2, se aprecia la evolución de todos los accidentes laborales ocurridos en la Comunidad de Madrid diferenciada entre hombres y mujeres, y en la que se observa una ligera disminución en 2025, respecto de los tres años anteriores.



Gráfica 2: evolución accidentes laborales, con diferenciación hombres y mujeres. Estadísticas del IRSST



Aunque los accidentes laborales en la Comunidad de Madrid han sufrido un leve descenso en los últimos tres años, los accidentes laborales viales se han incrementado en este mismo periodo. Los accidentes laborales viales toman relevancia, dentro de la siniestralidad laboral y por tanto resulta imprescindible impulsar e implementar medidas específicas orientadas a su prevención y control.

En el último año 2025 representado en la gráfica 3, se registraron un total de 86.393 accidentes laborales. De estos, el 14,6% (12.616) correspondieron a accidentes de tráfico, sumando 31.089 casos. De ellos, 15.571, es decir el 50,08%, ocurrieron durante los emplazamientos en jornada, mientras que 15.518, o sea el 49,42%, se produjeron en los desplazamientos de ida y vuelta al trabajo.



Gráfica 3: comparación accidentes de tráfico y no de tráfico. Fuente estadísticas del IRSST

En la gráfica 4 se observa como los accidentes *in itinere* de tráfico ascienden al 56,4% (8.752 accidentes).



Gráfica 4: accidentes *in itinere*: comparación de tráfico y no de tráfico. Fuente estadísticas del IRSST



Analizando la gravedad de estos accidentes en las siguientes gráficas (gráficas 5 y 6), se observa que de los 15.518 accidentes *in itinere* producidos, 112 fueron considerados graves y 19 fueron mortales.



Gráfica 5: accidentes *in itinere* graves. Fuente estadísticas del IRSST

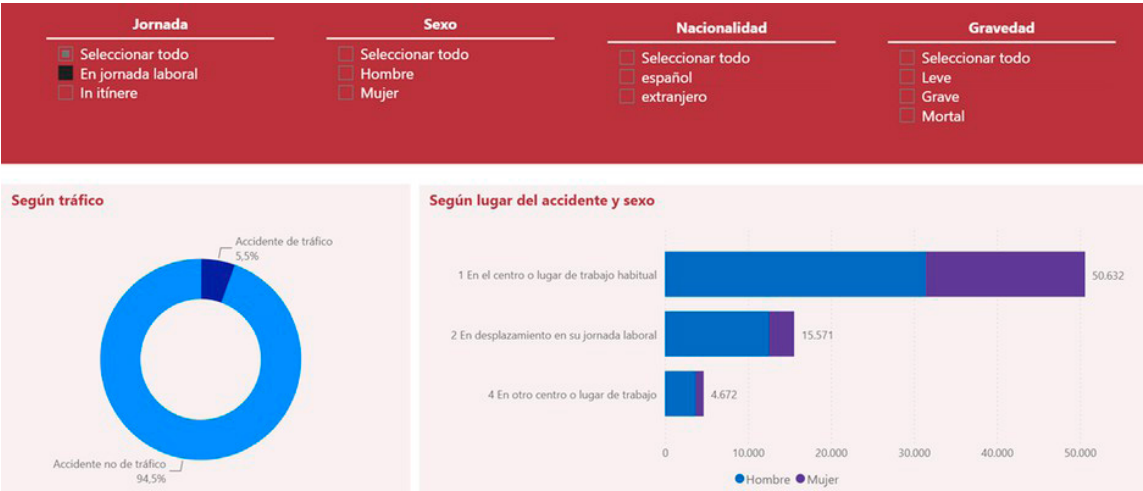


Gráfica 6: accidentes *in itinere* mortales. Fuente estadísticas del IRSST

De los accidentes considerados graves, 75 de ellos fueron de tráfico (66,96%) y de los considerados mortales, 18 fueron de tráfico, es decir, un 94,7%.



En el caso de los accidentes producidos durante la jornada laboral (gráfica 7), se observa que de los 15.571 accidentes ocasionados durante los desplazamientos de los trabajadores, es decir un 5,45% (3.864 accidentes) fueron de tráfico.



Gráfica 7: accidentes en desplazamientos durante la jornada laboral. Fuente estadísticas del IRSST

De los 15.571 accidentes en desplazamiento en jornada laboral (gráficas 8 y 9), 344 fueron considerados graves y 54 fueron mortales, correspondiendo a accidentes de tráfico 49 graves (14.2%) y 7 mortales (13%).



Gráfica 8: accidentes en desplazamientos durante la jornada laboral graves. Fuente estadísticas del IRSST





Gráfica 9: accidentes en desplazamientos durante la jornada laboral mortales. Fuente estadísticas del IRSST

Por último y como conclusión, se observa que del total de accidentes mortales producidos en la Comunidad de Madrid en el último año 2025, el 34,25% de ellos fueron accidentes de tráfico.



Gráfica 10: accidentes laborales mortales. Fuente estadísticas del IRSST

Los accidentes de tráfico concentran aproximadamente **un tercio de los fallecimientos en jornada laboral**, una proporción significativamente más elevada que su frecuencia en el número total de accidentes.

Los datos muestran una diferencia clave en la siniestralidad laboral: aunque los accidentes no relacionados con el tráfico son los más frecuentes, se destaca que los accidentes de tráfico concentran una mayor proporción de fallecimientos. Esto evidencia que los desplazamientos laborales, ya sea en misión o *in itinere*, implican un riesgo significativamente más grave, convirtiendo la seguridad vial en un factor crítico dentro de la prevención de riesgos laborales. Por ello, actuar sobre la movilidad de los trabajadores no solo es importante, sino esencial para reducir la mortalidad en el entorno laboral.

Con esta iniciativa se busca reconocer y dar visibilidad a las buenas prácticas desarrolladas por las empresas participantes, fomentando su mejora continua gracias a su carácter anual.

Del mismo modo, pretende servir de motivación a otras organizaciones de naturaleza similar, facilitando ideas y experiencias que impulsen su implicación activa en la reducción de los riesgos asociados a la seguridad vial laboral.





**FORMACIÓN E
INFORMACIÓN**

EJE GENERAL 5

**Consolidar la cultura preventiva
en la sociedad madrileña
mediante la generación
y difusión del conocimiento**

Avances en la gestión del riesgo vial en las empresas de la Comunidad de Madrid.



Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7 - 28008 Madrid
Tfno. 900 713 123
www.comunidad.madrid