





Guía sindical confederal de CCOO

Criterios para la aplicación del «bonus» o establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, recogidos en el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, y la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio

Edita: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

Autor: Jaime González. Secretaría Confederal de Salud Laboral

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-38297-2010

La edición de esta guía está realizada con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (FPRL), en el marco de la acción directa DI-0014/2009

Julio 2010

Impreso en papel reciclado 

Presentación



El 1 de abril de 2010 se publicó en el BOE el Real Decreto 404/2010 (RD), de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral. El viernes 4 de junio de 2010 se publicó la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, que desarrolla los criterios establecidos en el real decreto.

El RD establece que se especificará en orden de desarrollo el fichero por medio del cual las mutuas podrán facilitar a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) las solicitudes empresariales para obtener la reducción de cuotas en el periodo del 1 de abril al 15 de mayo de cada año. Las mutuas se convierten en «transmisoras necesarias» de las solicitudes de este «bonus», quedando la resolución del expediente, como no podía ser de otra manera al vincular fondos públicos, como competencia de la DGOSS.

El RD desarrolla el compromiso del «bonus», establecido en su momento en la Ley de PGE para 2007, así como en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2010 que recoge el compromiso de las bonificaciones para empresas que se caractericen por cumplimientos efectivos en seguridad y salud, más allá de las obligaciones legales.

Desde esta Confederación Sindical de CCOO, nunca hemos sido defensores de rebajas en cuotas por contingencia profesional, ya que consideramos que aún quedan sin registrar ni proteger un número excesivo de daños derivados

del trabajo, especialmente enfermedades profesionales o enfermedades del trabajo (hoy tratadas dentro del cajón de sastre de los accidentes de trabajo, artículo 115.2.e Ley General de la Seguridad Social). También consideramos que los recursos de las mutuas para prevención son claramente insuficientes y deberían tenerse en cuenta para las necesidades de las pequeñas y muy pequeñas empresas. Ineludiblemente, un bonus debería ir acompañado de una financiación proveniente de las penalizaciones a aquellas empresas incumplidoras, con un aumento del porcentaje en sus cuotas para «compensar» los perjuicios de toda índole que ocasionan.

No obstante, ya que este texto está a pie de calle y en las empresas se está comenzando a gestionar su obtención, ofrecemos esta guía orientativa para:

- Garantizar a los delegados/as que en sus actuaciones tengan la seguridad jurídica imprescindible en la participación.
- Obtener el máximo rendimiento sindical en el uso de esta norma, ya que es una oportunidad para la acción sindical, al ser la conformidad de los representantes de los trabajadores preceptiva y vinculante, se ha de utilizar exigiendo el cumplimiento por parte del empresariado de las reinversiones en prevención de aquello que se recupere por la aplicación del «bonus».

Pedro J. Linares Rodríguez

Secretario Confederal de Salud Laboral de CCOO

Índice



Introducción	7
1. Situación actual	9
2. Dónde estamos la representación de los trabajadores y las trabajadoras	11
3. Para qué NO estamos los representantes de los trabajadores	14
4. Objeto del Real Decreto 404/2010	16
5. Beneficiarios	18
6. Cuantía	21
7. Tramitación de las solicitudes	24
8. Cambio de mutua	26
9. Actuaciones sindicales	28
Anexo I. Real Decreto 404/2010	31
Anexo II. Planes de movilidad	52
Anexo III. Glosario de acrónimos	58
Más información	63

Introducción



Tratamos de exponer brevemente los contenidos del articulado del Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reintegro de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

En la mayoría de los apartados incluimos un recuadro en el que evaluamos la situación para que nuestros delegados tengan un criterio con el que sacar la mayor ventaja en la acción sindical para la aplicación del «bonus». Los objetivos de CCOO en el desarrollo y aplicación del «bonus» son especialmente:

- Establecer los criterios que no pongan en entredicho la seguridad jurídica de los representantes de los trabajadores de nuestro sindicato a los que la empresa va a poner sobre la mesa el documento para que confirmen las propuestas del empleador con el fin de obtener el reintegro de las prestaciones.
- Aprovechar las oportunidades que nos den para mejorar la PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES mediante la negociación, más aún en este momento de crisis, cuando esta disciplina ha sufrido importantes varapalos orientados a la reducción y la externalización.

La guía incluye al final orientaciones sindicales para cumplir con la garantía del primer punto anterior y obtener el máximo rendimiento sindical del rein-

tegro de cuotas en las empresas que, es importante recalcar, invierten eficazmente en prevención. El objetivo es recuperar lo invertido para que vuelva a ser destinado a la mejora de las condiciones de trabajo.

En la aplicación del primer año del «bonus» se generarán dudas y necesidades de asesoramiento que deberán ser atendidas a través de los instrumentos sindicales federales, territoriales y confederales, de modo que la experiencia nos permita obtener el máximo beneficio sindical en la aplicación de este incentivo. Pretendemos que estas medidas nos posibiliten llegar a mayor información sobre las empresas y fomentar la presencia de nuestros delegados y delegadas en una tarea activa en mejora de la seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras.

1.

Situación actual

El Real Decreto 404/2010 ha desarrollado una parte del artículo 108 de la Ley General de la Seguridad Social, RDL 1/1994. En este punto se dice que la cuantía de las primas podrá reducirse en el supuesto de empresas que se distingan por el empleo de medios eficaces de prevención. Sin embargo, el mismo artículo también recoge que podrá ampliarse en un 20% las mismas cotizaciones en caso de reiterado incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención. Este último aspecto sólo se ha recogido en la exposición de motivos del RD como una propuesta para estudiar. El desarrollo que se ha hecho del modelo «bonus» se ha justificado, entre otras argumentaciones, por el objetivo 1.3. de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 y en la Disposición Adicional 4ª de la Ley 42/2006 de PGE para el 2007, donde se exponía que por Gobierno procedería al estudio de la posibilidad de establecer sistemas de reducción de cotizaciones.

Por tanto, hoy sólo tenemos una posible bonificación para empresas, que no tiene un carácter generalista; por el contrario, se hace para quien es merecedor de ello, es decir, empresas que:

- Posean en los periodos de observación índices de daño por debajo del sector.
- Hayan realizado inversiones contrastables en prevención.

Así, es una norma finalista y de actividad.

Para recordar:

La consecución del «bonus» es finalista:

- Cumplir unos índices de incidencia.

Pero, lo más importante, es activa:

- Inversiones en prevención cuantificables.
- Eficacia en la reducción de los daños.

Importante: es necesario que se cumplan las dos condiciones. No basta con que las empresas tengan índices de accidentes por debajo de la media de su sector, también es imprescindible que hayan realizado inversiones y actividades preventivas contrastables y avaladas por la representación de los trabajadores. Si en el futuro se establece un incremento de cotizaciones para las empresas incumplidoras con excesivos índices de siniestralidad, será ésta una oportunidad para ampliar la financiación del «bonus». Ello redundará en una mayor concienciación para invertir en prevención, ya que el empresario que trate de minorar el cumplimiento de sus obligaciones en prevención (ahorrando estos desembolsos), cuando sea localizado, debería pagar con el incremento en sus cotizaciones.

2.

Dónde estamos la representación de los trabajadores y trabajadoras

Nuestro protagonismo en este Real Decreto 404/2010 viene de nuestra capacidad para:

- La actuación de confirmar, es decir, aprobar o alegar sobre lo que el empresario presente como actividades en prevención.
- La actuación de incentivar, o sea, proponer al empresario que invierta para lograr mejorar la actividad preventiva y así beneficiarse de reducciones en las cotizaciones en contingencias profesionales para:
 - ▶ Reducir el número de personas expuestas a elementos susceptibles de ocasionar enfermedades profesionales.
 - ▶ Reducir el número de personas expuestas a los accidentes de tráfico in itinere.

En el Anexo II adjunto exponemos los criterios de CCOO respecto a la necesidad de negociar planes de movilidad.

- ▶ Invertir efectivamente en prevención.

Nos encontramos frente a una oportunidad para dar mayor capacidad y protagonismo a la representación de los trabajadores y trabajadoras en el control y seguimiento de la acción preventiva que se desarrolla en las empresas. Estamos en la vía de adquirir la capacidad para avalar o no, en el documento de autodeclara-

ción y en los de conformidad, lo que el empresario o empresaria vienen a enunciar.

Es una buena oportunidad para mostrar nuestra opinión acerca de lo que se hace o se omite en prevención.

Además, tenemos la oportunidad de negociar mejoras preventivas para que la empresa se haga acreedora del «bonus». Lo pactado se documentará por escrito y quedarán reflejados los compromisos con medios organizados para los mismos y fechas de ejecución de estas propuestas.

Algunas dudas que ni el real decreto ni la orden de desarrollo han aclarado:

- ¿Pueden las mutuas, como asociaciones de empresarios, ser realmente neutrales a la hora de financiar a las empresas que las integran?
- Respecto a los cambios de mutua, ¿es suficiente que el empresario o empresaria tome la iniciativa del cambio de mutua o es preceptivo el informe de la representación de los trabajadores?

Es necesario insistir que la consecución del «bonus» es activa y requiere:

- Inversiones en prevención cuantificables.
- Eficacia en la reducción de los daños.
- Planes de movilidad vial.

Es preferible que la empresa opte por inversiones en:

- La incorporación de recursos humanos en prevención, más allá de las obligaciones legales.
- Facilitar la movilidad colectiva, incentivando el uso del transporte público colectivo frente a los vehículos privados y otras propuestas que ayuden a prevenir los accidentes de circulación in itinere.
- Reducir el número de personas expuestas a productos o situaciones susceptibles de ocasionar una enfermedad profesional.

Son las alternativas preventivas más «sociales» que se pueden plantear y se deben potenciar frente a otras prácticas que podemos definir como más «burocráticas»:

- Auditorías externas del modelo preventivo sin tener obligación legal de ello.
- Certificación de la calidad preventiva por «empresas de certificación de la calidad».

Estas dos últimas medidas fomentan la prevención únicamente sobre el papel o meramente «burocrática» y, además, no ofrecen resultados traducibles en reducciones reales de los daños a la salud, ya que pueden quedar en meros trámites mercantiles con el fin de lograr que un tercero otorgue un marchamo a las empresas.

Por tanto, desde la representación unitaria o sindical se deben negociar los compromisos para inversiones en los tres primeros puntos a fin de obtener a futuro que sea ahí donde la empresa realice sus esfuerzos en prevención, y no se dedique a cumplimientos «formales».

3.

Para qué NO estamos los representantes de los trabajadores

- Para firmar aquello que no podemos contrastar. La dirección de las empresas puede intentar ejercer presiones para que se firmen los documentos de conformidad y así percibir las reducciones de cotizaciones, amenazando a los representantes de los trabajadores (delegados y delegadas de prevención) que la no firma puede suponer pérdidas económicas traducibles en perjuicios al empleo. Nuestra responsabilidad es hacer frente a estas posibles injerencias en el buen hacer de la representación de CCOO y plantear sin ambages que nosotros siempre estaremos dispuestos a implicarnos activamente en la prevención, siempre que ésta sea real, para certificar y avalar la solicitud de retorno de cotizaciones que han sido inversiones activas en prevención.
- Para respaldar con nuestra firma la percepción del incentivo, destinándolo a inversiones distintas a la prevención. En este caso, los trabajadores pareceríamos meras comparsas, aceptando las afirmaciones del empresario sin más.
- Para ejecutar los proyectos en materia de prevención. Somos impulsores y leales colaboradores, siempre que aquello redunde en una mayor eficacia en la reducción de los daños. Pero la actividad preventiva es obligación del empresario o empleador.

El «bonus»: criterios para la acción sindical

- Para refrendar unos criterios que sólo persiguen obtener un lucro económico. La «rebaja en cotizaciones» debe traducirse en reinversiones en prevención para poder seguir justificando así nuevas solicitudes.

4.

Objeto del Real Decreto 404/2010

El establecimiento de un sistema de incentivos mediante reducciones de cotizaciones por contingencias profesionales por contribuir de forma eficaz y contrastable a la reducción de los daños y la realización de actuaciones efectivas en prevención.

La consecución del «bonus» tiene una parte que es finalista: cumplir unos índices de incidencia por debajo de los establecidos en la orden de desarrollo del real decreto, Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio.

Puede existir la tentación de la empresa del «subregistro» de los daños derivados del trabajo, ya sea mediante el NO registro de accidentes o enfermedades, o a través de prácticas de movilidad funcional o adscripción de trabajadores a puestos o actividades compatibles con su estado de salud, afectado por un accidente o enfermedad.

En estos casos debemos actuar con cautela. Es necesario denunciar aquellas prácticas que tiendan al subregistro de los daños, para, junto con la Inspección de Trabajo, evidenciar actuaciones que pretenden hacer invisibles los daños y su necesidad de prevención y así privar a los trabajadores del ejercicio de sus legítimos derechos.

Además, es bueno recordarle al empresariado que una sanción firme en vía administrativa por causa de prevención o seguridad social es óbice para la no obtención del «bonus». Esto nos da mayor capacidad de presión y una oportunidad para negociar con el fin de no tener que recurrir a las denuncias a la Inspección de Trabajo.

Queda pendiente de desarrollar, aunque se ha incluido en la exposición de motivos del Real Decreto 404/2010, la parte correspondiente al incremento de las cotizaciones para aquellas empresas reincidentes en incumplimientos en materia de prevención.

5.

Beneficiarios

Empresas que:

1. Coticen a la Seguridad Social y estén al día en sus obligaciones.
 - A) Grandes empresas: 5.000 euros de cuotas en contingencias profesionales (CP) durante el periodo de observación.
 - B) PYME: 250 euros de cuotas CP en el periodo de observación.
2. Estén en el ámbito de aplicación de la Ley 31/1995.
3. Hayan realizado inversiones documentadas en prevención. Es decir, éstas deben poder cotejarse y cuantificarse tanto por la representación de los trabajadores como por la Administración.
4. No rebasen los índices de incidencia de referencia. Sin tener en cuenta los accidentes in itinere. Anexo II Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio: Valores límite de los índices de siniestralidad general y de siniestralidad extrema para el ejercicio 2009.
5. No hayan sido sancionadas por resolución firme en vía administrativa. Estos documentos tienen que tener la conformidad de la representación de los trabajadores en:
 - A) Materia de PRL.
 - B) Materia de Seguridad Social.

6. Que hayan realizado actividades preventivas que deberán contar con la conformidad de la representación especializada de los trabajadores.
 - A) Aplicable a las PYME. Además:
 - a) Asunción en PYME de PRL por medios propios, y
 - b) Formación real y efectiva en PRL de los mismos.
7. Conformidad del punto «AUTODECLARACIÓN empresarial» por los delegados de prevención o presentación de alegaciones a esa propuesta empresarial.
8. Realización de dos de las cinco acciones que se relacionan (para empresas con 5.000 euros o más de cotización por CP en el periodo de observación):
 - A) Incorporación de recursos preventivos propios sin obligación de ello.
 - B) Realización de auditoría sin obligación de ello.
 - C) Existencia de planes de movilidad vial.
 - D) Disminución de expuestos a enfermedades profesionales.
 - E) Certificado de calidad de la prevención.

Documentación que se presentará:

- Solicitud, según el modelo aportado por la mutua y que debe ser fiel reflejo del propuesto por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social / Secretaría de Estado de la Seguridad Social.
- Justificación de las inversiones en materia de prevención.
- Autodeclaración del empresario en el anexo del RD 404/2010.
- Certificado de estar al corriente en cotizaciones de la Seguridad Social (como DELEGADOS es importante verlo para tener la certeza de los cumplimientos con las obligaciones empresariales en materia de Seguridad Social).
- Certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre el volumen de cotizaciones en los períodos de observación.
- Cuatro conformidades de la representación de los trabajadores:
 - Inversiones contrastables en prevención en el periodo de observación.
 - No tener sanciones administrativas firmes en materia de Seguridad Social y/o PRL.
 - Autodeclaración empresarial.
 - Cotizaciones por contingencias profesionales en periodo de observación.

Es una OPORTUNIDAD para que podamos ver de forma cuantificable cuánto se ha destinado a actividades de PRL.

Reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias profesionales, desde el 5% (principio) hasta el 10% (en periodos de observación consecutivos y si se ha obtenido en años anteriores). No obstante, quien lo solicite ha de tener en cuenta que no todo el mundo que sea acreedor de la reducción se va a beneficiar de la totalidad, ya que el «bonus» será dotado por las mutuas de sus excedentes de gestión anuales, que provienen de las siguientes cuantías:

De las contingencias profesionales (CP)

Cubiertas las provisiones y las reservas obligatorias, que son:

- Provisión para contingencias en tramitación. Expedientes que las mutuas no cierran en el año, ya sea por estar recurridas las decisiones o por no haberse completado los requisitos exigibles para el expediente.
- Dotación de reservas.
- Obligaciones inmediatas: 15-25% cuotas de las contingencias profesionales – Reaseguro (obligado para que exista una garantía de cobro para los damnificados).
- De estabilización: 15-20% media anual 3 años cuotas CP.

EXCEDENTE (cubierto lo anterior):

- 80% Fondo de Prevención y Rehabilitación. **De esta partida saldría el pago del bonus (3% máximo).**

- 20% Reservas voluntarias.
- 10% de estas últimas para acción social: COMISIONES DE PRESTACIONES ESPECIALES. Esta partida es importante, ya que mejora las prestaciones para los accidentados graves con necesidades y que han visto disminuidos sus ingresos de forma drástica. En esta comisión participamos los sindicatos más representativos paritariamente con los empresarios asociados para distribuir las ayudas sociales.

De las contingencias comunes (CC)

Cubiertas provisiones:

- Reserva de estabilización de IT CC: 25% cuota cobrada por mutua por contingencias comunes.

EXCEDENTE (cubierto lo anterior):

- 100% Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Límite de la bonificación

Existen tres límites:

- a) Lo invertido por la empresa en prevención es el tope máximo.
- b) Lo invertido en prevención está limitado por lo cotizado por contingencias profesionales.
- c) La existencia de excedentes de gestión de la mutua a la que la empresa está asociada:
 - 3% del saldo del Fondo de Prevención y Rehabilitación, que se nutre del 80% del exceso de excedentes de la gestión de la mutua en cada año.
 - Ampliable con redistribución de las reservas voluntarias de la mutua.

Por lo tanto, la empresa tiene que demostrar que se han hecho inversiones en prevención, más allá de las estrictamente legales, que se demuestren con facturas o documentos probatorios. Además, esa inversión puede superar en un 5% o un 10% de lo cotizado por contingencias profesionales, pero sólo se podrá recuperar hasta esos topes (el primer año y los siguientes, respectivamente).

El tercer y último aspecto (punto «c») implica que la mutua a la que se pertenece o se está asociado tiene en el año que se solicita excedentes de gestión, de lo contrario no habrá reintegro. Este es uno de los aspectos polémicos del RD 404/2010, ya que deja a criterios del mercado y sus fluctuaciones (no generar «excedentes de gestión») la redistribución de las empresas entre las mutuas. Las mutuas sin excedentes quedarán sin empresas asociadas, si estas últimas son acreedoras del «bonus», pero carecen de excedentes de gestión sobre los que la Tesorería de Seguridad Social podría cargar la devolución.

Desde CCOO planteamos que también para el cambio de mutua se tenga en cuenta el informe de evaluación de la representación de los trabajadores del centro o empresa y no sólo el criterio de la empresa, teniendo en cuenta la moratoria vigente por la modificación del Reglamento de Mutuas, que indica que las empresas permanecen tres años consecutivos adheridos a la misma mutua, por una y única vez.



Tramitación de las solicitudes

- Presentación de la solicitud ante la MATEPSS.
- La MATEPSS tramitará el expediente ante la DGOSS, haciendo un «informe propuesta» para la consecución o no del «bonus».
 - ▶ Si el informe es desfavorable, previa la remisión a la DGOSS, la mutua dará trámite de audiencia a la empresa y a los delegados de prevención (si se han hecho alegaciones).
 - ▶ Con el informe de la mutua, oídas las partes, se remitirá a la DGOSS.
- Resolución de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS).
- Contacto con la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) para que proceda a los abonos a las mutuas a cargo de los Fondos de Prevención y Rehabilitación.
- La DGOSS no valorará el «informe-propuesta», le dará traslado a la mutua para que lo remita a la empresa y esta última tendrá audiencia ante la DGOSS. Finalmente, resolución de la DGOSS.
- Control por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). En los supuestos en los que no conste la conformidad de los delegados o delegadas de prevención y existan alegaciones de éstos, la DGOSS remitirá el expediente a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (DGTSS) para su comprobación.

Hay que involucrar a la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social (ITSS) cuando la representación de los trabajadores no firme la conformidad o alegaciones a las puntualizaciones formuladas por la empresa.

Para recordar:

Tiene que haber conformidad en cuatro aspectos:

- No existir sanción administrativa firme para la empresa en materias de Seguridad Social y prevención.
- Cumplimiento de las cantidades cotizadas en el periodo de observación.
- Autodeclaración en materia de prevención.
- Inversiones en prevención.

- Independientemente, existirá el control de la Intervención General de la Seguridad Social.

8.

Cambio de mutua

La insuficiencia de recursos por excedentes de gestión de la mutua puede ser causa de cambio de mutua, si la empresa pudiéndose beneficiar del «bonus» por cumplir los requisitos no lo hace por carencias económicas de la mutua a la que está asociada.

El mercado será quien sitúe a las empresas que puedan optar al «bonus» en la mutua que se lo pueda gestionar con éxito (entendiéndose por «éxito» el poder cumplir correctamente con los requisitos exigidos).

Para recordar:

- Los representantes hemos de informar preceptivamente la iniciativa del empresario para el cambio de mutua. De modo que si hay discrepancias sea la Tesorería General de la Seguridad Social quien decida a la vista de ambos informes motivados.
- El proceso que se inicia con el real decreto y su orden de desarrollo tiene también riesgos que debemos conocer para evitar. Existe el peligro de que comience una guerra comercial entre mutuas aprovechando que el «bonus» permite cambiar de mutua si la empresa es acreedora del mismo y la mutua a la que está asociada no tiene ex-

cedentes de gestión para permitir este acceso (aún más ahora que, por una y única vez, se ha vinculado el documento de asociación a la mutua por tres años). El hecho que sólo sea el criterio del empleador el que prime al cambio de mutua puede provocar que los trabajadores y trabajadoras queden silenciados en un aspecto tan importante como son las prestaciones sanitarias y asistenciales.

9.

Actuaciones sindicales

- A) Toda la estructura del sindicato CCOO tiene que facilitar en todo momento a sus delegados y delegadas de prevención las herramientas y el asesoramiento para que la participación en la obtención del «bonus» se haga con plenas garantías jurídicas. No se firmarán papeles en blanco al empresario.
- B) Hay que forzar la negociación colectiva: si el empresario quiere obtener el «bonus» y en la actualidad no ha hecho los deberes, y si existe un compromiso firme y por escrito de inversiones reales en prevención, puede contar con el apoyo de la representación de los trabajadores, con compromisos por escrito y bajo supervisión de calendario.
- C) Informar a los delegados y las delegadas que si se detectan prácticas irregulares de los empleadores para obtener el «bonus» (forzar la firma de la conformidad, cargar a la representación la responsabilidad por la no obtención de este «bonus»...) han de ponerse inmediatamente en contacto con la federación y/o el territorio para que esta información trascienda y se tomen las medidas oportunas.
- D) Desde las federaciones y las organizaciones territoriales se hará llegar a la Secretaría Confederal de Salud Laboral de CCOO la información de posibles «malas prácticas» en la obtención del «bonus» para que se tengan en cuenta en las evaluaciones gubernamentales sobre esta norma y tener los argumentos para propiciar los cambios que pongan coto a estas prácticas y se eviten a futuro.

- E) Es necesario reflexionar y asesorarse antes de firmar. Tanto en las federaciones como en los territorios debe haber información sobre las prácticas de empresas y mutuas para la obtención del «bonus», de tal modo que podamos tener modelos de un buen hacer y también ejemplos de lo que hay que evitar.
- F) Dar curso a las alegaciones o disconformidades frente a las actuaciones de la empresa. Todo documento informado ha de servir para mejorar las actividades preventivas en las empresas.
- G) Consultar si las alegaciones emitidas pueden ser causa de sanción administrativa, para que desde la federación o el territorio se pueda tramitar la correspondiente denuncia que inicie el procedimiento al respecto.
- H) Aprovechar las audiencias ante las alegaciones para dar curso a nuestras reivindicaciones y demandas ante la empresa y la mutua.
- I) Obtener la información para su estudio y su comprobación es una oportunidad que no podemos desaprovechar tras la entrada en vigor del Real Decreto 404/2010.
- J) Aprovechar la negociación para introducir todas las mejoras eficaces en prevención de riesgos laborales, como es el establecimiento de planes de movilidad frente a los accidentes in itinere.



Anexo I

Real Decreto 404/2010

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

5296 *Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.*

Entre los objetivos operativos y líneas de actuación recogidos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, fruto del Diálogo Social y aprobada por el Consejo de Ministros en su reunión del día 29 de junio de 2007, y reproduciendo lo señalado en este sentido en la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, figura el estudio por el Gobierno de la posibilidad de establecer sistemas de reducción de la cotización a la Seguridad Social por contingencias profesionales en los supuestos de empresas que acrediten que su índice de siniestralidad es reducido en relación con el que corresponde a su sector de actividad, una vez establecidos los índices de siniestralidad de los diferentes sectores respecto de dicha cotización, tras la aplicación de la nueva tarifa de primas para la cotización por las mencionadas contingencias, aprobada por la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, y que ha sido objeto de actualización hasta la fecha en las sucesivas Leyes de Presupuestos.

En la línea indicada, el artículo 108 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, establece en su apartado 3 la posibilidad de establecimiento de incentivos consistentes en reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales en el supuesto de empresas que se distingan por el empleo de medios eficaces de prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, así como de aumento de tales cotizaciones en el caso de empresas que incumplan sus obligaciones en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

Por su parte, el artículo 73 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social dispone que el 80 por ciento del exceso de excedentes de la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, una vez cubiertas las reservas reglamentarias, se adscribirá a los fines generales de prevención y rehabilitación, entre los que se encuentra el fomento de las actuaciones extraordinarias de las empresas en la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. Un porcentaje de las dotaciones efectuadas por cada una de las mutuas en el Fondo de Prevención y Rehabilitación, constituido con el referido 80 por ciento del exceso de excedentes, podrá dedicarse, según el mismo precepto, a incentivar la adopción de las medidas y procesos que contribuyan eficazmente y de manera contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral, mediante un sistema de incentivos en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

El aspecto penalizador en materia de Seguridad Social por el incumplimiento empresarial de las obligaciones sobre prevención de riesgos laborales se encuentra representado por medidas como las relativas al recargo de prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, previsto en el artículo 123 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la pérdida de las bonificaciones sobre las cotizaciones a la Seguridad Social y la posible actuación en tales casos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Independientemente de ello, el Ministerio de

Trabajo e Inmigración llevará a cabo los estudios pertinentes con objeto de valorar la oportunidad de establecer un sistema de incremento de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas con índices excesivos de siniestralidad e incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Por ello, este real decreto viene a desarrollar las previsiones contenidas en los citados artículos 73 y 108 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, únicamente en lo que a la parte incentivadora se refiere, así como lo previsto en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, mediante el establecimiento de las condiciones y requisitos que han de concurrir en las empresas para poder acceder al incentivo que en él se regula, consistente en una reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a dichas empresas por su contribución eficaz y contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral, y que han de conjugar necesariamente dicha disminución de siniestralidad con el desarrollo de actuaciones, objetivas y eficaces, en materia de prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, en los términos y condiciones que se establecen.

La percepción del incentivo que se regula en este real decreto está en función del cumplimiento por la empresa de las condiciones establecidas en el mismo, independientemente del límite máximo de gasto existente, que no ha de ser necesariamente alcanzado.

Por otro lado, teniendo en cuenta que la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, considera en su artículo 4.1.n) como negocios y contratos excluidos del ámbito de la misma aquellos en cuya virtud se encargue la realización de una determinada prestación a una entidad que, conforme a lo señalado en el artículo 24.6 de la propia ley, tenga atribuida la condición de medio propio y servicio técnico, se considera necesario recoger expresamente que dicha condición concurre en el organismo autónomo Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo respecto del Ministerio de Trabajo e Inmigración, para el que realiza la parte esencial de su ac-

tividad y sobre el que éste ejerce un control análogo al que ejerce sobre sus propios servicios, mediante la modificación del Real Decreto 577/1982, de 17 de marzo, por el que se regulan la estructura y competencias del mencionado instituto.

En la elaboración de este real decreto han sido consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa de la Ministra de la Presidencia, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de marzo de 2010,

DISPONGO:

Artículo 1. Objeto de la disposición

Este real decreto tiene por objeto el establecimiento de un sistema de incentivos consistente en reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que se distingan por su contribución eficaz y contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral y por la realización de actuaciones efectivas en la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

Artículo 2. Beneficiarios y requisitos

1. Podrán ser beneficiarias del sistema que se regula en este real decreto todas las empresas que coticen a la Seguridad Social por contingencias profesionales, tanto si éstas están cubiertas por una entidad gestora como por una mutua, que observen los principios de la acción preventiva establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y que reúnan, específicamente, los siguientes requisitos:

- a) Haber realizado inversiones, debidamente documentadas y determinadas cuantitativamente, en instalaciones, procesos o equipos en materia de prevención de riesgos laborales que puedan contribuir a la eliminación o disminución de riesgos durante el periodo de observación al que se refiere el artículo 6.
- b) Haber cotizado a la Seguridad Social durante el periodo de observación con un volumen total de cuotas por contingencias profesionales superior a 5.000 euros.
- c) No rebasar en el periodo de observación los límites que se establezcan respecto de los índices de siniestralidad general y siniestralidad extrema a que se refieren los apartados 1 y 2 del anexo II.
- d) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de cotización a la Seguridad Social.
- e) No haber sido sancionada por resolución firme en vía administrativa en el periodo de observación por la comisión de infracciones graves o muy graves en materia de prevención de riesgos laborales o de Seguridad Social, tipificadas en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- f) Acreditar, mediante la autodeclaración sobre actividades preventivas y sobre la existencia de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que figura como anexo I, el cumplimiento por la empresa de los requisitos básicos en materia de prevención de riesgos laborales. La citada autodeclaración deberá ser conformada, en su caso, por los delegados de prevención, o acompañada de sus alegaciones a la misma.
- g) Además del cumplimiento de los requisitos preventivos básicos a que se refiere el párrafo f) anterior, la empresa deberá acreditar el desarrollo o la

realización, durante el periodo de observación, de dos, al menos, de las siguientes acciones:

1.ª Incorporación a la plantilla de recursos preventivos propios (trabajadores designados o servicio de prevención propio), aun cuando no esté legalmente obligada a efectuarlo, o ampliación de los recursos propios existentes.

2.ª Realización de auditorías externas del sistema preventivo de la empresa, cuando ésta no esté legalmente obligada a ello.

3.ª Existencia de planes de movilidad vial en la empresa como medida para prevenir los accidentes de trabajo en misión y los accidentes in itinere.

4.ª Acreditación de la disminución, durante el período de observación, del porcentaje de trabajadores de la empresa o centro de trabajo expuestos a riesgos de enfermedad profesional.

5.ª Certificado de calidad de la organización y funcionamiento del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, expedido por entidad u organismo debidamente acreditado por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC), justificativo de que tales organización y funcionamiento se ajustan a las normas internacionalmente aceptadas.

2. A los efectos previstos en el apartado anterior, se considerará como empresa el conjunto de todos los códigos de cuenta de cotización que correspondan a la misma y tengan el mismo código de actividad a efectos de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

3. Del cómputo de la siniestralidad laboral a la que se refieren los índices mencionados en el párrafo c) del apartado 1 se excluirán los accidentes in itinere.

4. La concurrencia de los requisitos señalados en los párrafos a), e), f) y g) del apartado 1 se acreditará mediante certificación acompañada a la solicitud y suscrita por el empresario, si el titular de la empresa es persona física, o por el administrador, presidente del consejo de administración u órgano de gobierno equivalente, si es persona jurídica, en su caso, con la conformidad de los delegados de prevención, o acompañada de sus alegaciones a la misma.

Artículo 3. Pequeñas empresas beneficiarias

1. Dadas las especiales circunstancias que en ellas concurren, las empresas que en el periodo de observación máximo de cuatro ejercicios no hayan superado un volumen de cotización por contingencias profesionales de 5.000 euros podrán acceder al incentivo que se regula en este real decreto, siempre que acrediten que, además del cumplimiento de los requisitos establecidos en los párrafos a), c), d), e) y f) del artículo 2.1, reúnen las siguientes condiciones:

a) Haber alcanzado un volumen de cotización por contingencias profesionales de 250 euros en el citado periodo de observación de cuatro ejercicios.

b) Además del cumplimiento de los requisitos básicos a que se refiere el párrafo f) del artículo 2.1, la empresa deberá acreditar el desarrollo o realización de alguna de las siguientes acciones:

1.^a Asunción por el empresario de la actividad preventiva o designación de trabajadores de la empresa que asuman dicha actividad.

2.^a Obtención, por el empresario o los trabajadores designados que vayan a asumir las tareas preventivas, de formación real y efectiva en materia de prevención de riesgos laborales.

2. La concurrencia de las condiciones señaladas en el apartado 1, a excepción de la recogida en el párrafo a) de dicho apartado, y en el párrafo d) del artículo 2.1, se acreditará mediante certificación suscrita por el empresario, si el titular de la empresa es persona física, o por el administrador, presidente del consejo de administración u órgano de gobierno equivalente, si es persona jurídica, en su caso, con la conformidad de los delegados de prevención, o acompañada de sus alegaciones a la misma.

Artículo 4. Aplicación y cuantía del incentivo

1. Para la aplicación del incentivo será necesario el cumplimiento de los índices establecidos en el anexo II.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.1, la cuantía del incentivo podrá alcanzar hasta el 5 por ciento del importe de las cuotas por contingencias profesionales de cada empresa correspondientes al periodo de observación previsto en el artículo 6, o bien hasta el 10 por ciento si los periodos de observación son consecutivos y en el inmediatamente anterior se ha percibido el incentivo, con el límite, en ambos casos, del importe de las inversiones efectuadas a las que aluden el apartado 1.a) del artículo 2 y el apartado 1 del artículo 3.

3. En el caso de las pequeñas empresas beneficiarias a las que alude el artículo 3, el incentivo, que en ningún caso podrá superar el importe de lo cotizado por contingencias profesionales, tendrá como límite máximo 250 euros para el primer periodo de observación, que se elevará a 500 euros en el segundo periodo y siguientes, siempre que en el inmediatamente anterior se haya percibido el incentivo.

4. La orden por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, contenidas en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, fijará anualmente los valores límite de los índices de

siniestralidad general y de siniestralidad extrema a tener en cuenta para el cálculo del incentivo aplicable, así como el volumen de cotización por contingencias profesionales a alcanzar durante el periodo de observación, en su caso.

Artículo 5. Financiación del sistema de incentivos

1. El sistema de incentivos que se regula por medio de este real decreto se financiará con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación constituido con el 80 por ciento del exceso de excedentes de la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 73 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, depositado en el Banco de España, en cuenta especial titulada a nombre de la Tesorería General de la Seguridad Social, a disposición del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
2. El volumen máximo de los recursos del Fondo de Prevención y Rehabilitación a disposición de las mutuas en cada ejercicio económico para esta finalidad será el 3 por ciento del saldo de dicho fondo existente a 31 de diciembre del ejercicio anterior. Este porcentaje será de aplicación a cada una de las mutuas en proporción a su contribución a la formación de dicho saldo.
3. No obstante lo señalado en el apartado anterior, cuando los recursos disponibles con cargo a la parte del 3 por ciento del fondo que le corresponda fueran insuficientes para atender las solicitudes aceptadas, adicionalmente la mutua podrá acordar el destino, a tal fin, de recursos procedentes de las reservas voluntarias, o bien de la parte de las reservas obligatorias correspondientes a la gestión de las contingencias profesionales, en la cuantía que exceda del límite mínimo reglamentariamente previsto.

4. Los incentivos destinados a las empresas cuyas contingencias profesionales estén protegidas por las entidades gestoras se financiarán con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación, sin minorar el porcentaje correspondiente a las mutuas.

Artículo 6. Periodo de observación

1. Se considerará como periodo de observación el número de ejercicios naturales consecutivos e inmediatamente anteriores al de la solicitud que no hayan formado parte de una solicitud anterior, con un máximo de cuatro ejercicios.

2. Una vez alcanzado el volumen mínimo de cotización al que aluden los artículos 2 y 3, para las empresas que no soliciten el incentivo comenzará a computarse un nuevo período de observación.

Artículo 7. Presentación y tramitación de las solicitudes

1. Desde el día 1 de abril hasta el 15 de mayo de cada año, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este real decreto que deseen optar al incentivo, deberán presentar su solicitud en la mutua o entidad gestora que asuma la protección de sus contingencias profesionales.

2. Agotado el plazo de presentación de solicitudes, la mutua o entidad gestora, una vez examinadas todas las peticiones presentadas y verificada la concurrencia de los requisitos señalados en los artículos 2 y 3, remitirá a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, antes del día 30 de junio, el correspondiente informe-propuesta no vinculante en orden a la concesión o denegación del incentivo solicitado, por medio de un fichero informático cuyo diseño y contenido se especificarán en las disposiciones de aplicación y desarrollo.

En los supuestos de informe-propuesta desfavorable, la entidad gestora o mutua, previamente a su remisión a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, conferirá trámite de audiencia a la empresa, así como a los delegados de prevención cuando no conste su conformidad, cuyas alegaciones acompañará a dicho informe-propuesta, junto con la valoración de la entidad gestora o mutua sobre las mismas.

Artículo 8. Autorización y abono del incentivo

1. Una vez recibidos los informes-propuesta de las entidades gestoras o de las mutuas, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social efectuará las comprobaciones que sean necesarias en relación con el cumplimiento de los requisitos señalados en los artículos 2 y 3 y los indicadores a los que se refiere el anexo II, y verificará que el volumen de los recursos disponibles permite afrontar el importe de las solicitudes a aprobar, así como que, en el caso de las mutuas, dicho importe no excede de la proporción que les corresponde del saldo del Fondo de Prevención y Rehabilitación más las reservas a las que se refiere el artículo 5.3. En el supuesto de insuficiencia del volumen máximo de recursos disponibles o de la cuantía que corresponde a la mutua, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social llevará a cabo una reducción proporcional de las cuantías.

2. Cumplimentados los trámites anteriores y comprobada la concurrencia de los requisitos establecidos, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social dictará resolución estimatoria, de la que dará traslado a la entidad gestora o mutua que formuló la propuesta para su notificación a la empresa, así como a la Tesorería General de la Seguridad Social, a fin de que ésta, con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación y mediante las operaciones que sean necesarias, proceda al abono de los incentivos correspondientes a las empresas protegidas por las entidades gestoras y

transfiera a cada una de las mutuas, para su abono, el importe de los incentivos destinados a sus empresas beneficiarias.

3. En el supuesto de que la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social no considerara debidamente acreditada la concurrencia de las condiciones necesarias para acceder al incentivo, lo comunicará a la entidad gestora o mutua que formuló el informe-propuesta para su notificación a la empresa solicitante, al objeto de que ésta pueda formular alegaciones en el trámite de audiencia correspondiente. Dichas alegaciones, junto con el informe sobre las mismas de la entidad gestora o mutua, serán remitidas a la citada Dirección General, que resolverá lo que proceda y dará traslado de la resolución a la mutua o entidad gestora que formuló la propuesta, para su notificación a la empresa solicitante.

Artículo 9. Asociación a otra mutua

1. Cuando se produjere la denuncia del convenio de asociación existente con una mutua y la asociación de la empresa a otra mutua durante el período de observación al que se refiere el artículo 6, el abono del incentivo corresponderá a la mutua a la que la empresa estuviera asociada en el momento de la solicitud.

2. La insuficiencia de recursos de la mutua para el abono de la totalidad del incentivo que corresponda a la empresa será causa suficiente, sin otros requisitos, para que ésta pueda denunciar el convenio de asociación a su vencimiento.

Artículo 10. Inspección y control

1. Una vez recibida la información señalada en el artículo 7.2, y sin perjuicio de dictar la resolución que proceda, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social pondrá a disposición de la Dirección General de la Ins-

pección de Trabajo y Seguridad Social, para su comprobación y efectos procedentes, la información relativa a las empresas solicitantes.

Este control se entiende sin perjuicio del control interno que corresponde ejercer a la Intervención General de la Seguridad Social, de conformidad con lo establecido en el artículo 143 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

2. La falta de veracidad de los datos consignados en la certificación de la empresa a la que se refieren los artículos 2 y 3 conllevará la devolución del incentivo percibido y la exclusión del acceso al mismo por un periodo igual al último periodo de observación, así como la exigencia de las responsabilidades administrativas o de otra índole a las que hubiere lugar, para cuya verificación la entidad gestora o la mutua deberá mantener a disposición de los órganos de fiscalización y control competentes toda la documentación e información relativa a las empresas beneficiarias.

Disposición adicional única. Aplicación a empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social

1. Cuando las empresas beneficiarias estén autorizadas para colaborar en la gestión de la Seguridad Social, en la modalidad prevista en el artículo 77.1.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el incentivo a percibir por las mismas se contraerá a las cuotas de incapacidad permanente, muerte y supervivencia (IMS) por las que la empresa cotiza a la Seguridad Social, imputándose por la misma a las cuentas de la colaboración la parte del incentivo que corresponda a las cuotas de incapacidad temporal retenidas en virtud de la mencionada colaboración.

En cualquier caso, se computarán ambas cuotas, tanto para la determinación de los índices como para la del volumen de cotización al que se refiere el artículo 6.

2. Al tiempo de formular la solicitud, en su caso, para el abono del incentivo, la empresa colaboradora deberá facilitar a la mutua la información necesaria para el cálculo de los índices a los que se refiere el anexo II.

Disposición transitoria única. Reconocimiento y abono de incentivos en el año 2010

1. En el año 2010 tendrá lugar el reconocimiento y abono de los incentivos correspondientes al ejercicio 2009 al que serán de aplicación los plazos y restantes condiciones establecidos en este real decreto.
2. La fecha inicial del periodo de observación al que se refiere el artículo 6 será el día 1 de enero de 2009.
3. Por Orden del Ministerio de Trabajo e Inmigración se fijarán para el ejercicio 2009 los valores límite y el volumen de cotización a que se refiere el artículo 4.4.

Disposición final primera. Modificación del Real Decreto 577/1982, de 17 de marzo, por el que se regulan la estructura y competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

El apartado 17 del artículo 2 del Real Decreto 577/1982, de 17 de marzo, por el que se regulan la estructura y competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, queda redactado como sigue:

«17. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo tiene la condición de medio propio y servicio técnico de la Administración General del Estado, pudiendo asumir encomiendas de gestión para la realización de actos de gestión o actuaciones relativas a seguridad y salud en el trabajo que le encarguen los departamentos ministeriales con competencias en la materia.

Las encomiendas de gestión serán de ejecución obligatoria para el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se retribuirán mediante tarifas sujetas al régimen previsto en el párrafo siguiente, y llevarán aparejada la potestad para el órgano que confiere el encargo de dictar las instrucciones necesarias para su ejecución.

La tarifa o la retribución deberán cubrir el valor de las prestaciones encargadas, teniendo en cuenta para su cálculo los costes directos y los indirectos, y márgenes razonables, acordes con el importe de aquellas prestaciones, para atender desviaciones e imprevistos.

La cuantía de la tarifa o la retribución será fijada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, actuando con el carácter de medio propio y servicio técnico de la Administración General del Estado, no podrá participar en licitaciones públicas convocadas por los poderes adjudicadores pertenecientes a la misma, sin perjuicio de que, cuando no concurra ningún licitador, pueda encargársele la ejecución de la prestación objeto de las mismas.»

Disposición final segunda. Título competencial

Este real decreto se dicta al amparo de lo previsto en el artículo 149.1.17.^a de la Constitución Española, que reserva al Estado el régimen económico de la Seguridad Social.

Disposición final tercera. Facultades de aplicación y desarrollo

Se faculta al Ministro de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas disposiciones de carácter general sean precisas para la aplicación y desarrollo de

este real decreto, incluida la adaptación de la autodeclaración sobre actividades preventivas y sobre la existencia de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, y de las fechas y plazos de tramitación previstos.

Disposición final cuarta. Registro contable de las operaciones

De conformidad con lo establecido en el artículo 125.3 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, por parte de la Intervención General de la Seguridad Social se dictarán las instrucciones contables necesarias para el registro de las operaciones que se deriven de la aplicación de este real decreto.

Disposición final quinta. Entrada en vigor

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Palma, el 31 de marzo de 2010.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo e Inmigración,
CELESTINO CORBACHO CHAVES

ANEXO I

Autodeclaración sobre actividades preventivas y sobre la existencia de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales¹

Cuestiones	Sí	No	No procede	Notas
<i>1. Integración de la prevención, estructura organizativa, responsabilidades y funciones</i>				
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 cuál) [] Empresario [] Trabajador designado. Identificación: _____ [] Servicio prevención propio. Identificación: _____ [] Servicio prevención ajeno. Identificación: _____				
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?				
<i>2. Procedimientos para la gestión integrada de la prevención</i>				
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? * Esta respuesta debe ser congruente con 1.5.				
<i>3. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.</i>				

¹ Se entenderá acreditado el cumplimiento de los requisitos básicos en materia de prevención de riesgos laborales a los que se refieren el artículo 2.1.f) y el artículo 3.1. cuando proceda la respuesta «Sí» a todas las preguntas de la presente autodeclaración que sean de aplicación a la empresa.

El «bonus»: criterios para la acción sindical

Cuestiones	Sí	No	No procede	Notas
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 o actualiza 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 el sistema preventivo y se han subsanado las deficiencias detectadas? Caso de estar excluida de dicha obligación, ¿ha formulado la correspondiente notificación a la autoridad laboral?				
<i>4. Formación e información en materia preventiva</i>				
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?				
<i>5. Vigilancia de la salud</i>				
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 y/o epidemiológicos sobre los daños a la salud registrados?				
<i>6. Acciones preventivas complementarias</i>				
6.1 ¿Se han incorporado a la plantilla recursos preventivos propios o se han ampliado los existentes?				

El «bonus»: criterios para la acción sindical

Cuestiones	Sí	No	No procede	Notas
6.2 ¿Se han realizado auditorías externas voluntarias del sistema preventivo de la empresa?				
6.3 ¿Existen planes de movilidad vial en la empresa?				
6.4 ¿Se han realizado inversiones en materia de prevención de riesgos laborales o que comporten eliminación o disminución de riesgos? (art. 3.1). * Determinación cuantitativa de las inversiones (consignar cifra en apartado notas).				
6.5 ¿Ha disminuido el número de trabajadores expuestos a riesgos de enfermedad profesional en relación con el número total de trabajadores de la empresa o centro de trabajo?				
<i>7. Acciones preventivas complementarias de las pequeñas empresas</i>				
7.1 ¿Se ha asumido por el empresario la actividad preventiva o se han incorporado a la plantilla recursos preventivos propios?				
7.2 ¿Se han realizado inversiones en materia de prevención de riesgos laborales que comporten eliminación o disminución de riesgos? * Determinación cuantitativa de las inversiones (consignar cifra en apartado notas).				
7.3 ¿Se ha obtenido formación real y efectiva en materia de prevención de riesgos laborales por el empresario o los trabajadores designados que vayan a asumir las tareas preventivas?				
<i>8. Información sobre la existencia de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales</i>				
8.1 ¿Existen en la empresa o centro de trabajo delegados de prevención?				
8.2 ¿Existe en la empresa o centro de trabajo comité de seguridad y salud? * Para empresas o centros de trabajo con 50 ó más trabajadores.				
<p>Certifico la exactitud de los datos recogidos en la presente autodeclaración</p> <p>Fdo.: El Empresario Fdo.: El Administrador/ Presidente del Consejo de Administración</p>	<p>Conforme con la cumplimentación de la autodeclaración</p> <p>Fdo.: El/Los Delegados de Prevención</p>			

ANEXO II

Índices para la aplicación del incentivo

1. *Índices de siniestralidad general.*—Las empresas habrán de cumplir los dos índices de siniestralidad general que se reseñan a continuación, los cuales, en su definición, recogen la incidencia de la siniestralidad laboral, excluidos los accidentes in itinere, la permanencia en la situación de activo del trabajador, el número de trabajadores y bases de cotización, así como la relación con la actividad desarrollada reflejada en el tipo de cotización por código de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) contemplado en la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales vigente en el período de observación. La definición de dichos índices para los códigos citados es la siguiente:

$$I_i = \frac{\text{Importe total de la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales durante el período de observación}}{\text{Cuotas totales por contingencias profesionales durante el período de observación}} * 100 < \alpha_i$$

$$II_i = \frac{\text{Número total de partes de AT y EP con baja laboral durante el período de observación}}{\text{Cuotas totales por contingencias profesionales durante el período de observación}} * 10.000 < \beta_i$$

Donde el subíndice i hace referencia a cada uno de los códigos de la CNAE recogidos en la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2. *Índice de siniestralidad extrema.*—En aquellos supuestos en los que durante el periodo de observación se hubiera 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

El «bonus»: criterios para la acción sindical

profesionales, excluidos los que tengan su causa en los accidentes in itinere, se calculará el índice de siniestralidad extrema, que mide el número de siniestros con repercusiones extremas (accidentes o enfermedades que ocasionen incapacidad permanente en alguno de los grados señalados o el fallecimiento de la persona trabajadora) ponderado entre el número total de trabajadores de la empresa, su permanencia en el trabajo y la actividad económica de la empresa.

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

$$III_i = \frac{\text{Número total de reconocimientos de incapacidad permanente y de fallecimientos en el período de observación} \times 1.000.000}{\text{Cuotas totales por contingencias profesionales durante el período de observación}} < \partial_i$$

Donde el subíndice i hace referencia a cada uno de los códigos de la CNAE recogidos en la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Si el índice de siniestralidad extrema de la empresa superase el límite establecido al efecto, el incentivo no podrá aplicarse, con independencia del valor que tomen los índices de siniestralidad general.

3. Los valores límite α , β , y ∂_i de los índices señalados se establecerán anualmente en la orden por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, contenidas en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Anexo II

Planes de movilidad

La patronal intenta de manera constante dejar los accidentes de tráfico in itinere fuera del cómputo de los daños debidos al trabajo.

Bajo el argumento que son sucesos que acontecen fuera del lugar de trabajo, se pretende evitar la responsabilidad que sobre los mismos pueda tener el empleador.

Desde CCOO hemos defendido permanentemente que en los accidentes de tráfico, sean al ir o venir del trabajo, o cuando la actividad consiste en permanecer en medio del tráfico rodado, el empresario tiene una responsabilidad importante tanto en su prevención como en la organización del trabajo para evitar que los trabajadores y trabajadoras se expongan a este tipo de accidentes.

El RD 404/2010 recoge que entre los puntos optativos que ha de acreditar la empresa para su desarrollo en el periodo de observación, está la existencia de planes de movilidad vial en la empresa como medida para prevenir los accidentes de trabajo en misión y los accidentes in itinere. Por ello hemos introducido este anexo con unas pautas mínimas imprescindibles para negociar estos planes de movilidad. De las cinco posibilidades que se brindan al empresario para desarrollar, desde CCOO creemos que la elaboración y puesta en marcha de planes de movilidad, junto con la disminución del porcentaje de expuestos a agentes o elementos causantes de enfermedades profesionales, son los fundamentales y los que hay que negociar con el empleador para prevenir daños.

El reciente RDL 6/2010, de medidas para el impulso de la recuperación económica y el empleo, recoge en su art. 17 la exención en el IRPF de las cantidades satisfechas por las empresas para el transporte colectivo de sus trabajadores. El RDL deja pendiente el desarrollo, a través del reglamento del IRPF de 2010, de cómo será la desgravación fiscal de quienes hayan utilizado el transporte público todo este año. Por lo que conviene conservar todos estos títulos de transporte, ya sean anuales, trimestrales o mensuales, cara a la declaración de la renta del próximo año.

Respecto a los planes de movilidad, desde CCOO proponemos:

- Excluir el permiso de conducir y la propiedad de un vehículo como criterio de selección de personal; pueden ser requisitos complementarios, pero en ningún momento excluyentes. Además, la tenencia o acceso a un vehículo propio, por los costes que genera, puede ser un factor de exclusión para aquellos que más problemas tienen para su incorporación al mundo del trabajo: jóvenes, mujeres, mayores de 45 años desempleados de larga duración, inmigrantes.
- Subvencionar desde la empresa líneas de transporte o rutas para el acceso al centro de trabajo.
- Incorporar a la negociación colectiva el abono de los títulos de transporte de carácter personal y reducir el espacio dedicado a aparcamientos.
- Incorporar los riesgos por la movilidad para el acceso al centro de trabajo como un factor a tener en cuenta en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo.
- Incorporar en la negociación colectiva el criterio de reubicación sistemática de trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo más próximos a sus domicilios. Hay que introducir como un crite-

rio de selección para la incorporación del personal la facilidad de acceso o la proximidad al lugar de trabajo.

- Incluir la auditoría de movilidad en los estudios para obtener un sistema de certificado de calidad.
- Promover los accesos al centro de trabajo con bicicletas u otros transportes sostenibles y de baja contaminación, facilitando su aparcamiento y custodia.
- Garantizar el acceso a los lugares de trabajo para peatones, garantizando su seguridad.
- Apostar por el transporte colectivo. Las empresas deberían convertirse en grupos de presión para que las autoridades locales o autonómicas responsables de la determinación de los itinerarios de las líneas públicas de transportes adecuen los vehículos a las demandas o cantidad de trabajadores que han de acceder a los mismos, así como la regularidad en los tránsitos y el establecimiento de enlaces eficientes.
- En las grandes empresas y en los polígonos industriales es necesario elaborar planes de movilidad y se debe negociar el establecimiento de la figura del gestor de movilidad, además de constituir consejos de movilidad integrados por todos los agentes con interés en el tema (sindicatos, empresas, Administraciones públicas gestoras de los transportes y las empresas u operadores del transporte colectivo de viajeros).
- Potenciar la movilidad sostenible en los centros de trabajo como materia de los convenios colectivos. Es necesaria la incorporación del tratamiento de los problemas de la movilidad sostenible en los convenios colectivos y en los pactos o acuerdos de empresa.
- Hay que potenciar que la negociación colectiva, sectorial o de em-

presa, regule que la movilidad de los trabajadores sea objeto de análisis conjunto, entre la empresa y la representación sindical, de manera periódica (por ejemplo una vez al año), con el objetivo de establecer medidas concretas que favorezcan la movilidad sostenible de las personas.

Conceptos de interés sobre lo que es un plan de movilidad y las fases de su ejecución

1. ¿Qué es un Plan de Movilidad Sostenible?

La finalidad de un Plan de Movilidad Sostenible (PMS) es reconducir los desplazamientos recurrentes que se efectúan todos los días por motivos laborales hacia modos de transporte social, preventiva y ambientalmente más sostenibles.

La gestión de la demanda de transporte actúa de forma eficaz en los centros que provocan esta movilidad por motivo de trabajo. Para conseguirlo es necesario planificar de forma racional cada una de las medidas que se proponen bajo la forma de Plan de Movilidad Sostenible, en el que se diseñan propuestas adaptadas a las necesidades de cada centro de trabajo y a las circunstancias de los mismos trabajadores.

Un PMS es un método eficaz que permite mejorar las condiciones de movilidad generadas en los centros de actividad, colaborando en la reconducción de los efectos no deseados de estos desplazamientos, como los accidentes, la congestión del tráfico o la contaminación. Para ello se ofrecen alternativas reales que ayudan a reducir el número de vehículos motorizados que acceden hacia los centros de trabajo.

La mayoría de las empresas son un lugar idóneo para analizar, evaluar y opti-

mizar la movilidad, porque la mayoría de los trabajadores/as participan en diversos aspectos comunes: los horarios son similares, la oferta de transporte público es común para todo el mundo, etc. Un PMS es un compromiso mutuo entre la dirección de los centros de actividad y los trabajadores/as que se caracteriza por la búsqueda de la racionalidad desde el punto de vista social, económico y ambiental.

2. ¿Cuáles son los objetivos de un PMS?

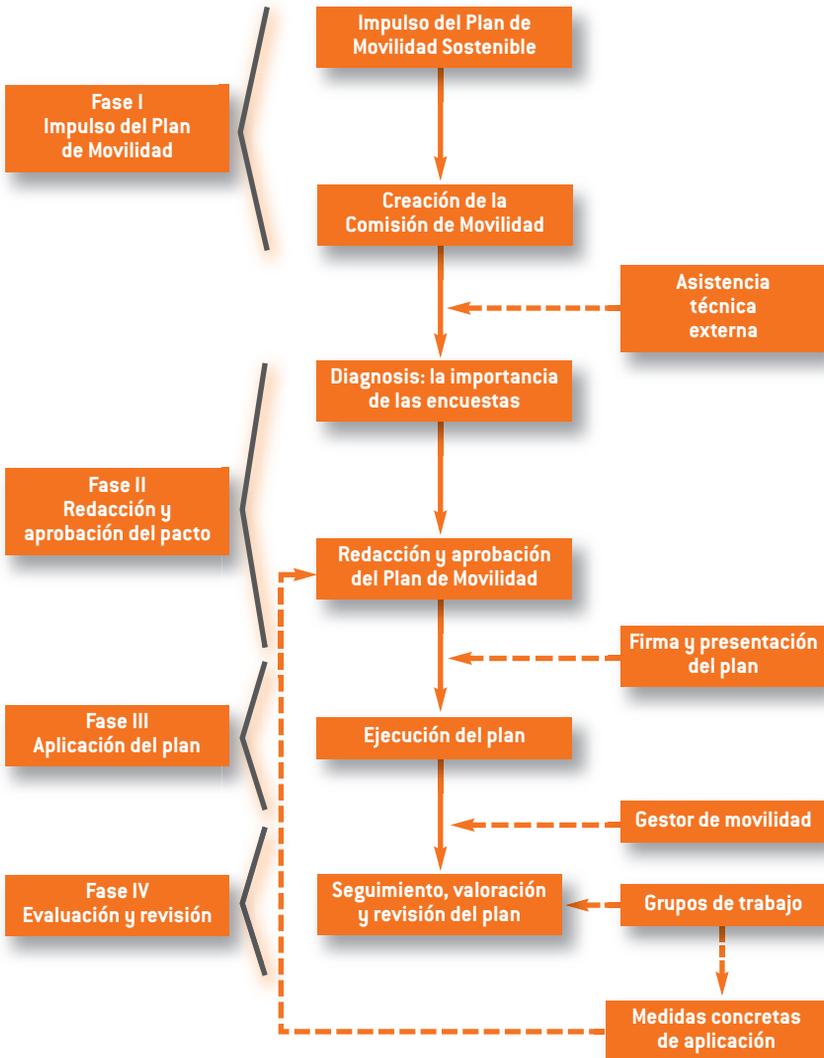
Los principales objetivos de un Plan de Movilidad Sostenible son:

- Reducir la movilidad motorizada individual.
- Contribuir a mitigar el cambio climático.
- Disminuir los impactos ambientales producidos por el desplazamiento al trabajo.
- Disminuir el consumo energético por desplazamientos al centro de trabajo.
- Rebajar el nivel de congestión circulatoria.
- Contribuir a la reducción del número de accidentes in itinere.

Para alcanzar estos objetivos sería necesario incidir en medidas dirigidas a:

- Fomentar el uso de medios no motorizados.
- Promover la transferencia de los modos de transporte privados individuales a los públicos y privados colectivos.
- Dotarse de un sistema de coches compartidos.

3. Proceso metodológico de elaboración de un Plan de Movilidad



Anexo III

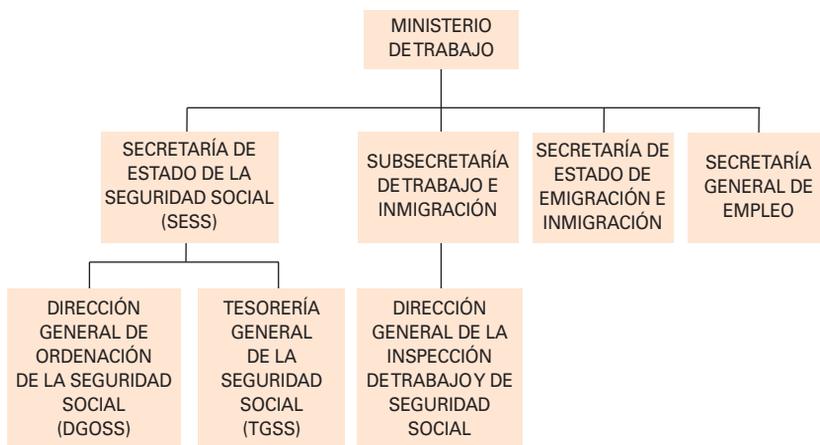
Glosario de acrónimos

(por orden de aparición en el texto)

- 1. RD:** Real Decreto. Norma que emana del poder ejecutivo, es decir, del Consejo de Ministros; en rango jerárquico se sitúan por debajo de las leyes y en muchos casos lo que hacen los reales decretos son desarrollos de las leyes, en tal caso se denominan reglamentos.
- 2. RDL:** Real Decreto Legislativo. Norma con rango de ley, pero que no emana de las Cortes, sino del poder ejecutivo y tras una delegación expresa del poder legislativo (ley delegante) para que el Gobierno refunda en un solo texto normas dispersas de un mismo objeto y ámbito de aplicación; o desarrolle un articulado siguiendo unas bases marcadas en esa ley delegante.
- 3. Orden TIN:** Las órdenes son normas de menor rango que los RD de presidencia del Gobierno o Consejo de Ministros y que las aprueba un ministro para el desarrollo de un aspecto concreto de sus competencias ministeriales. En el caso de Orden TIN se refieren a las del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- 4. BOE:** Boletín Oficial del Estado. Donde se publican las normas y así adquieren valor para su cumplimiento.
- 5. MATEPSS:** Mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. Son asociaciones de empresarios sin ánimo de lucro debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo cuyo fin principal es la colaboración con la Seguridad Social en la gestión de los

daños derivados del trabajo y cualquier otra función colaboradora que se le destine, gestionando el dinero público que se les encomiende para ello.

6. **PGE:** Ley de Presupuestos Generales del Estado. Ley por la que se aprueban anualmente los Presupuestos Generales del Estado y en las que se incluyen en muchas ocasiones disposiciones modificadoras de normas vigentes.
7. **IRPF:** Impuesto de la Renta de las personas físicas. Impuesto personal, progresivo y directo que se utiliza para gravar las rentas de las personas con residencia en España, obtenidas durante el año tributario (enero-diciembre o prorrateo).
8. **SESS:** Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Dirección y tutela de las entidades gestoras y servicios comunes adscritos a la Secretaría, ordenación jurídica del sistema de la Seguridad Social.
9. **DGOSS:** Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. Desarrolla las funciones económico-financieras de la Seguridad Social, seguimiento económico de las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social (mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social), presupuestación de la Secretaría de Estado y servicios y fijación de cotizaciones.
10. **TGSS:** Tesorería General de la Seguridad Social. Realiza las funciones de afiliación, inscripción de empresas y trabajadores, recaudación de cuotas, aplazamientos y ordenación de los pagos de la Seguridad Social.
11. **ITSS:** Inspección de Trabajo y de Seguridad Social. Planificación, coordinación, ejecución de las competencias propias de la Inspección de Trabajo (Ley 42/1997).



12. **EESST 2007- 2012:** Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012. Es el instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales, con coherencia y racionalidad para conseguir reducir la siniestralidad laboral y mejorar los niveles de seguridad y salud en el trabajo. Aprobada por los agentes sociales y refrendada por el Consejo de Ministros.
13. **Accidente de trabajo in itinere:** El accidente acaecido al ir o al venir al trabajo por el medio y camino habituales y que tiene a todos los efectos la consideración de accidente de trabajo.
14. **PMS:** Plan de Movilidad Sostenible.
15. **Bonus:** Posibilidad de establecer un sistema de reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias profesionales en los supuestos de empresas que acrediten índices de siniestralidad por debajo del promedio del sector y demuestren actividades efectivas y reales en materia de prevención, más allá de las estrictamente legales (Objetivo 1.3. EESST 2007-2012). El «bonus puede» tener un carácter incentivador (reducción porcentaje a satisfacer) o penalizador (incremento porcentaje).

- 16. CP:** contingencias profesionales. Son los daños derivados del trabajo que dan lugar a cotizaciones y prestaciones concretas, en situaciones derivadas de baja médica. Son los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se definen en los artículos 115 y 116 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994).
- 17. CC:** contingencias comunes. Accidentes y enfermedades que, en principio, no derivan de las exposiciones del puesto de trabajo. Su tratamiento asistencial (sistema público de salud) y en prestaciones es distinto a las CP.

En el deseo que esta guía sea práctica para la reducción de los daños derivados del trabajo y facilite la labor de los delegados y delegadas de prevención:

Más información

■ Confederación Sindical de CCOO:

Secretaría Confederal de Salud Laboral.
Fernández de la Hoz, 12, 5ª planta.
28010 Madrid
Tel.: 91 702 80 61

■ Departamento Confederal de Movilidad

Fernández de la Hoz, 12, 5ª planta.
28010 Madrid
Tels.: 91 702 81 69 / 649 227 668
movilidad@ccoo.es

■ Centro de Referencia en Movilidad ISTAS

Vía Laietana, 16, 5ª planta
08003 Barcelona
Tel.: 93 481 27 80
mferrri@ccoo.cat / avilallonga@ccoo.cat
www.istas.net

■ Responsables federales y territoriales de CCOO de Salud Laboral

