



## PROPUESTA DE SISTEMA BONUS-MALUS PARA LA REDUCCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL

---

### I. REFERENCIA NORMATIVA

El artículo 108.3 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994) contempla una reducción de las primas de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a las empresas que “se distingan por el empleo de *medios eficaces* de prevención” a lo que la Orden Ministerial de 2 de abril de 1984 añade que esto se realizará teniendo en cuenta la evolución de su accidentalidad en el último trienio.

El artículo de la LGSS arriba mencionado añade que la reducción no podrá exceder del 10% de la cuantía de las primas, si bien el aumento podrá llegar hasta un 20% en caso de reiterado incumplimiento.

La misma previsión en cuanto a condiciones y cuantía está recogida en la disposición adicional segunda del Reglamento sobre colaboración de las mutuas, Real Decreto 1993/1995 de 7 de diciembre. En términos similares igualmente el Reglamento



General de cotización, Real Decreto 2064/1995 de 22 de diciembre.

Superado el plazo de un año que la disposición adicional decimoséptima de la Ley de Presupuestos para 1998 había previsto para que el gobierno estableciera una nueva tarifa de accidentes con posibilidad de reducción o incremento de la misma, ha sido la de Presupuestos para el año 2007 la que finalmente aprobó la nueva tarifa incluyendo el mandato de su disposición sexagésima primera de que la Administración de la Seguridad Social establezca los índices de siniestralidad de los diferentes sectores en relación con la cotización para que el Gobierno estudie la posibilidad de establecer sistemas de reducción de dichas cotizaciones a las empresas que acrediten que su índice de siniestralidad está por debajo del correspondiente a su sector de actividad.

Junto a las previsiones legales y reglamentarias anteriores, de aplicabilidad general, y con el fin de incentivar el comportamiento en materia preventiva de las empresas asociadas a las mutuas más allá del mínimo legalmente exigible, la Ley de Presupuestos para 2008, en su disposición final octava modifica el artículo 73 de la LGSS autorizando la utilización del 15% del 80% de exceso de



excedentes de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social para el fomento de las **actuaciones extraordinarias de las empresas** en la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Igualmente precisa el nuevo texto del citado artículo de la LGSS que se incentivará “la **adopción de medidas y procesos que contribuyan eficazmente y de manera contrastable** a la reducción de la siniestralidad laboral”.

## II. EL MARCO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En las dos últimas leyes de presupuestos se ha procedido a reducir el peso medio de la tarifa de cotización por accidentes de trabajo ajustándola de forma más precisa a la siniestralidad de cada sector económico y es previsible que en ejercicios posteriores se afine aún la tarea de ajuste, adecuando de forma más proporcionada, al alza o a la baja, el peso de las cotizaciones por contingencias profesionales con los niveles de siniestralidad de los sectores al nivel de desagregación con el que vayan quedando definidos. Sin embargo no se había abordado todavía la definición de un sistema que vinculara la reducción del peso de las cotizaciones con los resultados positivos en la prevención de riesgos laborales. Y es



precisamente en esta línea en la que se sitúa el mencionado precepto de la vigente ley de presupuestos.

Por consiguiente, en uso de la **habilitación contenida en el artículo 73 de la LGSS** según redacción dada por la citada **Ley de Presupuestos para 2008**, se diseña un mecanismo que permite aplicar la financiación procedente del exceso de excedentes de las mutuas a bonificar el esfuerzo de las empresas en la consecución de los fines igualmente señalados, y que coinciden con la parte positiva del denominado **bonus-malus** ya anunciado en la normativa anterior igualmente referenciada. Todo ello teniendo en cuenta asimismo los criterios recogidos en las diversas previsiones legales y reglamentarias mencionadas más arriba.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el **sistema** de incentivos positivos a diseñar en el correspondiente desarrollo reglamentario debe ser **sencillo, objetivo y con incidencia contrastable** en el fin que se persigue.

### III. SISTEMA DE INDICADORES

Lo que se pretende retribuir, en primer lugar, es la disminución real de los accidentes de trabajo comprobada a través de



indicadores que comparen los resultados de una empresa con los del propio sector de actividad de manera que no se prime a unas empresas o sectores con menores riesgos sobre otros que los tengan mayores. Tales indicadores permitirán igualmente evaluar la evolución a lo largo del tiempo de la situación de una empresa así como la efectividad de las medidas adoptadas. La actual configuración de la tarifa de accidentes en base a la CNAE permite plantearlo de esta manera. Hay que considerar periodos suficientemente largos para evitar la posible distorsión producida por un hecho casual. También hay que definir tramos por tamaño de plantilla de la empresa para que los riesgos sean más homogéneos dentro del sector. Previsiblemente para las empresas de menos de diez trabajadores no será estadísticamente fiable la aplicación de los indicadores generales que se están definiendo por lo que deberán tener un tratamiento diferenciado. Deben excluirse los accidentes de tráfico y los accidentes cardiovasculares ya que en estos casos no es posible la acción preventiva de la empresa. Sin embargo, es posible y conveniente fomentar los planes de movilidad en relación con los accidentes de tráfico al acudir y abandonar el puesto de trabajo dentro de las acciones positivas que se indicarán más adelante, aunque no formen parte como es lógico del indicador que nos ocupa. Los



denominados accidentes “en misión” deben tener igualmente una consideración específica.

Estos indicadores se elaborarán con la información de las bases de datos de la Seguridad Social donde se dispone obviamente del coste asociado a cada una de las contingencias a considerar y los técnicos correspondientes están procediendo ya a su estudio y análisis. En función de su diseño final se fijará el nivel que una determinada empresa debe alcanzar para ser acreedora de una bonificación pudiendo situar la exigencia en términos de alcanzar, por ejemplo, un veinte o un treinta por ciento por debajo del índice sectorial correspondiente. La consecución de los niveles de cumplimiento previstos sería inicialmente la condición previa para ser candidato a la bonificación. Naturalmente, en función de los niveles de cumplimiento que se asocien a los indicadores, pueden utilizarse éstos igualmente como baremo para la acreditación inmediata de la bonificación. *En el ANEXO I* se exponen los *elementos esenciales* de los indicadores que se están elaborando.

#### IV. SUPERAR EL MÍNIMO LEGALMENTE EXIGIBLE

Pero fundamentalmente se pretende retribuir las acciones positivas con incidencia comprobable en la disminución de la siniestralidad.



Esto será doblemente necesario durante el primer año de implantación del sistema en el que los resultados pueden ser ajenos a una actuación previamente programada en relación con el objetivo que se persigue ya que no se dispone todavía de un periodo suficientemente amplio para el análisis del comportamiento previo de la situación por sectores.

Por consiguiente deben tenerse en cuenta ambos aspectos: evolución de la accidentalidad y adopción de medidas positivas.

## V. ACCIONES POSITIVAS

Podrían contemplarse, al menos, las siguientes:

1. En primer lugar deberá tenerse en cuenta el grado de cumplimiento de la normativa vigente en esta materia mediante un cuestionario de autodeclaración sencillo y claro susceptible de comprobación posterior por los órganos de inspección y control de la administración. El cumplimiento de las



obligaciones básicas es condición necesaria sin que por sí sólo acredite el derecho a ninguna bonificación. En función de la amplitud y contenido del cuestionario se determinaría el porcentaje de cumplimiento exigible. Alternativamente, podría aceptarse, para las empresas que la hayan conseguido, la presentación de una certificación de ajustarse a la norma internacional OSHAS 18001, sin perjuicio de la obligación legal de auditoría, en su caso. Como **ANEXO II** se incluye posible modelo de autodeclaración.

2. En aplicación de lo acordado en los objetivos 1 y 2 de la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo, hay que bonificar a aquellas empresas que, sin tener obligación legal de constituir un servicio de prevención propio, decidan tener recursos de prevención propios, ligado a criterios de calidad y resultados. Lo mismo en cuanto a la contratación de personal con formación idónea como trabajadores designados. En el caso de servicios de prevención ajenos se incentivará la elección de aquellos que mantengan los mejores “ratios” de técnicos disponibles, especialmente los propios, en proporción a plantillas atendidas. Asimismo se considera conveniente incentivar la realización de auditorías en aquellos casos en que





la empresa no tenga obligación o cuando se realicen de conformidad con la referida norma internacional o con entidades auditoras o de certificación de la máxima solvencia que se pudieran aceptar.

3. Existencia de planes de movilidad. En las empresas en las que algunos trabajadores realizan tareas “en misión” sujetos a riesgos de tráfico, la evaluación de riesgos de la empresa debería analizar esta circunstancia adoptando las soluciones más adecuadas en cuanto a tipos de transporte, rutas, días, horarios, etc.

En sectores como la construcción y obras públicas, cuando la intensidad del trabajo produce grandes concentraciones de trabajadores procedentes de otras ciudades o municipios, los planes de movilidad serían una importante acción positiva digna de valoración para la empresa principal que realice su actividad mediante un cierto número de subcontratas.

4. Inversiones presupuestadas en prevención de riesgos laborales más allá de lo legalmente exigible. También podrían acreditarse las modificaciones de procesos que comporten minoración o eliminación de riesgos, aunque inicialmente no se realicen



exclusivamente por este motivo y siempre que la eficacia de la mejora en relación con la prevención esté acreditada por algún organismo de certificación solvente en relación con la norma internacional OSHAS 18001.

5. En relación con las enfermedades profesionales, es de especial interés el seguimiento de los datos sobre prevalencia de exposición a riesgos laborales. Se trata de acreditar que con el paso del tiempo se reduce el número de trabajadores expuestos a un determinado riesgo o agente en relación con el total de la población de la empresa o centro de trabajo. Merece consideración la calidad de los informes relativos a las causas de las enfermedades profesionales y el adecuado cumplimiento de las obligaciones de notificación y registro de las mismas.

En consecuencia, y teniendo en cuenta que el sistema de indicadores ya está en proceso de elaboración, es necesario establecer el catálogo de posibles acciones positivas que, superando lo estrictamente exigible, contribuyan de manera contrastable a la reducción de la siniestralidad. Asimismo deben establecerse prioridades, baremos para su valoración, sistemas de acreditación y metodología de comprobación posterior.



## **VI. PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN Y PAGO. RECURSOS DISPONIBLES**

Las solicitudes de las empresas podrán presentarse ante su mutua o en la propia DGOSS. En todo caso, la comprobación de los indicadores y evolución de la siniestralidad en la empresa en los términos que se decida serán elaborados por los servicios técnicos de dicha Dirección General. El resto de actuaciones a que se refiere el apartado anterior se acreditarán mediante formularios y protocolos preestablecidos que, además de las garantías necesarias de fiabilidad, reúnan los requisitos de sencillez y adecuación a un tratamiento ágil mediante procedimientos informáticos.

Es preciso garantizar igualmente la participación o informe de los representantes de los trabajadores en el expediente de manera que se pueda poner de manifiesto la percepción y sugerencias de los trabajadores a cuya mayor seguridad van dirigidas precisamente las actuaciones objeto de valoración. Esta participación podrá realizarse a través de los comités de seguridad y salud o de los delegados de prevención en su caso.



La tramitación de los expedientes a realizar por la Administración podrá llevarse a cabo con la colaboración de las respectivas mutuas.

Una vez aprobada, en su caso, la bonificación solicitada, se dará traslado a la empresa y a su mutua para que ésta proceda al abono a la empresa de la bonificación correspondiente con cargo al exceso de excedentes del ejercicio anterior y se anotará contablemente mediante los asientos que se definan al efecto.

En relación con el volumen de recursos disponibles en el ejercicio presupuestario de 2008 para el fomento de las actuaciones incluidas en esta rúbrica, hay que tener en cuenta que el 80% del exceso de excedentes de las mutuas en el ejercicio de 2006 que es el último liquidado, ascendió a 601.733.394,29 euros, por lo que el correspondiente 15% asciende a **90.260.008 euros** que sería el límite máximo a aplicar durante este año. Naturalmente la cifra puede variar de un año a otro en función de los excedentes obtenidos por las mutuas y también de la decisión reglamentaria en función de la efectividad de los resultados obtenidos tal como determina el reiterado artículo 73 de la LGSS.



A propósito de las cantidades a aplicar a estos menesteres en cada ejercicio presupuestario debe tenerse en cuenta que la liquidación del presupuesto de un año no se produce para cada una de las mutuas hasta mediado el año siguiente. Por tanto, a fin de que pueda iniciarse cada ejercicio con el conocimiento preciso de las cuantías que podrán dedicarse a estas atenciones, el exceso de excedente que servirá como referencia para determinar las cantidades disponibles para un ejercicio determinado, pongamos por caso para el ejercicio  $n$ , será el correspondiente al ejercicio  $n-2$  y no al  $n-1$  como podría parecer a primera vista.

En todo caso, este sistema de financiación del bonus a la prevención comporta unos mecanismos contables y financieros en relación con las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social que serán objeto de regulación por parte de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

Madrid, 18 de febrero de 2007

ANEXO I: Esquema de definición de coeficientes.

ANEXO II: Modelo de autodeclaración

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES

---

DIRECCIÓN GENERAL  
DE ORDENACIÓN  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



## ANEXO I

### ESQUEMA DEL SISTEMA “BONUS/MALUS”

El sistema se podrá aplicar de manera individual a cada una de las empresas inscritas en la Seguridad Social, y podrá suponer una reducción sobre la cuota total resultante por contingencias profesionales, tras la aplicación de la tarifa de cotización vigente que contempla tipos de cotización diferentes según la actividad económica desarrollada.

Para cada empresa se determinará el **coeficiente “Bonus/Malus”** que se obtendrá en función de:

- Período de observación.
- El indicador de siniestralidad general.
- El indicador de siniestralidad extrema.

#### COEFICIENTE “BONUS/MALUS”

Cada empresa tendrá asignado un coeficiente “bonus/malus” que determinará el porcentaje máximo de la cotización por contingencias profesionales que podrá ser objeto de bonificación



por parte de la Mutua correspondiente, con cargo a la parte del exceso de excedentes destinado a este fin.

El coeficiente tomará uno de los siguientes valores 1,20; 1,15; 1,10; 1,05; 1; 0,95; 0,90; lo que puede suponer bonificaciones de cotización de hasta el 10% de la cotización.

Al inicio, todas las empresas tendrán asignado el coeficiente 1. Dicho coeficiente tras cada revisión se modificará ascendiendo o descendiendo en la escala conforme a las siguientes reglas:



## **1. Período de observación y límite en función del tamaño de la empresa**

El período de observación de cada empresa a efectos del cálculo de los indicadores de siniestralidad que determinan el coeficiente “bonus/malus” será de dos años.

Al alcanzar la fecha de calificación prevista se procederá a la revisión del coeficiente “bonus-malus”.

### **Límite en función del tamaño**

En todo caso el coeficiente “bonus-malus” sólo se aplicará a los CCC que en el periodo de dos años naturales alcancen un volumen total de cuotas por contingencias profesionales superior a 10.000 euros.

El límite de las cuotas recaudadas supone contemplar, de manera implícita, solamente a empresas a partir de un determinado número de trabajadores, este número será mayor cuanto menor riesgo tenga la actividad.

Esta selección es posible dado que la cotización por contingencias profesionales está en función de la actividad económica y de la siniestralidad, por lo que a menor siniestralidad menor cotización





y por tanto mayor volumen de masa salarial y número de trabajadores es necesario para que la empresa sea objeto de valoración.

## **2. Indicador de siniestralidad general**

El “indicador de siniestralidad general” se define como se señala seguidamente.



$$\frac{\sum n^{\circ} \text{ procesos } \times \text{ duración } \times \text{ base cotización}}{\sum n^{\circ} \text{ trabajador es } \times \text{ base cotización } \times \text{ tipo cotización por actividad}} > \alpha$$
$$\beta \leq \frac{\sum n^{\circ} \text{ proceso } \times \text{ duración } \times \text{ base cotización}}{\sum n^{\circ} \text{ trabajador es } \times \text{ base cotización } \times \text{ tipo cotización por actividad}} \leq \alpha$$
$$\frac{\sum n^{\circ} \text{ procesos } \times \text{ duración } \times \text{ base cotización}}{\sum n^{\circ} \text{ trabajador es } \times \text{ base cotización } \times \text{ tipo cotización por actividad}} < \beta$$

### Límites del indicador de siniestralidad general

El indicador de siniestralidad general recoge la incidencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, la permanencia en la actividad al agregar bases totales de cotización, y finalmente el efecto de la actividad desarrollada reflejada en el tipo de cotización por CNAE.

Si el indicador de siniestralidad general es mayor que  $\alpha$  el coeficiente “bonus/malus” tomará el valor inmediatamente superior al que tuviese asignado salvo que éste ya fuese el máximo de la escala, en cuyo caso continuará con dicho coeficiente máximo.

Si el indicador de siniestralidad general está entre dos valores  $\alpha$  y  $\beta$  se mantendrá el mismo coeficiente “bonus/malus”.



Si el indicador de siniestralidad general es menor que  $\infty$  se pasará al coeficiente “bonus/malus” inmediatamente inferior al que tuviese asignado salvo que éste ya fuese el mínimo de la escala.

No obstante lo anterior, para asignar un coeficiente “bonus/malus” inferior, debe cumplir el límite establecido para el indicador de siniestralidad extrema.

La Orden de Cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional fijará para cada ejercicio los límites del indicador de siniestralidad general calculándolos en función de la evolución de la siniestralidad habida para cada actividad económica en los ejercicios anteriores.

### **3. Indicador de siniestralidad extrema**

El indicador de siniestralidad extrema se calculará en los supuestos en que durante el período de observación se haya producido el fallecimiento de algún trabajador o el reconocimiento de alguna pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, por contingencias profesionales excluidos los accidentes “in itinere” y los no traumáticos y aquellos, en los que exista informe de la Inspección de trabajo que refleje el cumplimiento estricto por parte de la empresa de todas



las medidas de prevención, haciendo mención expresa a las circunstancias en las que tuvo lugar del accidente de trabajo o la enfermedad profesional.

El indicador de siniestralidad extrema se define como la relación entre:

$$\frac{\text{Número de incapacidades y/o fallecimientos} \times 1.000.000}{\sum n.º \text{ trabajadores} \times \text{bases cotización} \times \text{tipo cotización por CNAE}}$$

Este indicador mide el número de siniestros con repercusiones extremas, ponderado entre el número total de trabajadores de la empresa su permanencia en el trabajo y la actividad de la empresa.

Inicialmente se fijara un límite, mayor que cero, para este indicador, para en años sucesivos reducir el límite hasta alcanzar el objetivo de siniestralidad extrema a cero.

Tal como se ha señalado en el apartado anterior, si el indicador de siniestralidad extrema de la empresa superase el límite establecido al efecto, el coeficiente “bonus/malus” no podrá minorarse hasta que transcurra un nuevo periodo de observación, con independencia del valor que tomase el indicador de siniestralidad general.



Para aquellas empresas que durante el periodo de observación no hayan tenido ningún accidente o enfermedad profesional de los señalados en este apartado no será necesario proceder al cálculo del indicador de siniestralidad extrema, por lo que la variación, en su caso, del coeficiente “bonus/malus”, vendrá dada exclusivamente por el valor que tome el indicador de siniestralidad general.

La Orden de Cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional fijará para cada ejercicio el valor límite del indicador de siniestralidad extrema calculado este en función de la evolución de la siniestralidad de las distintas actividades habidas en los ejercicios anteriores.



## ANEXO II

### Cuestionario de autodeclaración sobre actividades preventivas

#### Notas sobre su cumplimentación:

- Es un cuestionario de comprobación sobre los requisitos básicos en prevención que deben tener las empresas.
- Se incluye una pregunta con respuesta dicotómica, quedando un apartado para completar si la pregunta no procede para esa empresa y otro espacio en blanco para incluir las notas aclaratorias que se estimen oportunas.
- Corresponde a la Mutua la cumplimentación de este cuestionario.
- La cumplimentación se basa en la confianza y el principio de entidad colaboradora que ostentan las Mutuas respecto a Seguridad Social.
- En aquellas empresas en las que exista Comité de Seguridad y Salud, será a éste a quien corresponda designar a la persona o personas que aporten información para contestar el cuestionario.



### Cuestionario de autodeclaración sobre actividades preventivas

Cuestiones	Sí	No	No Procede	Notas
<b><i>1. Integración de la prevención, estructura organizativa, responsabilidades y funciones</i></b>				
1.1. ¿Se han asignado responsabilidades y funciones preventivas a toda la cadena de mando de la empresa?				
1.2. ¿Se ha nombrado un responsable de prevención con capacidad ejecutiva en la empresa?				
1.3. ¿Se ha adoptado una modalidad preventiva? (Señala cual) [ ] Empresario [ ] Trabajador designado [ ] Servicio prevención propio [ ] Servicio prevención ajeno				
1.4. ¿Se han designado “recursos preventivos” para las situaciones de especial riesgo que prevé la Ley?				
1.5. ¿Se han definido medios de coordinación de actividades preventivas empresariales?				
1.6. ¿Existen en la empresa o centro de trabajo Delegados de Prevención?				
1.7. ¿Existe en la empresa o centro de trabajo Comité de Seguridad y Salud?				



<i>* Para empresas o centros de trabajo con 50 ó más trabajadores</i>				
<b>2. Procedimientos para la gestión integrada de la prevención</b>				
2.1. ¿Se ha definido un procedimiento de información, consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva?				
2.2. ¿Se ha definido un procedimiento de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva? <i>* Esta respuesta debe ser congruente con 1.5.</i>				
<b>3. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva</b>				
3.1. ¿Se ha realizado la evaluación inicial de riesgos en todos los puestos de trabajo, teniendo en cuenta las distintas especialidades técnicas? (seguridad, higiene, ergonomía y psicología aplicada)				
3.2 ¿Se revisa la evaluación de riesgos de forma periódica o con ocasión de cambios en las condiciones de trabajo?				
3.3. ¿Se realizan controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores para detectar situaciones peligrosas?				
3.4 ¿Se planifican las actividades				





necesarias para eliminar/reducir/controlar los riesgos?				
3.5. ¿Se designan responsables y se fijan plazos para la ejecución de las actividades planificadas?				
3.6. ¿Se realiza un seguimiento continuo de la ejecución de las actividades planificadas y de los resultados obtenidos?				
3.7. ¿Ha sido sometido a auditoría, en su caso, el sistema preventivo y se han subsanado las deficiencias detectadas?				
<b>4. Formación e información en materia preventiva</b>				
4.1. ¿Se realizan actividades de capacitación para la gestión preventiva dirigidas a la estructura jerárquica de la empresa?				
4.2. ¿Se llevan a cabo acciones formativas tanto de carácter general como específico dirigidas a toda la plantilla?				
4.3. ¿Se informa sistemáticamente a los trabajadores sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas de prevención aplicables?				
<b>5. Vigilancia de la Salud</b>				
5.1. ¿Se garantiza la vigilancia de la salud a todos los trabajadores de la				



empresa?				
5.2. ¿Se aplican los protocolos médicos específicos para la vigilancia de la salud?				
5.3. ¿Se realizan estudios estadísticos o epidemiológicos sobre los daños a la salud registrados?				