

¿CÓMO INCENTIVAR LA PREVENCIÓN EN LAS EMPRESAS? EL EJEMPLO DEL SEGURO SOCIAL ALEMÁN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

DR. STEFAN ZIMMER

DIRECTOR DE RELACIONES INTERNACIONALES

SEGURO SOCIAL ALEMÁN DE ACCIDENTES DE TRABAJO (DGUV)

stefan.zimmer@dguv.de

STEVEN LANDSBURG, PROFESOR DE LA UNIVERSIDAD DE ROCHESTER (EEUU) Y CONOCIDO AUTOR, ESCRIBIÓ: "LA MAYOR PARTE DE LA ECONOMÍA SE PUEDE RESUMIR EN CINCO PALABRAS: LA HUMANIDAD REACCIONA A INCENTIVOS".

Los incentivos no desempeñan sólo un papel crucial en la economía. Son también un elemento esencial para aumentar la seguridad y salud laboral en las empresas. El artículo presenta un breve resumen del uso hecho de los incentivos en el seguro social de accidentes de tra-

bajo en Alemania, también con el propósito de proporcionar impulsos para la reforma debatida actualmente en España.

El Seguro Social Alemán de Accidentes de Trabajo

En Alemania, la responsabilidad por la prevención, la rehabilitación y la indemnización de accidentes laborales, accidentes de trayecto y enfermedades profesionales corresponde al Seguro Social Alemán de Accidentes de Trabajo.

Los organismos gestores son las instituciones aseguradoras del sector privado (Berufsgenossenschaften o "BG") y las aseguradoras de accidentes de trabajo del sector público. Las BG están organizadas por sectores económicos, algo sumamente importante para entender nuestro sistema de contribuciones e incentivos. Existe así una BG para el sector de la construcción, una BG para la industria química, una para el sector administrativo y bancario, una para la industria minera, etc.

Las 23 BG y las 27 aseguradoras de riesgos del trabajo del sector público, ase-



Stefan Zimmer en su intervención en el INSHT, el pasado 10 de junio, en la jornada sobre "Incentivación de la prevención: cómo estimular la prevención de riesgos laborales".

guran a más de 70 millones de personas en unos 3 millones y medio de empresas, así como en otras instituciones, como escuelas y universidades. Básicamente, cualquier asalariado en Alemania está asegurado obligatoriamente.

Los empresarios son los únicos contribuyentes. El índice medio corresponde al 1,32% de la nómina empresarial. Sin embargo, en ramas que presentan un mayor riesgo (como la de la construcción) las contribuciones pueden ascender al 12% o más. En el área de servicios sólo son del 0,3%. La cantidad no depende sólo del tamaño de la nómina, del sector de la industria y del tipo de riesgo, sino también del número y la gravedad de los accidentes en una empresa.

La dependencia del importe de las contribuciones del número y la gravedad de los accidentes producidos en una empresa, es la piedra angular de nuestro sistema de incentivación, que se expondrá a continuación brevemente en sus tres variantes:

Los incentivos para las empresas

Para poder calcular adecuadamente las contribuciones en función de los riesgos, determinamos primero el riesgo de una empresa multiplicando el tiempo de duración de un riesgo con la peligrosidad de la actividad. El tiempo de duración se

expresa aquí a través de la suma de las retribuciones salariales (la masa salarial), la peligrosidad de la actividad a través de la relación entre el salario y el importe de las prestaciones concedidas. Ahora llevamos a cabo una diferenciación de las contribuciones a dos niveles.

Los "niveles de riesgo"

Intrínsecamente, las cotizaciones al seguro de accidentes incluyen un elemento de recompensa y sanción, ya que cada BG (responsable de un ramo industrial determinado, como la industria química, la industria metalúrgica o el sector sanitario) recauda las contribuciones necesarias para cubrir los gastos por accidentes laborales y enfermedades profesionales en su propio ramo. En este sistema, una caída de las tasas de siniestralidad en el conjunto de la industria provoca una reducción de los gastos de rehabilitación e indemnización, lo que se traduce en una rebaja de las contribuciones al seguro de accidentes.

Un ejemplo: En 2006, la contribución media del sector industrial en su conjunto ascendía a un 1,32 % de la masa salarial, mientras que la contribución media del ramo de la construcción se remontaba a un 3,99 % en el mismo periodo. Sin embargo, si diferenciamos entre determinadas categorías de riesgo en el ramo de la construcción, obtenemos un

amplio abanico de cotizaciones distintas: una empresa constructora de túneles pagaba así una contribución media de un 12,6 %, mientras que una empresa constructora de carreteras pagaba en comparación sólo un 3,37 %.

Por lo tanto, el primer nivel de diferenciación de las contribuciones es la repartición de un sector en diversas categorías de riesgo. Según su tamaño, una BG puede tener hasta 40 categorías de riesgo diferentes, de un total de 380. A cada categoría de riesgo se asigna un llamado "nivel de riesgo", lo que desde el punto de vista matemático no es otra cosa que el multiplicador para la contribución. Estos niveles de riesgo se redefinen cada 3 a 6 años. La configuración de las contribuciones por medio de niveles de riesgo permite una determinación lo más justa posible de las contribuciones en función del grado de siniestralidad, no sólo para empresas enteras, sino también para diferentes ramos de empresas.

El sistema "bonus-malus"

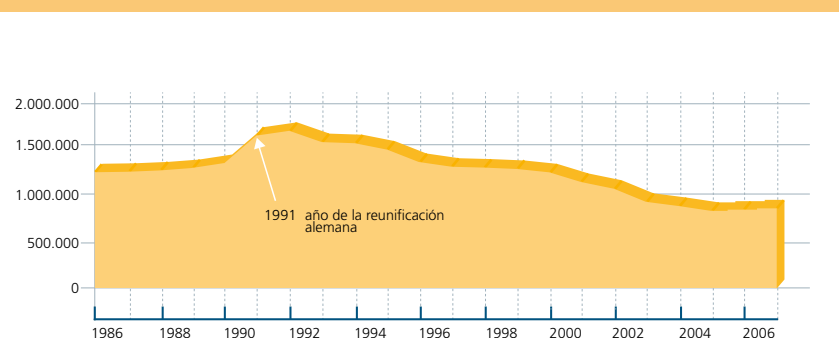
En un segundo nivel, hemos introducido –ya en los años sesenta del pasado siglo– los "sistemas bonus-malus" que recompensan o sancionan el rendimiento específico de una empresa en el campo de la seguridad y salud laboral. Aquí comparamos las empresas que forman parte de una misma categoría de riesgo.

Una empresa con un buen historial en materia de seguridad laboral (en comparación con otras empresas de la misma categoría de riesgo) obtendrá un bonus –una rebaja por excelente rendimiento–, mientras que una empresa con un historial de siniestralidad deficiente tendrá que pagar al fin del año una mayor contribución.

Primero se compara la carga de una empresa con la carga media de las empresas en la misma categoría de riesgo. Carga significa aquí los gastos por siniestralidad en un periodo de tiempo definido (por ejemplo un año). Los "spreads", o sea la gama de diferenciación de las contribu-

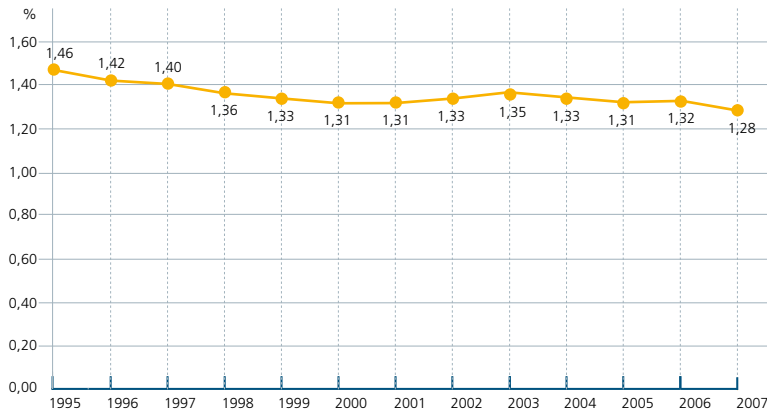
GRÁFICA 1

Accidentes laborales entre 1986 y 2007 que derivan en una incapacidad de trabajar por más de tres días en los sectores públicos y privados



GRÁFICA 2

Índice medio de las contribuciones para las mutuas alemanas ("Berufsgenossenschaften")



ciones, varía: en la industria química puede recargarse o rebajarse un 30% de la contribución, mientras que en la industria azucarera pueden concederse descuentos de hasta un 50% e imponerse recargos de hasta un 60%.

Los premios

El tercer y más reciente nivel en el ámbito de los incentivos económicos, son los premios económicos a la acción preventiva. Este modelo es totalmente independiente de los descritos anteriormente. Una BG puede usarlo, pero no está obligada a ello. Ahí donde se usa ha obtenido, en cualquier caso, un enorme éxito.

Los premios no requieren resultados específicos, sino acciones específicas. El objetivo de los premios es atenuar el efecto nivelador de los niveles de riesgo (que influyen en las contribuciones para categorías de riesgo enteras). De esta manera, logramos evitar el problema que supone indudablemente la desventaja de los dos primeros niveles de incentivos: La seguridad laboral puede prevenir los accidentes, pero no todos.

Un ejemplo: hace tres años, la mutua alemana de la industria minera implantó un sistema de premios. En este sistema, la mutua puede recompensar con hasta un

30% de la inversión total a las empresas que hayan invertido en medidas innovadoras de prevención de riesgos profesionales. Los premios pueden adjudicarse en cinco categorías, en las que las empresas pueden registrar sus actividades preventivas. Las categorías son más bien genéricas, permitiendo así presentar el mayor número posible de iniciativas a las empresas. Las empresas pueden cobrar un reembolso de hasta 30.000€ por una sola medida o hasta 75.000€ si registran más de una medida.

Desde la introducción de este sistema, la mutua ha adjudicado más de 3 millones de € en premios a las empresas. Las inversiones en prevención realizadas por las empresas para poder cobrar una prima totalizaron 10 millones de €.

Modelos de premios similares se aplican ya con éxito en el sector carnicero y en los servicios sanitarios. Otras BG están siguiendo el ejemplo o estudiando métodos para introducir sus propios programas de premios.

CONCLUSIÓN

Aunque el sistema de incentivación alemán ha obtenido reconocimiento internacional por su eficacia y ejemplaridad,

presenta, no obstante, algunos aspectos críticos que no sería conveniente ocultar. Los diferentes niveles de flexibilización afectan así muy desproporcionadamente a las Pyme (en las que se produce la mayor parte de los accidentes de trabajo).

El primer nivel de incentivos, aquél en el que se reparte un sector en diversas categorías de riesgo, no es tan problemático. Éste presenta incluso una ventaja para las Pyme. El segundo nivel de incentivos, el sistema "bonus-malus", aquél que recompensa o sanciona el rendimiento específico de una empresa en el campo de la seguridad y salud laboral, puede ser por el contrario una desventaja. Asumamos que en una empresa con 10 trabajadores ocurre un accidente de trabajo cada 3 ó 4 años. En este caso, la ausencia de accidentes de trabajo durante este tiempo, es decir una tasa de accidentalidad de cero, no será recompensada en principio con un bonus. La ley de los pequeños números queda entonces en deuda con una prevención eficaz. Si en la misma empresa de 10 trabajadores ocurre por el contrario un accidente laboral severo y por lo tanto costoso, ésta tendrá que pagar un cuantioso malus como consecuencia de la sustancial modificación de la relación entre contribución y gastos. En otras palabras, el mecanismo bonus-malus debe ser utilizado de manera diferenciada y cuidadosa con la Pyme.

El tercer modelo, el sistema de premios, es más conveniente. Es más fácil de explicar, de aplicar y de aceptar, pues recompensa también esfuerzos sinceros de mejorar la seguridad laboral, que pueden no reflejarse tal vez, lamentablemente, en un descenso inmediato de la tasa de siniestralidad.

También las pequeñas y medianas empresas pueden beneficiarse enormemente de ello, pues son precisamente los esfuerzos realizados por las Pyme en el ámbito de la seguridad y salud laboral, los que deberían ser objeto (no sólo en Alemania) de una atención y fomento especiales. ■