

Sistema «bonus malus» del Seguro de Accidentes del Trabajo de Chile

JOSÉ BAGIOLI RAFFO

MUTUAL DE SEGURIDAD DE CHILE

El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales vigente en Chile desde hace más de treinta años aplica un sistema mutualista de reconocida eficacia. La orientación mutualista coincide con la que posee esta cobertura en otros países como es el caso de España. Sin embargo, existen ciertas características diferenciales, de entre las que sobresale la aplicación de cotizaciones «bonus-malus» derivadas de la accidentalidad de las empresas aseguradas.

El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es el único régimen de la seguridad social chilena cuyo financiamiento es de cargo del empleador. Se paga por mes vencido directamente al organismo administrador elegido –sistema público o mutualidad privada de empleadores–, y la prima es igual cualquiera sea el administrador seleccionado. En otras palabras, el sistema, a priori, no compete por precios, la competencia se basa exclusivamente en la oferta de servicios preventivos y asistenciales.

MARCO LEGAL

Establecido por LEY 16.744 DE 1968 Y REGLAMENTARIO DECRETO 110 DE 1968 Y DECRETO 173 DE 1970

Art. 15: «El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se financiará con los siguientes recursos:

- a) Con la cotización básica general del 0,95% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador;
- b) Con la cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa

o entidad empleadora, la que será determinada por Decreto y no podrá exceder de un 3,4% de las remuneraciones imponibles, que también será de cargo del empleador, y que se fijará sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 16.

- c) Con el producto de las multas que cada organismo administrador aplique con conformidad de la presente ley;
- d) Con las utilidades o rentas que produzcan la inversión de los fondos de reserva, y
- e) Con las cantidades que le corresponda por el ejercicio del derecho de repetir, de acuerdo con los arts. 56 y 69.

Art. 16: Las empresas... que implanten... medidas de prevención que rebajen apreciablemente los riesgos de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales, podrán solicitar que se les reduzca la tasa de cotización adicional o que se les exima de ella si alcanzan un nivel óptimo de seguridad.

Las empresas... que no ofrezcan condiciones satisfactorias de seguridad y/o higiene o que no implanten las medidas de seguridad que el organismo competente les ordene, deberán cancelar la cotización adicional con recargo de hasta un 100%, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan.

En complemento, las empresas deben cumplir con los siguientes requisitos técnicos y administrativos para gestionar en forma integral riesgos laborales:

- a) *Implantar las medidas de prevención que requieren las operaciones realizadas por la empresa (exigidas por la autoridad y/o recomendadas por la Mutual).*
- b) *Disponer de los elementos necesarios para prestar a los trabajadores oportuna y adecuada atención médica en caso de accidente.*
- c) *Tener en funcionamiento el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (empresas de más de 25 trabajadores).*
- d) *Contar con un experto en prevención de riesgos, cuyo número de jornadas dependerá del tamaño y riesgo presunto de la empresa (empresas con más de 100 trabajadores).*
- e) *Estar al día en el pago de las cotizaciones del seguro.*
- f) *Enviar semestralmente al organismo administrador las estadísticas de los accidentes dados de alta en el período.*
- g) *Contar con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.*
- h) *Informar a los trabajadores de los riesgos laborales a que están expuestos.*
- i) *Proveer de elementos de protección personal a los trabajadores y dotar de sistemas de protección a las máquinas y equipos.*

El costo del seguro de accidentes del trabajo se determina por empresa y es aplicable a la totalidad de los trabajadores, de acuerdo a la actividad económica principal del empleador; a diferencia del sistema español, en Chile no se aplican tasas individuales a las funciones de cada trabajador.

Durante los dos primeros años de actividad, la prima se establece en función del riesgo presunto o teórico [Decreto 110] y posteriormente, en forma anual se determina en función del riesgo laboral efectivo, medido por la tasa de riesgo⁽¹⁾ promedio de los dos años anteriores [Decreto 173]. La prima

de cotización total (básica del 0,95 + la adicional correspondiente), se aplica al total de «remuneraciones imponibles» del mes, cuyo límite superior actual (oct. 1999) es de US\$ 1.636 por trabajador.

La cotización básica (0,95%) es el mecanismo por medio del cual se materializa el principio de «solidaridad» del sistema, y ésta financia los accidentes de trayecto («in itinere»), pensiones de supervivencia y el reajuste de las pensiones mínimas del sistema. Teóricamente, las empresas de mayor tamaño, de menor siniestralidad o de remuneraciones más elevadas, contribuyen a financiar, bajo el principio de «reparto» del seguro, los gastos de las empresas de menor tamaño y/o de mayor riesgo laboral relativo.

La **tasa de riesgo** se calcula dividiendo la cantidad de días perdidos sujetos a pago de subsidios, por cada 100 trabajadores-año, por accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales, sobre una base bi-anual.

$$\frac{\frac{\{(D.P. \text{ Período 1}) \times (100)\}}{\text{Trabajad. Promedio Per. 1}} + \frac{\{(D.P. \text{ Período 2}) \times (100)\}}{\text{Trabajad. Promedio Per. 2}}}{2} = \text{TASA DE RIESGO}$$

En la práctica, la «tasa de riesgo» homologa a las empresas de distintos tamaño y actividad económica y corresponde a un crédito, expresado en días perdidos, del que dispone cada empresa. La administración eficiente del seguro, y la base del sistema de incentivos, busca minimizar dicha tasa a efectos de disminuir la prima mensual. Por su parte, esta tasa de riesgo tiene dos componentes: la accidentalidad [siniestralidad = frecuencia de accidentes] y gravedad de los siniestros laborales [días de tratamiento médico].

Por otra parte, la cotización adicional financia el riesgo laboral efectivo de cada empresa y es función de su propia siniestralidad, y es el componente de la prima sobre la cual se basa el sistema de «incentivos» o «castigos» («bonus malus»).

⁽¹⁾ Días perdidos (D.P.): Son los días de tratamiento médico anuales, por cada 100 trabajadores, debido a siniestros laborales.

SISTEMA DE ALZAS Y REBAJAS DE LA COTIZACIÓN ADICIONAL

Con la aplicación de este mecanismo se expresa la competencia entre los entes gestores: en la prestación, por el mismo costo, de servicios de prevención de riesgos y atención médica integral, con mayor eficiencia, con mayor expedición y/o con mejor nivel técnico. Será la mejor capacidad resolutoria en lo médico y en las labores de prevención de riesgos más eficientes, lo que incentivará a empleadores y trabajadores a optar por una de la Mutualidades, dado que a mediano plazo dicha eficiencia determinará el nivel de la prima del seguro.

En Chile no existe asignación de recursos por parte del Estado para la Mutualidades; éstas, en competencia, deben captar las cotizaciones que los empleadores están obligados a pagar en cualquier organismo administrador. Así, obtienen los excedentes de una gestión eficiente y afrontan las pérdidas que genere la administración inadecuada del seguro.

Los incentivos económicos a la prevención de riesgos en el modelo chileno afectan directamente a la mutualidad y a sus clientes. El organismo

administrador, merced de una gestión eficiente de prevención de riesgos logra disminuir, primero los accidentes laborales, luego las prestaciones económicas que de éstos derivan, y, junto a ello, las atenciones médicas. En suma, invertir en prevención es un buen negocio.

Por su parte, la empresa, al minimizar su siniestralidad laboral, puede, anualmente, ajustar a la baja su prima de cotización adicional del seguro, llegando incluso a eximirse de este pago, cuando su nivel de riesgo laboral se sitúa bajo 45 días perdidos al año por cada 100 trabajadores.

Pues bien, cada Mutualidad, basada en los rangos de tasa de riesgo laboral y/o el cumplimiento a las medidas de seguridad legalmente establecidas, fija los recargos, rebajas y exenciones de la cotización adicional, mediante una Resolución con fuerza de Ley, la que puede tener vigencia por un mínimo de uno o un máximo de tres años. Esta resolución puede ser reconsiderada ante el propio organismo administrador, en primera instancia y, en segunda -y última instancia- apelable ante la Superintendencia de Seguridad Social.

Se debe agregar que para postular a la rebaja de cotización, no es condición suficiente lograr una «tasa de riesgo» inferior a la que corresponde a la cotización actual; la empresa, además, debe dar cumplimiento con todos los requisitos administrativos y técnicos directamente relacionados con la prevención de riesgos, según se indicó en el marco legal.

TABLA 1. COTIZACIÓN ADICIONAL SEGUN RIESGO LABORAL PRESUNTO O TEORICO
(art. 15 Ley 16.744 - Decreto 110)

Resumen de Actividades Económicas	Cotización Adicional	Máximo Días Perdidos-Año
Minería, Fundiciones, Cemento, Explosivos, Demoliciones, Carga y Descarga de buques, Fumigación Aérea.	3,40%	480
Aserraderos, Pesca, Construcción, Transporte, Distribuidores de combustibles.	2,55%	360
Agricultura, Silvicultura, Industria manufacturera, Electricidad, Gas y Agua.	1,70%	250
Lavanderías y Tintorerías.	0,85%	140
Servicio y Comercio.	0,00%	45

Para ilustrar cómo opera el sistema, veamos un ejemplo simple. Asumamos una empresa minera, con una dotación mensual promedio de 500 trabajadores, cuya remuneración imponible es de 195.600 pesetas (1.180 euros, 1.200 dólares) per cápita.

Esta empresa, durante los dos primeros años de operaciones, deberá pagar una cotización adicional de 3,4% por mes, es decir el costo anual del seguro ascendería a 40 millones de pesetas (240.000 euros, 244.800 dólares).

Si la referida empresa da cumplimiento a cabalidad con las exigencias legales y aplica un programa eficiente de prevención de riesgos puede optar, al término del segundo año, a una rebaja (incentivo) de su prima.

Siguiendo con el ejemplo, supongamos que esta minera tiene una accidentalidad promedio anual del 5,0% y una gravedad (extensión del tratamiento médico) de 12 días por accidentado. Su tasa de riesgo anual promedio en el bienio alcanzará 60 días perdidos por cada 100 trabajadores, a la cual le corresponderá una cotización adicional de 0,43% para el año siguiente.

De este modo, durante el tercer año de operaciones, el costo anual del seguro ascenderá a 5 millones de pesetas (30.400 euros, 30.960 dólares).

$$\begin{aligned} (500 \text{ trabajadores}) \times 0,05 (\text{accidentalidad}) &= 25 \text{ accidentes-año} \\ (25 \text{ accidentes año}) \times (12 \text{ días tratamiento promedio}) &= 300 \text{ días-año} \\ \frac{(300) \times (100)}{500} = 60 &= \text{tasa de riesgo promedio} \end{aligned}$$

A una tasa de riesgo anual de 60, que se sitúa en el rango comprendido entre 46 y 100 días perdidos anuales por cada 100 trabajadores, le corresponde una cotización adicional de 0,43%, según se establece en la tabla 2.

La empresa minera de nuestro ejemplo, a partir del tercer año de operaciones, ahorrará anualmente 35 millones de pesetas (210.000 euros, 213.840 dólares). Expresado en otros términos, la disminución de la prima del seguro le permitiría «financiar» la remuneración anual de 15 trabajadores en forma integral.

TABLA 2. COTIZACIÓN ADICIONAL SEGÚN RIESGO LABORAL EFECTIVO (art. 16 Ley 16.744 - Decreto 173)

Promedio de tasa de riesgo en los dos años anteriores	Cotización adicional (%)
Menor que 45	0,00
Entre 46 y 100	0,43 (*)
Entre 101 y 140	0,85
Entre 141 y 200	1,28
Entre 201 y 250	1,70
Entre 251 y 300	2,13
Entre 301 y 360	2,55
Entre 361 y 480	3,40
Entre 481 y 600	4,25
Entre 601 y 700	5,10
Entre 701 y 830	5,95
Más de 830	6,80

Estos incentivos directos, sin considerar los ahorros indirectos que se logran al administrar una empresa con un programa apropiado de prevención de riesgos, es el principal acicate que tienen nuestros empresarios para gestionar la seguridad en forma eficiente, con la asesoría de la mutualidad a la que están asociados.

Previamente señalamos que el modelo chileno no competía en precios —en forma directa—, dado que las primas están reglamentadas. Sin embargo, competimos a base de la eficiencia de nuestros programas de prevención, lo que en el corto-mediano plazo se traduce en menores precios.

Se comprende así el incentivo que para el empresario significa invertir en prevención de riesgos, toda vez que el grado de eficiencia que logre en la administración de este aspecto operativo, impactará directamente en su costo previsional y, por ende, en sus gastos fijos.

De acuerdo a la legislación chilena, la cotización adicional diferenciada puede ser alzada, disminuida, o suprimida, según el grado de accidentalidad y el riesgo laboral efectivo en la empresa respectiva.

Por esta vía, y a contrario sensu del ejemplo anterior, una empresa puede verse sancionada has-

ta con una cotización adicional de 6,8%, y, en el otro extremo, puede quedar librada de la misma y pagar sólo la ineludible tasa básica del 0,95% sobre las rentas imposables.

La misma minera de nuestro ejemplo, con 6,8% de prima mensual, tendría un costo anual de 80 millones de pesetas (481.000 euros, 489.600 dólares).

Obsérvese el amplio rango de costo anual que puede enfrentar una empresa de tamaño medio como la empleada en nuestro ejemplo: es decir un costo directo que puede variar 15,8 veces entre el mínimo y el máximo. Es claro que este rango -y monto- representa una preocupación para cualquier gerente.

Ahora, empleando cifras reales y datos de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, a continuación señalo la situación que enfrentamos en el sector minero.

En nuestra Mutual contamos con 216 empresas mineras, que en conjunto emplean a 16.413 trabajadores (información de septiembre de 1999).

Para facilitar la comprensión de los datos y análisis de las cifras, aplicaremos la remuneración promedio del sector: 195.600 pesetas (1.180 euros, 1.200 dólares) y la accidentabilidad promedio de 1998 que fue del 4,5%. Empleamos en nuestra ilustración el sector minero por dos razones: éste tradicionalmente enfrenta un alto riesgo laboral presunto y en nuestro país se caracteriza por ser muy acertivo al momento de adherir a programas de prevención de riesgos.

El costo anual teórico del seguro para estos 16.413 trabajadores al pagar la cotización adicional presunta de 3,4% que le corresponde al sector, alcanzaría a 1.310 millones de pesetas (7,9 millones de euros, 8 millones de dólares).

La realidad, es un tanto diferente. El ingreso anual de la Mutual asciende sólo a 400 millones de pesetas (2,4 millones de euros, 2,45 millones de dólares). Las 216 empresas mineras clientes de la Mutual están ahorrando anualmente, en conjunto, 910 millones de pesetas (5,5 millones de euros, 5,6 millones de dólares), debido a que el 86,3% del total de los trabajadores cotiza una tasa inferior a la del sector (menos de 3,4%); el

10,6% están en equilibrio cotizando el 3,4%, y sólo el 3,1% de los trabajadores laboran en empresas cuya cotización está recargada por sobre el 3,4% de referencia.

Hasta ahora nos hemos referido a los incentivos directos del seguro de accidentes y cómo éste se aplica en Chile. Existe un *segundo grupo de incentivos*, que adquiere cada vez mayor relevancia, y es el que ha emanado de los grandes contratistas y que podemos denominar «efecto mercado».

Nuestra legislación establece la responsabilidad solidaria en caso de accidente laboral. En otras palabras, un siniestro del trabajo de una empresa subcontratista podría impactar los resultados financieros del contratista o mandante, por considerar que, en última instancia, es éste el responsable final de las condiciones de riesgo en sus operaciones, independientemente del hecho que los trabajadores sean propios o de terceros.

Es así como un número creciente de grandes empresas exigen a sus proveedores o contratistas una certificación de siniestralidad del respectivo organismo administrador (mutualidad). Si los resultados de los años anteriores no cumplen con el estándar que exige el mandante (más rigurosos que los señalados en la legislación), el proveedor queda fuera de bases y pierde opción de postular a la licitación o contrato. Es decir, los resultados de prevención de riesgos constituyen una opción de mercado y por ello las empresas, en forma permanente nos solicitan certificar sus indicadores de riesgo efectivo.

RESULTADOS DE LAS EMPRESAS AFILIADAS A LA MUTUAL DE SEGURIDAD (1997 Y 1998)

Con la aplicación del mecanismo de «incentivos» y «castigos» que contempla la legislación

TABLA 3. RESULTADOS DE LA ACCIDENTALIDAD Y COTIZACIÓN ADICIONAL PROMEDIO DE LA CARTERA DE EMPRESAS ADHERENTES [1997-1999]

Año	Índice de Accidentalidad	Cotización Adicional promedio
1997	10,33%	0,96%
1998	7,16%	0,91%
1999 (*)	5,18%	0,78%

En síntesis, hemos reducido la accidentalidad en un 99,4%, y en el mismo período los precios han bajado en un 23,0%. Durante el año 2000 esperamos una caída mucho más acentuada en la cotización adicional, ya que las empresas que solicitarán rebajas de prima lo harán con los resultados del bienio 1998-1999, los cuales, como observamos han sido exitosos.

Alguien se preguntará, por qué estamos tan satisfechos al estimar una caída en la prima o nuestros precios. O, dicho de otro modo, cómo se explica esta paradoja en el modelo chileno, que al ser más eficiente como administrador del seguro de accidentes del trabajo, la Mutual debe soportar cada vez ingresos menores.

Bueno, estas son las reglas del juego. Pero no debemos olvidar que una menor accidentalidad conlleva en lo inmediato una disminución de los gastos médicos y de las prestaciones económicas, y además ofrecemos una ventaja competitiva respecto a las otras mutualidades, por cuanto cada vez un mayor número de empresas de nuestra competencia se sienten atraídas por nuestros servicios.

Al disminuir la accidentalidad, estamos liberando capacidad instalada en nuestra red hospitalaria, y esta sobre-oferta la podemos orientar hacia nuevos clientes. Por lo demás, con ello estamos cumpliendo nuestra misión social.

RECONOCIMIENTO A LAS EMPRESAS QUE REBAJAN SU COTIZACIÓN ADICIONAL

Es política de la Mutual de Seguridad, más allá de incentivar fuertemente la rebaja de las primas, entregar reconocimientos públicos a los clientes que alcanzan niveles óptimos de seguridad en sus plantas e instalaciones. Estos estímulos son muy valorados tanto por ejecutivos como por los trabajadores de las empresas, y los comprometen a mantener y optimizar sus niveles de seguridad laboral.

Prácticamente no tenemos ejemplos de empresas que después de haber alcanzado niveles altos de seguridad, observen deterioros en sus resultados. Por tanto, nuestros esfuerzos son vigorosos al inicio y posteriormente nuestra labor asesora se enfoca al mantenimiento de los logros, o a crear o diseñar nuevos servicios para entregar un valor agregado a los clientes que alcanzan niveles de excelencia en seguridad.

Algunos ejemplos de estímulos son los siguientes:

- Publicación de fotografías en las secciones de «Economía y Negocios» de la prensa local de los ejecutivos que asumen el compromiso de gestionar los riesgos con el modelo Empresa Competitiva.
- Premio, con certificado y galvano, a las empresas que logran rebaja en su cotización adicional. Cada cuatro meses se convoca a los directivos superiores y asesores en prevención de riesgos de las empresas premiadas y posteriormente se publica, en el periódico más importante del país, la nómina de todas las empresas rebajadas.

- Publicaciones, en la revista institucional, de artículos relativos a logros específicos en prevención y seguridad que hayan materializado empresas destacadas.
- Financiamiento de iniciativas relevantes en prevención de riesgos, impulsadas por las propias empresas, que puedan aportar soluciones al quehacer preventivo en general.

PROYECTO DE REFORMA A LA REGLAMENTACIÓN SOBRE ESTA MATERIA

En la actualidad, la autoridad previsional chilena está estudiando introducir una reforma al sistema de determinación de primas por riesgo laboral efectivo. En líneas generales, dicha reforma se sustenta en los siguientes principios:

1. Automaticidad: Las cotizaciones serían determinadas en forma universal, cada dos años, durante el segundo semestre del segundo año, por todos los organismos administradores.
 2. Inamovilidad de Cambio de Organismo Administrador: las empresas sólo estarán im-
- didadas de cambiar de mutualidad durante el semestre de evaluación de sus primas, a diferencia del sistema actual que impide el cambio de aquellas empresas, cuya cotización adicional está sobre el nivel de la actividad económica. Con esto se espera introducir mayor competitividad al sistema.
 3. Base Temporal de Cálculo: la tasa de riesgo se determinará con los resultados de tres años consecutivos, a diferencia de los dos actuales.
 4. Riesgo Integral: se incorporará a la base de cálculo de las primas todas las incapacidades laborales producto de los riesgos: incapacidades temporales, permanentes y muertes. En la actualidad, la tasa de riesgo sólo está gravitada por las incapacidades temporales y las pensiones por enfermedad profesional.
 5. Cotización nominativa: será exigible a la empresa que cotice acompañando la nómina de los trabajadores contratados. Actualmente sólo se exige el número mensual de trabajadores.
 6. Rangos de precios: El nuevo sistema sería más exigente en la base, al disminuir de 45 a 35 la tasa de riesgo mínima, e incorporaría mayor número de rangos de precios.
 7. Vigencia de las primas: Las nuevas cotizaciones tendrían vigencia por dos años, a diferencia del sistema actual, que posibilita vigencias de uno a tres años.

