



¿Incentivamos la microempresa?

A partir de este año, muchas de las microempresas de este país podrán solicitar una reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales. Según se especifica en el artº. 3 del Real Decreto 404/2010 de 31 de marzo, las empresas que en el período de observación máximo de cuatro ejercicios (2009-2012) no hayan superado un volumen de cotización por contingencias profesionales de 5.000 euros podrán acceder también a dicho incentivo, siempre que hayan alcanzado un volumen mínimo de cotización por contingencias profesionales de 250 euros en el período de los cuatro ejercicios, además del cumplimiento de los requisitos de prevención que se indican en el citado artículo.

Esta es la principal novedad para este año del Real Decreto 404/2010 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.

Ahora bien, después de tres años de múltiples experiencias con el sistema Bonus para la gran empresa, nos deberíamos preguntar si este sistema incentivará a la microempresa. ¿Se sentirá motivada la microempresa por este sistema? ¿O bien (y en el caso de conocerlo) lo encontrará complicado, arriesgado, lento, burocrático y por lo tanto, finalmente, desmotivador?

Definición de “pequeñas empresas beneficiarias”

A pesar de que en el Real Decreto se indica “Pequeñas empresas beneficiarias”, quizás cabe mejor la definición de “microempresas”, ya que para no haber alcanzado la cotización de 5.000 euros en cuatro años, no debería superar los 2 trabajadores/as (si la empresa se dedicara a la limpieza) o los 8 trabajadores/as (si la actividad de la empresa fuera la de confección textil). Lógicamente, además de los porcentajes de cotización por trabajador/a en función de la actividad económica de la empresa (CNAE), influirá el salario bruto de cada trabajador/a. Algunas actividades económicas, por su tasa de cotización y aplicándolas a un salario medio de mercado, ya quedan fuera de esta posibilidad, ya que con un sólo trabajador/a la empresa superaría los 5.000 euros en cuatro años.

Para ser considerada pequeña empresa beneficiaria, la empresa deberá haber alcanzado un volumen de cotización por contingencias profesionales de 250 euros en



el período de observación de los cuatro ejercicios. No contemplamos la posibilidad de que hubiera alguna empresa en España que no los alcanzase. En el caso de una empresa dedicada a la confección de prendas de vestir o actividades de fotografía (CNAEs con las tasas de cotización más baja) y que dispusiera de un solo trabajador con la base mínima de cotización, ya superaría los 250 euros de cotización en los cuatro años.

Requisitos básicos

Por supuesto que la empresa deberá cumplir con los requisitos que se solicitaban para todas las empresas. Es decir:

- 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 período de observación.
- No rebasar en el período de observación los límites de los índices de siniestralidad general y siniestralidad extrema.
- Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de cotización a la Seguridad Social.
- No haber sido sancionada por resolución firme en vía administrativa en el período de observación por la comisión de infracciones muy graves o más de 2 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.
- Acreditar, mediante la autodeclaración sobre actividades preventivas y sobre la existencia de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, 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.

Requisitos opcionales

Además de los requisitos básicos anteriores y según se describe en el apartado 1.b) del artículo 3, la empresa deberá acreditar el desarrollo o realización de alguna de las siguientes acciones:

- A- Asunción por el empresario de la actividad preventiva o designación de trabajadores de la empresa que asuman dicha actividad
- B- 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



Es decir, que el empresario deberá haber organizado los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de la empresa con arreglo a una de las modalidades de organización preventiva que se contemplan en el art. 10 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997 de 17 de enero) sin que, en estos casos, la empresa pudiera optar a recurrir exclusivamente a un servicio de prevención ajeno.

Por otra parte, es poco comprensible por qué se indica que el empresario deberá acreditar “alguna” de las acciones, ya que no puede escoger. Deberá realizar ambas, ya que la opción B es consecuencia directa de la A y la A obliga consecuentemente a realizar la B.

Cuantía del incentivo

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

Es decir, que una empresa, para cuando se resuelva favorablemente su solicitud, recibirá 250 euros como consecuencia de su actuación en los períodos 2009-2012 (con la experiencia actual lo recibiría en marzo de 2015) y los siguientes 500 euros los recibirá cada cuatro años, siempre que en el inmediatamente período anterior se haya percibido el incentivo. O sea, aproximadamente en marzo de 2019.

Asimismo, imaginamos que también para las pequeñas empresas, aunque no se especifica como en el resto, el límite en ambos casos también lo marcaría el importe de las inversiones efectuadas en instalaciones, procesos o equipos en materia de prevención de riesgos laborales.

Conclusión

Si queremos seguir esperanzados en que este sistema consiga una creciente implantación, deberemos aligerar la carga burocrática de su consecución. El sistema actual es lento y complicado también para las pequeñas empresas. Hay que hacerlo más efectivo y hay posibilidades para ello. Deberemos evitar que el coste administrativo para la empresa de efectuar la solicitud y el coste de tramitación sea superior al importe del incentivo. Deberemos hacer que el incentivo sea más cercano al periodo incentivado. Finalmente y para ser consecuentes, deberemos verificar si este sistema ha contribuido a mejorar la prevención de riesgos laborales y por tanto a reducir la siniestralidad en las empresas participantes más que en las demás.