

**SOCIAL SECURITY INCENTIVES AND PREVENTION OF OCCUPATIONAL
HAZARDS: BONUS-BONUS AND BONUS-MALUS SCHEME
CONCLUSIONS**

Manuel Luque Parra
Catedrático acreditado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat Pompeu Fabra

Anna Ginès i Fabrellas
Profesora agregada acreditada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
ESADE – Universitat Ramon Llull

Abstract

El Comparative Labor Law Dossier (CLLD) de este número 3/2015 de IUSLabor está dedicado al sistema de incentivos de la Seguridad Social y la prevención de riesgos laborales. Concretamente, se analiza el sistema bonus-bonus y bonus-malus en los ordenamientos jurídicos de Francia, Alemania y España. Sin perjuicio de recomendar a nuestros lectores la lectura del dossier, en las páginas que se suceden hemos incluido las 10 conclusiones principales que hemos alcanzado. Asimismo, hemos elaborado un cuadro-resumen con aquellas cuestiones más relevantes en materia de cotización a la Seguridad Social e incentivos de prevención de riesgos laborales en los ordenamientos jurídicos analizados en este número de IUSLabor.

The Comparative Labor Law Dossier (CLLD) in this issue 3/2015 of IUSLabor is dedicated to Social Security incentives and the prevention of occupational hazards. Specifically, it analyses the bonus-bonus and bonus-malus scheme in the legal systems of France, Germany and Spain. Without detriment of recommending our readers the reading of the dossier, following are the 10 main conclusions drawn from the analysis. Furthermore, we have elaborated a summary table with the most relevant issues regarding Social Security contributions and incentives to risk prevention in the workplace in the different legal systems analyzed in this issue of IUSLabor.

Título: Sistema de incentivos de la Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales: bonus-bonus y bonus-malus. Conclusiones

Palabras clave: cotización a la seguridad social, prevención de riesgos laborales, el problema del free riding, incentivos, sistema bonus-bonus y bonus-malus

Keywords: Social Security contributions, risk prevention in the workplace, free riding problem, incentives, bonus-bonus and bonus-malus scheme.

IUSLabor 2/2015, p. 1-15, ISSN 1699-2938

Summary

- 1. «Top ten» conclusiones**
- 2. «Top ten» conclusions**
- 3. Summary table**

1. «Top ten» conclusiones

El Comparative Labor Law Dossier (CLLD) de este número 3/2015 de IUSLabor está dedicado al **sistema de incentivos de la Seguridad Social y la prevención de riesgos laborales**. Concretamente, se analiza el **sistema bonus-bonus y bonus-malus** en los ordenamientos jurídicos de **Francia, Alemania y España**.

El CLLD ha partido de un estudio comparado previo en materia del sistema de incentivación de la prevención de riesgos laborales mediante cotizaciones a la Seguridad Social financiado y publicado por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales,¹ Foment del Treball Nacional y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.² Los trabajos preliminares elaborados en el marco de los anteriores proyectos de investigación son publicados en el CLLD de este número 3/2015 de IUSLabor.

A continuación se exponen las **10 conclusiones principales en materia de cotización a la Seguridad Social e incentivos a la prevención de riesgos laborales** alcanzadas en base a los artículos elaborados por nuestros académicos internacionales.

1. Los tres ordenamientos jurídicos analizados en el presente estudio de derecho comparado cuentan con un **sistema de incentivos de prevención de riesgos laborales mediante cotizaciones a la Seguridad Social**. No obstante lo anterior, la implementación del sistema de incentivos varía significativamente entre los tres ordenamientos jurídicos analizados.

Así, en el **ordenamiento jurídico francés**, las cotizaciones a la Seguridad Social –a cargo exclusivo de la empresa, igual que el ordenamiento jurídico español– se calculan teniendo en cuenta las remuneraciones de los trabajadores y, a fin de garantizar estructuralmente el equilibrio presupuestario del régimen de Seguridad Social, la siniestralidad en la empresa; es decir, del coste de los gastos en natura y en especie asumidos por la Seguridad Social. Existe, por consiguiente, un **verdadero sistema de cotización por contingencias profesionales basado en los índices de siniestralidad** laboral de la empresa individualmente considerada.

¹ LUQUE PARRA, M. (Director), *La reformulación del sistema “bonus-bonus” vs. “bonus-malus”*. Estudio comparado sobre un sistema de incentivación de la prevención de riesgos laborales, CEOE y Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2015.

² LUQUE PARRA, M. (Director), *Estudio comparado España-Francia para la reformulación del sistema bonus y de contingencias profesionales*, Foment del Treball y Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2015.

En el **ordenamiento jurídico español** el RD 404/2010 prevé un sistema de incentivos de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que registren bajos niveles de siniestralidad en la empresa. Así, más allá de una verdadera cotización variable en atención a la siniestralidad laboral de la empresa, la regulación española cuenta con un **sistema de devolución de una parte de las cotizaciones a la Seguridad Social de aquellas empresas con índices bajos de siniestralidad laboral**.

Finalmente, el **ordenamiento jurídico alemán** también cuenta con un sistema de incentivación de la prevención de riesgos laborales mediante la cotización a la Seguridad Social. Sin embargo, en el caso alemán la regulación concreta del sistema de bonus-malus se encuentra determinada **por Mutuas de Accidentes de Trabajo y Aseguradoras para el Sector Público**, que cuentan con la capacidad para autorregular dicho sistema a través de sus estatutos.

Más allá de un sistema de tarificación basado en el índice de siniestralidad laboral empresarial, tanto el ordenamiento jurídico francés como alemán admiten la posibilidad de aplicar bonificaciones adicionales. Así, en la **regulación francesa**, para garantizar el efecto preventivo, el fondo (*caisse*) de seguro de jubilación y de la salud en el trabajo (CARSAT) puede aplicar bonificaciones adicionales a los empresarios diligentes o imponer cotizaciones adicionales al empresario negligente o refractario. A su vez, la **regulación alemana** faculta a las Mutuas de Accidentes de Trabajo como las Aseguradoras para el Sector Público establecer los llamados incentivos a la prevención, que tienen como objetivo premiar a las empresas por la implementación de medidas – más allá del cumplimiento legal– relativas a la prevención de riesgos laborales.

2. De los tres sistemas de cotización por contingencias profesionales analizados, únicamente el **ordenamiento jurídico francés** incluye un **sistema de compensación intersistemas de cotización**.

Así, dado el **impacto negativo sobre el presupuesto de la infradeclaración** de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el régimen francés de cotización por contingencias profesionales **retorna cada año** al régimen de cotización por contingencias comunes una cantidad tendente a compensar las sumas indebidamente soportadas por la colectividad.

3. Los tres ordenamientos jurídicos analizados prevén, como se ha apuntado, un sistema de cotización a la Seguridad Social basado en el índice de siniestralidad laboral empresarial, **existiendo también homogeneidad en el criterio de cómputo de las contingencias profesionales**. Así, tanto **Alemania, Francia** como **España** excluyen del cómputo del total de contingencias profesionales aquellos accidentes de trabajo

leves. Existe, no obstante, cierta **diversidad en la consideración del carácter “leve” de la contingencia**.

La regulación más amplia del término “leve” la encontramos en el **ordenamiento jurídico alemán**, que excluye del cómputo de contingencias profesionales a efectos de determinar la cuota de cotización los accidentes de trabajo que no causen una incapacidad superior a tres días –admitiéndose, no obstante, una regulación distinta por parte de la Mutua. La **regulación española**, aunque sin establecer una duración mínima de la incapacidad, excluye del cómputo a los accidentes de trabajo que no den lugar a una incapacidad. Finalmente, el **ordenamiento jurídico francés** cuenta con la regulación más limitativa, por cuanto únicamente excluye los accidentes que no comportan ni interrupción del trabajo ni cuidados/atención médica y sean declarados por la empresa en el “registro de accidentes leves”.

En este punto, es también interesante destacar el sistema de cálculo empleado en el **ordenamiento jurídico español** que distingue entre un índice de siniestralidad general –contingencias con incapacidad– y un índice de siniestralidad extrema –contingencias con incapacidad permanente o fallecimiento–, a fin de fomentar la seguridad y salud laboral desde un punto de vista integral.

4. Asimismo, también existe **homogeneidad** entre las tres regulaciones analizadas en relación con la **exclusión del cómputo de la siniestralidad empresarial de los accidentes *in itinere***; esto es, los acaecidos durante el trayecto de ida y vuelta del trabajo al domicilio del trabajador.

No obstante lo anterior, en el caso de la **regulación francesa**, aunque los accidentes *in itinere* no comportan ningún coste adicional directo para el empleador en términos de aumento de la cuota de cotización, el coste de los accidentes de trayecto es compartido (*mutualisé*) entre las empresas a través de un aumento a tanto alzado (*forfaitaire*).

Más allá, en la **regulación española**, aunque los accidentes *in itinere* no computan a efectos de determinar el índice de siniestralidad empresarial, sí que son tenidos en el marco del sistema de bonificaciones de la Seguridad Social. Así, pueden ser empresas beneficiarias del sistema de incentivos aquellas que –además de cumplir otros requisitos como no rebasar los índices de siniestralidad– hayan realizado acciones preventivas, entre las que se incluyen la realización de planes de movilidad vial en la empresa como medida para prevenir los accidentes de trabajo en misión y los accidentes *in itinere*.

5. El **espacio temporal de análisis de la siniestralidad laboral en la empresa es variable entre los tres ordenamientos jurídicos**. Así, mientras que en el

ordenamiento jurídico francés se establece un plazo fijo de tres años, en los **ordenamientos jurídicos alemán y español** se establecen un espacio temporal variable: entre 4-6 años y 1-4 años respectivamente.

6. El efecto del tamaño de la empresa en el sistema de cotización por contingencias profesionales **tampoco es una cuestión homogénea** entre las tres regulaciones analizadas.

Alemania, por un lado, no establece distinción –en términos de regulación o cálculo de la cotización por contingencias profesionales– en atención al tamaño grande, mediano o pequeño de las empresas; estableciéndose, por consiguiente, una regulación común.

Por el contrario, **Francia** establece tres modos diferentes de fijación del tipo/tarifa, en función de la plantilla total de la empresa. Así, (i) las empresas con menos de 20 trabajadores disponen de un sistema de tarificación “colectiva” –en atención al número de accidentes acaecidos en el sector de actividad–, (ii) las empresas entre 20 y 149 trabajadores disponen de un sistema de tarificación “mixto” y (iii) las empresas de 150 o más trabajadores de un sistema de tarificación individual –calculado íntegramente sobre la base del valor del riesgo propio de cada centro de trabajo.

En un sentido intermedio, **España** atiende al tamaño de la empresa, no a efectos de determinar la cuota de cotización, sino para determinar los requisitos para beneficiarse del sistema de incentivos por reducidos niveles de siniestralidad laboral. Así, se establece unos requisitos de acceso al sistema de bonificación distintos para las empresas que en el período de observación no hayan superado un volumen de cotización por contingencias profesionales de 5.000€.

7. En el cómputo del índice de siniestralidad laboral en la empresa o centro de trabajo, existe, nuevamente, diversidad en los tres ordenamientos jurídicos analizados. Mientras la **regulación alemana y española** atienden al índice de siniestralidad laboral registrado en la empresa en conjunto, el centro de trabajo es el ámbito de cómputo de la siniestralidad laboral en el **ordenamiento jurídico francés**.

8. Las tres regulaciones analizadas también presentan diferencias en relación con el **cómputo o no por categoría profesional de los datos de siniestralidad**. En sentido contrario a la **regulación española**, la **regulación francesa y alemana** sí que atiende a la categoría profesional en el cómputo de la siniestralidad laboral.

En este punto, es interesante destacar la **regulación alemana** que, por mandato legal, establece en la tarificación se debe diferenciar el índice de riesgo de la actividad

principal y el de aquellas actividades complementarias, para garantizar que el proceso de recaudación se lleve a cabo en directa correlación a los riesgos existentes.

9. También existen **diferencias sustanciales en la cuantía de la bonificación o reducción de la cotización** para las empresas con reducidos niveles de siniestralidad laboral.

En el **ordenamiento jurídico español**, la bonificación consiste en una devolución de hasta el 5% del importe de las cuotas por contingencias profesionales abonadas por la empresa en el período de observación, pudiendo alcanzar el 10% en supuestos de períodos de observación consecutivos y siempre que en el inmediatamente anterior se hubiera percibido el incentivo. Significativamente superior, en el **ordenamiento jurídico francés** el mecanismo de asignación de descuentos no puede exceder el 25% del montante de las cotizaciones debidas por un establecimiento.

En el **ordenamiento jurídico alemán**, por el contrario, no se establece un máximo legal de bonificación o reducción de la cotización, otorgándose la libertad para su establecimiento a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Aseguradoras para el Sector Público.

10. Finalmente, es posible concluir que, aunque los tres ordenamientos jurídicos disponen de un sistema de bonificación o reducción de la cotización a la Seguridad Social por reducido índice de siniestralidad laboral, el **ordenamiento jurídico español es el único que no dispone de un sistema de penalización equivalente para incrementar la cotización de las empresas con elevada siniestralidad laboral.**

En **Francia**, para garantizar el efecto preventivo, el fondo (*caisse*) de seguro de jubilación y de la salud en el trabajo (CARSAT) puede imponer cotizaciones adicionales al empresario negligente o refractario. El montante de esta cotización adicional no puede ser inferior al 25% de la cotización normal y podrá ser elevado al 50% o al 200% en ausencia de corrección de la falta/incumplimiento o en caso de reincidencia. En un sentido similar, en **Alemania** se admite la posibilidad de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Aseguradoras para el Sector Público de incrementar la cotización a empresas con elevados índices de siniestralidad. Aumento de cotización que, aunque generalmente se sitúa en torno al 30%, puede excepcionalmente alcanzar el 60% de las cuotas de cotización por accidentes de trabajo.

La **regulación española**, como se ha apuntado, es la única de los tres ordenamientos jurídicos analizados que no dispone, más allá del recargo de prestaciones de la Seguridad Social –responsabilidad empresarial e instrumento indemnizatorio del daño–

de un sistema de penalización por elevados niveles de siniestralidad. A pesar de la previsión legal que permitiría aumentar el tipo de cotización –hasta el 10% o, en caso de reiteración, el 20%– en relación con aquellas empresas que incumplan sus obligaciones de prevención, no existe todavía un desarrollo reglamentario en este sentido.

2. «Top ten» conclusions

The Comparative Labor Law Dossier (CLLD) in this issue 3/2015 of IUSLabor is dedicated to **Social Security incentives and the prevention of occupational hazards**. Specifically, it analyses the **bonus-bonus and bonus-malus scheme** in the legal systems of **France, Germany and Spain**.

The CLLD is a result of a preliminary comparative study regarding incentives on risk prevention in the workplace through Social Security contributions financed and published by the *Confederación Española de Organizaciones Empresariales*, Foment del Treball National and *Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales*. The preliminary work elaborated under the above research projects are published in the CLLD in this issue 3/2015 of IUSLabor.

Following are the **10 most important conclusions regarding Social Security contributions and incentives to risk prevention in the workplace**, drawn from the articles written by our international consultants.

1. The three legal systems analyzed in this comparative study include **incentives to prevention of occupational hazards through Social Security contributions**. Nevertheless, the implementation of such incentive systems varies significantly among the three legal systems analyzed.

Thus, in **French law**, contributions to the Social Security –borne exclusively by the employer, like the Spanish law– are calculated taking into account the employee's salaries and, so as to structurally ensure the budgetary balance of the Social Security regime, the rate of labor accidents in the company; that is, the cost of expenses borne by the Social Security. There is, therefore, a real contribution system for professional contingencies based on the accident rate of the individual company.

In **Spanish legal system**, Royal Decree 404/2010 provides for a system of basifications to Social Security contributions for occupational contingencies for those companies that register low levels of labor accidents. So, beyond a true bonus-bonus scheme dependent to the company's level of labor accidents, the Spanish regulation establishes a return of part of the Social Security contributions for companies with low rates of workplace accidents.

Finally, the **German legal system** also has an incentive system for prevention of occupational hazards through contributions to Social Security. However, in the German case the specific regulation of the bonus-bonus and bonus-malus scheme is determined

by the Labor Accidents and Public Sector Insurance Companies, which have the capacity to self-regulate the system through their statutes.

In addition to the system of Social Security contributions based on the rate of labor accidents, both the French and German law allowed the option of applying additional bonuses or incentives. In this sense, the **French regulation**, so as to ensure the preventive effect, the retirement insurance and health at work fund (*caisse*) (CARSAT) may apply additional bonuses to employers that fulfill their preventive obligations or impose additional contributions to negligent employers. In its turn, the **German regulation** allows the Labor Accidents and Public Sector Insurance Companies to establish prevention incentives, which aim to reward companies for implementing workplace health and safety measures beyond legally binding obligations.

2. Of the three contributions systems for occupational contingencies analyzed, only the **French law** includes a **compensation system between Social Security regimes** – common and occupational contingencies.

Given the **negative impact on the budget of the under-reporting of labor accidents and occupational diseases**, the French Social Security regime for occupational contingencies returns every year to the regime for common contingencies an amount tending to offset the quantities of Social Security benefits wrongly borne by the community.

3. The three legal systems analyzed establish, as mentioned previously, a Social Security contribution scheme based on the rate of labor accidents in the company and there **exists also homogeneity on the criteria for calculating the rate of labor accidents**. In this sense, **Germany, France and Spain** excluded from the computation of the total number of labor accidents minor labor accidents. There is, however, some diversity on the definition used in the different legal systems of the term “minor” accidents.

The broader regulation of the term “minor” is found in the **German legal system**, which excludes from the calculation of the rate of labor accidents used to determine the Social Security contribution all accidents that do cause a disability of less than three days –allowing for, however, a different regulation established by the Labor Accidents and Public Sector Insurance Companies. The **Spanish regulation**, although without setting a minimum duration of the disability, excludes from the rate of labor accidents those that do not result in a disability. Finally, **French law** has the more restrictive interpretation of the term “minor” accidents, as it only excludes those accidents that do

not imply a work stoppage nor medical care and that are declared by the company in the “register of minor accidents”.

At this point, it is also interesting to note the **calculation method** used in the **Spanish legal system** that distinguishes between a general labor accidents rate –accidents with disability period– and a rate of extreme or serious accidents –accidents that lead to a permanent disability or death–, in order to promote occupational health and safety from a holistic point of view.

4. Furthermore, there is also **consistency** between the three regulations analyzed in relation to the **exclusion from the labor accident rate of commuting accidents**; that is, accidents occurred during the journey back and forth from work to the workers' residence.

Nevertheless, in the case of the **French regulation**, even though commuting accidents do not lead to any additional direct cost for the employer in terms of increase of the Social Security contribution, the cost of commuting accidents is shared (*mutualisé*) between businesses through increased lump sum (*forfaitaire*).

Further, in the **Spanish regulation**, although commuting accidents are not taken into account for the purpose of determining the level of labor accidents in the company, they are included in the bonus-bonus scheme. Companies may be beneficiaries of the incentive system when –in addition to other requirements like not exceeding the labor accidents rate- they have adopted preventive actions, among which is the adoption of road mobility plans in the company as a measure to prevent traffic and commuting accidents.

5. The **temporary period taken into account so as to analyze the level of workplace accidents in the company varies among the three legal systems**. In this sense, while the French regulation establishes a fixed period of three years, the German and Spanish legal systems establish a variable temporary period: between 4-6 years and 1-4 years respectively.

6. The **effect of the company's size –in terms of number of employees– on the contribution scheme for work-related contingencies is not a homogeneous matter** among the three regulations analyzed.

Germany, on the one hand, makes no distinction –in terms of regulation or the calculation of the Social Security contribution for labor accidents– regarding the company's large, medium or small size; thus establishing a common regulation.

On the other hand, **France** provides three different modes of contribution rate, based on the company's total workforce. In this sense, (i) companies with fewer than 20 employees have a "collective" pricing system –in regard to the number of labor accidents occurred in the economic sector–, (ii) companies between 20 and 149 workers have a "mixed" rating system and (iii) companies of 150 or more workers have an "individual" pricing system –thus establishing a direct link between the Social Security contributions and the level of labor accidents in the company.

In an intermediate sense, **Spain** attends to the size of the company, but not for purpose of determining the Social Security contribution, but to determine the requirements that must be met for companies to benefit from the Social Security incentives for low levels of workplace accidents. The Spanish regulation establishes different access requirements to benefit from the bonus-bonus scheme depending on the company's level of Social Security contributions for labor accidents and occupational diseases – higher or lower than 5,000 €.

7. In calculating the rate of labor accidents in the company or workplace, there exists, again, diversity in the three jurisdictions studied. While the German and Spanish regulations attend to the company when calculating the level of labor accidents, the workplace is used in the French legal system.

8. The three regulations analyzed also have differences regarding the calculation of the rate of labor accidents, when taking into account or not the professional category of the accidents. Opposite the Spanish regulation, the French and German regulation take into account the professional category when calculating the level of occupational accidents.

At this point, it is interesting to note that the **German regulation**, by legal mandate, establishes that when determining the Social Security contribution it must differentiate the risk index of the core business and the index for those complementary activities, so as to ensure that the contribution process is conducted in direct correlation to real risks.

9. There are also substantial differences in the amount of the bonus or reduction of the Social Security contribution for companies with low levels of workplace accidents.

In the **Spanish legal system**, the bonus consist on a refund of up to 5% of the amount of Social Security contributions for professional contingencies paid by the company during the period of observation, allowing for it to reach 10% in cases of consecutive periods of observation and whenever the company received the bonus or incentive in the

previous period. Significantly higher, in **French law** the mechanism for allocating discounts cannot exceed 25% of the amount of contributions borne by the company.

In the **German legal system**, however, there is not a legal established maximum bonus or reduction of the contribution, granting freedom to Labor Accidents and Public Sector Insurance Companies to freely determine the amount of the bonus-bonus scheme.

10. Finally, it is possible to conclude that, although the three jurisdictions have a bonus-bonus scheme that allows for reductions of Social Security contribution for companies with low rates of workplace accidents, the **Spanish legal system is the only one which does not have an equivalent penalty system that increase contributions to companies with high labor accident rates.**

In **France**, so as to ensure the preventive effect, the retirement insurance and health at work fund (*caisse*) (CARSAT) may impose additional contributions to negligent employers. The amount of this additional contribution cannot be less than 25% of the normal contribution amount and may be increased up to 50% or 200% in the absence of correction of the breach of preventive obligations or repeated offense. In a similar sense, in **Germany** Labor Accidents and Public Sector Insurance Companies are allowed the possibility to increase the contribution for labor accidents and occupational diseases for companies with high labor accident rates. Contribution increase that, even though generally established at 30%, may exceptionally reach 60% of the total amount of Social Security contributions for labor accidents.

The **Spanish regulation**, as mentioned, is the only of the three legal systems analyzed that does not include, beyond the surcharge on Social Security benefits –liability and compensation mechanism– a bonus-malus scheme for companies with high levels of labor accidents. Despite the legal provision that allows increases on the Social Security contribution –up to 10% or, in case of repeated offense, 20%– for those companies that fail to meet their workplace health and safety obligations, there is still no regulatory development in this regard.

3. Summary table

	España	Francia	Alemania
1. ¿Existe un sistema de incentivos a la prevención de riesgos laborales mediante cotizaciones a la Seguridad Social?	Si.	Si.	Si.
2. Para minimizar efectos de la infradeclaración de contingencias profesionales, ¿se prevé algún sistema de compensación intersistemas de cotización?	No.	Si.	No.
3. ¿Los accidentes de trabajo leves computan en el sistema de bonus-malus?	No.	No.	No.
4. Con carácter general, los accidentes <i>in itinere</i> tienen incidencia en el sistema de bonus-malus	Si. Aunque no computan.	No.	No.
5. Con carácter general, ¿cuál es el espacio temporal de análisis?	1-4 años.	3 años.	4-6 años.
6. ¿El tamaño de la empresa es un factor prevalente en la configuración del sistema?	No. Únicamente cuantía cotizada.	Si.	No.

7. Los datos de siniestralidad ¿se computan por empresa o por centro de trabajo?	Empresa.	Centro de trabajo.	Regla general: empresa.
8. Los datos de siniestralidad ¿se computan por categoría profesional?	No.	Sí.	Sí. Diferencia tarificación: actividad principal y complementarias.
9. ¿Cuál es la cuantía del incentivo correspondiente?	Máximo 10%.	Máximo 25%.	Libertad Mutuas de accidente para su establecimiento.
10. ¿Existe un sistema de penalización por la superación de determinados niveles de siniestralidad laboral?	No. Posibilidad desarrollo legal (máximo 20%) + recargo de prestaciones (30-50%).	Sí. 25%-50%-200%.	Sí. Libertad. Aunque regla general: 30% (aprox.). Caso excepcional: 60%.