



Resumen del informe sobre incentivos económicos para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo: análisis desde la perspectiva europea

Introducción

Los incentivos económicos en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) se refieren a las acciones que recompensan a las empresas que desarrollan y mantienen lugares de trabajo seguros y saludables. Estas acciones pueden incluir, por ejemplo, la vinculación del rendimiento de una empresa en el ámbito de la SST con incentivos fiscales tales como la reducción de los tipos impositivos o de las primas de seguro. Tales incentivos económicos suscitan cada vez más interés como instrumentos para motivar a las empresas a que inviertan en SST, ya que el cumplimiento de la normativa por sí solo no suele ser suficiente para persuadirlos de la importancia de la PRL. Los incentivos económicos son complementarios a las imposiciones normativas, puesto que motivan a las empresas a nivel económico y, por tanto, aportan argumentos visibles a favor de una buena SST para los directivos de la empresa en todos los Estados miembros.

La Estrategia Comunitaria en materia de seguridad y salud confirma la importancia que tienen los incentivos económicos como estímulo para fomentar la sensibilización y el cumplimiento de la legislación. Como se indica en la Estrategia:

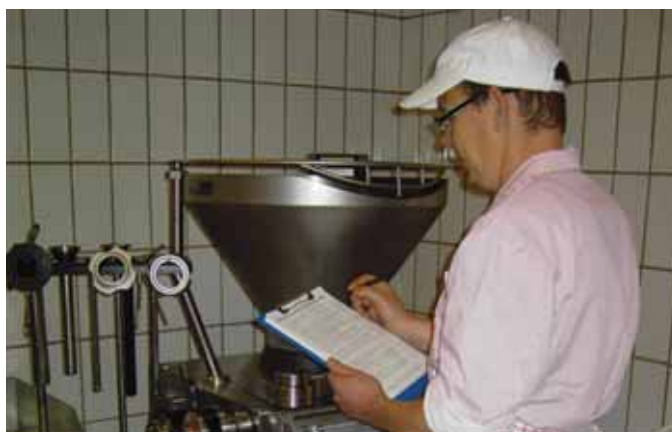
Se puede fomentar la sensibilización, en particular en las PYME, con la oferta de incentivos económicos directos o indirectos por la adopción de medidas de prevención. Tales incentivos podrían incluir una posible reducción de las cotizaciones sociales o primas de seguro en función de la inversión realizada para la mejora del lugar de trabajo y/o la reducción de los accidentes, así como aquellas ayudas económicas para la introducción de sistemas de gestión de la prevención y la incorporación de obligaciones sobre seguridad y salud en los procedimientos de adjudicación de contratos públicos. [Nueva Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012, Comisión Europea, Bruselas, 21.1.2007, COM(2007) 62 final].

El presente informe incluye una revisión de las publicaciones sobre incentivos económicos, además de un análisis general de las políticas relativas a su aplicación y una recopilación de ejemplos prácticos en los que se detalla la aplicación eficaz de tales incentivos en diversos países europeos y en un elevado número de sectores.

Revisión de las publicaciones en materia de incentivos económicos

En conjunto, es clara la firme defensa de los beneficios que reportan los incentivos económicos procedentes de fuentes externas en las empresas para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo. Esta conclusión se vio empañada por las dificultades metodológicas que existían a la hora de evaluar la eficacia de los diferentes modelos de incentivos, de modo que se sugirió la necesidad de analizar la cuestión más a fondo para aclarar los resultados de investigación ambiguos que se reflejan en diversas fuentes bibliográficas.

En lo que respecta al cumplimiento de los incentivos económicos, se constató que algunos elementos disuasorios específicos tenían



Cuestionario de los incentivos económicos rellenado por un carnicero (Foto cortesía de FBG, Alemania, seguro obligatorio de accidentes de la industria cárnica).

un efecto significativamente mayor sobre la baja por enfermedad que otros más generales. No obstante, la eficacia de los incentivos concretos (externos) de la Administración no siempre fue clara. Cabe destacar las siguientes conclusiones: 1) Las reducciones impositivas pueden resultar eficaces para ayudar a que una empresa invierta más en SST. Es evidente que este tipo de incentivo resulta eficaz sólo para aquéllas que pagan impuesto de sociedades. 2) La vinculación de los incentivos económicos con los programas de auditoría/intervención resultó ser otra manera satisfactoria de mejorar la SST. 3) La cofinanciación —es decir, las Administraciones ofrecen una subvención proporcional a la cantidad de dinero que destina una empresa a la prevención en el lugar de trabajo— es un posible método de mejora de la SST. Este tipo de incentivo económico tiene unos costes administrativos elevados tanto para la empresa participante como para las Administraciones.

Los incentivos económicos relacionados con los seguros fueron un modo eficaz de motivar a las empresas a que invirtieran en SST. Hay pruebas que demuestran que los incentivos económicos modifican el comportamiento de los trabajadores o las tasas de incidentes en las empresas. Se han realizado numerosos estudios sobre las indemnizaciones a trabajadores con relación a su categoría de riesgo, que consiste normalmente en un sistema «bonus-malus» para primas de seguro basadas en las tasas de accidentes de cada empresa. En la revisión bibliográfica se analizaron varios informes científicos sobre la efectividad del ajuste de las primas y se observaron al menos discretas evidencias de su contribución en la reducción del número de solicitudes de indemnización por siniestro.

Análisis general de las políticas sobre incentivos económicos

Por lo que se refiere a los criterios básicos de los sistemas de seguridad social y los modelos de indemnización de los trabajadores, no hay muchas diferencias en Europa. En la mayoría de los países, el sistema de seguridad social se diseñó según el tradicional sistema bismarckiano y las Mutuas e Instituciones de seguro de accidentes se basan en un monopolio estatal. Hay un grupo significativo de

países con un mercado competitivo que siguen el sistema de Beveridge, y dos grupos menores de países con regímenes mixtos. Así pues, la variedad de sistemas de seguros sociales y de accidentes es bastante limitada por lo que respecta a los criterios básicos, aunque es probable que las diferencias sean mucho más numerosas en los detalles.

Estas diferencias entre países y regímenes de incentivos económicos influyen, naturalmente, en la posibilidad de transferencia de los modelos de incentivos en materia de SST. En teoría los sistemas de ayudas, los incentivos fiscales y los incentivos no financieros deberían ser posibles en todos los países de la UE. Los enfoques que califican en función de la experiencia pueden encontrarse tanto en los mercados competitivos como en los monopolistas. No obstante, se observan diferencias en lo que se refiere a la financiación de las medidas de prevención orientadas al futuro, como la formación o la inversión en SST. Esto no debería ser un problema para los modelos monopolistas, ya que la compañía aseguradora puede tener la certeza de beneficiarse del efecto positivo que las inversiones tendrán en la tasa de indemnizaciones. Sin embargo, en un mercado competitivo la compañía aseguradora corre el riesgo de que, puesto que las empresas pueden cambiar de proveedor de seguros sin notificarlo con mucha antelación, las inversiones en medidas de prevención beneficien a sus competidores en lugar de a la aseguradora original. Una posible solución para los mercados competitivos podría ser la introducción de contratos a largo plazo durante algunos años o la creación de un fondo común de prevención financiado por igual por todas las aseguradoras.

Casi todos los Estados miembros de la Unión Europea de mayor tamaño son bastante activos en relación con la oferta de incentivos económicos. Alemania, Francia, Italia y Polonia ofrecen diversos incentivos a través de su sistema público de seguros, que a menudo no se limitan a variaciones de las primas de seguros, sino también se refieren a programas de ayudas para inversiones concretas en SST. En España, los incentivos están previstos en la Estrategia nacional de SST y se ofrece una amplia oferta de programas de subvenciones en materia de SST a escala nacional y regional. De los Estados miembros más pequeños, Bélgica, Finlandia y los Países Bajos son los más activos, lo que indica que los incentivos económicos también son posibles en los sistemas privados de seguro de accidentes.

En general, la revisión indica que los incentivos económicos pueden ofrecerse en todos los Estados miembros, con independencia de sus tradiciones en materia de sistemas de seguridad social o del carácter público o privado de sus seguros de accidentes.

Casos reales

La recopilación de casos reales pone de manifiesto que los incentivos económicos pueden resultar eficaces en una gran variedad de empresas para fomentar la SST. Todos los regímenes de incentivos presentados se han gestionado con eficacia y se han sometido a algún tipo de evaluación. En seis de estos ejemplos contamos incluso con indicadores cuantitativos de los efectos positivos en las condiciones de trabajo de las empresas participantes:

- En el sector cárnico alemán, las empresas participantes han registrado una disminución superior al 25 % de los accidentes

sujetos a notificación desde la introducción del régimen de incentivos en 2001.

- En el sector agrario finlandés la tasa de accidentes se redujo más del 10 %.
- De las empresas polacas que introdujeron un sistema de gestión de la PRL financiado, el 70 % registraron menos accidentes y unas primas de seguro inferiores, mientras que el 50 % notificaron una disminución de trabajadores desempeñando su labor en condiciones peligrosas.
- La autoridad italiana responsable del fondo de compensación de los trabajadores concede ayudas en forma de créditos bancarios para estimular las inversiones de las PYME en SST; las empresas participantes tuvieron entre un 13 % y un 25 % menos de accidentes que las empresas equivalentes que no participaron.
- En un régimen de incentivos de seguros de enfermedad alemán, las indemnizaciones por enfermedad y el absentismo disminuyeron perceptiblemente cuando las empresas introdujeron un sistema moderno de gestión de la salud.
- El programa neerlandés de ayudas a la inversión en máquinas y equipos nuevos propicios para la SST condujo a una mejora de las condiciones de trabajo en el 76 % de las empresas (el 40 % de los empresarios calificaron los nuevos equipos de «muy beneficiosos», y un 36 % de «razonablemente beneficiosos»).

Factores de éxito para los incentivos económicos

Como resumen de las tres partes del informe pueden identificarse los siguientes factores de éxito:

1. El régimen de incentivos no sólo debe recompensar los resultados anteriores de la buena gestión de la SST (es decir, las tasas de accidentes en el pasado), sino que también debería premiar los esfuerzos concretos de prevención que intentan reducir futuros accidentes y enfermedades.
2. El régimen de incentivos debe estar abierto a empresas de todos los tamaños y prestar especial atención a las necesidades especiales de las PYME.
3. El incentivo debe ser lo suficientemente elevado como para motivar a los empresarios a que participen.
4. Debe existir una relación clara e inmediata entre la actividad de prevención que se desea que realice la empresa y la recompensa.
5. El sistema de incentivos debe tener unos criterios de adjudicación claros y debe estar diseñado para que su uso sea lo más fácil posible, de modo que se mantenga la carga administrativa en niveles bajos tanto para las empresas participantes como para las organizaciones que ofrecen los incentivos.
6. Si es necesario que el incentivo se dirija a un gran número de empresas, lo que resulta más eficaz es utilizar incentivos basados en primas de seguros o de carácter tributario, con unos criterios definidos con gran precisión (sistema cerrado).
7. Si lo que se desea es promover soluciones innovadoras para ámbitos específicos, los regímenes de subvenciones son los más eficaces (sistema abierto).

Para más información:

<http://osha.europa.eu/en/topics/business>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, ESPAÑA
Tel. +34 944794360. Fax +34 944794383
E-mail: information@osha.europa.eu

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Reproducción autorizada siempre que se indique la fuente bibliográfica. Printed in Belgium, 2010

