



**European Commuters for Sustainable Mobility Strategies**  
This project has received funding from the European Union

# *CONFERENCIA DE PRESENTACIÓN DE RESULTADOS FINALES PROYECTO E-COSMOS*

## **Movilidad Sostenible y Fiscalidad “bonus y exenciones en el IRPF”**

**Luis Cuenca**

Madrid, 18 de octubre 2011



# Dos instrumentos legales

- RD 404/2010: *Bonus*
- RD 6/2010: Exenciones en el IRPF

# *Bonus en las empresas*

- ❑ RD 404/2010, sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral

Completado por: Orden TIN/1448/2010

- ❑ Objeto del Real Decreto

«Establece 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 actuaciones efectivas en la **prevención** de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales»

- Un fin: reducir los daños.
- Un camino: medios comprobables puestos para el fin. No vale *el azar*

# *Bonus en las empresas*

## □ **Requisitos:**

- Documentadas
- Cuantificables

## □ **Requisitos básicos (Art. 2):**

- Cotizar y estar al corriente por contingencias profesionales, y:
  - Haber realizado inversiones en materia de prevención de riesgos laborales.
  - Haber cotizado un total de cuotas por C.P. superior a los 5000 €.
- - No rebasar los índices de siniestralidad QUE SE ESTABLEZCA respecto a los apartados 1 y 2 del anexo II del Real Decreto.
- - No haber sido sancionada en **Resolución firme vía Admtva.** de forma grave o muy grave en materia de prevención de riesgos laborales o de Seguridad Social.
- - Acreditar mediante *autodeclaración* Anexo I el cumplimiento de los requisitos básicos, debiendo ser conformada o acompañada de alegaciones de los delegados/as de prevención.

# *Bonus en las empresas*

- ❑ Requisitos (aparte de los básicos):
  
- ❑ (Art. 2.1.g) Como mínimo DOS de entre:
  - *Incorporación recursos preventivos propios sin estar obligado a ello.*
  - *Auditoría externa sin estar obligado a ello.*
  - ***Planes de movilidad vial.***
  - *Disminución de trabajadores expuestos a riesgo de contraer enfermedad profesional.*
  - *Calidad de la prevención acreditada/certificada.*

# *Bonus* en las empresas

❑ **La empresa deberá acreditar la realización, al menos, de dos de las siguientes acciones:**

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

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

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

4ª 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.

5ª 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.

# *Bonus* en las empresas

## □ A tener en cuenta:

1. En las empresas con representación de los trabajadores, es imprescindible que éstos den su **conformidad** a las medidas preventivas adoptadas por la empresa, para que la reducción de cotizaciones sea efectiva. Así planteado supone un avance para la codecisión en el seno de las organizaciones.

## □ Importante:

2. Este incentivo vía reducción de cotizaciones no está destinado a aquellas empresas que se limiten a cumplir con los mínimos exigidos por la normativa de salud y seguridad en el trabajo, sino a las que realicen una serie de iniciativas adicionales en prevención de riesgos laborales.

# *Bonus* en las empresas

## □ En qué contexto:

1. En época de reducción de inversiones en prevención, el bonus debe suponer un acicate para retomar actividades preventivas.
2. Las acciones más allá del mero cumplimiento formal de las obligaciones preventivas han de suponer políticas activas en materia de prevención, más que acciones burocráticas o de papel. Por ello, son importantes:
  - \* Los planes de movilidad.
  - \* La reducción del número de expuestos a EE.PP.



# *Bonus* en las empresas

## ❑ Debilidades de la norma:

1. Ha quedado sin desarrollar el artículo 108 de la Ley General de Seguridad Social, el cual indica que además de establecer reducciones también se podrían aumentar las cotizaciones hasta en un 20% para quienes incumplan con sus obligaciones en materia de salud y seguridad práctica conocida como “bonus-malus”).
2. Peligro del subregistro por medios diversos: descansos remunerados, reubicaciones en periodos que deberían ser de baja...
3. No se ha definido como se obtendrá la conformidad de los trabajadores en aquellas empresas en las que no exista una representación unitaria o sindical. Tampoco se tiene en cuenta la opinión de los representantes de los trabajadores en los procesos de reclamación empresarial en caso de no haberse concedido la reducción.

# Bonus en las empresas

## ▣ Debilidades de la norma:

4. Este RD estimula el cambio de Mutua en el caso de empresas merecedoras del bonus, pero asociadas a una Mutua sin excedentes de gestión. Esto dejaría el proceso de ordenación del sistema Mutua únicamente en manos del mercado, por lo que CCOO solicita que también sea necesaria la conformidad de la representación de los trabajadores a la hora de tomar este tipo de decisiones.

5. Esta medida puede estimular prácticas de ocultación, externalización y subregistro de daños a la salud en el trabajo y su derivación al sistema público de salud, por lo que se hace imprescindible el establecimiento de controles sistemáticos de las administraciones públicas y con carácter previo a la obtención de la reducción de cotizaciones.

# RD 6/2010 de Medidas para el impulso de la recuperación económica y el empleo



- ❑ **Artículo 17.** *Exención en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de las cantidades satisfechas por las empresas para el transporte colectivo de sus trabajadores.*

— desde 1 de enero de 2010 —

«h) Las cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros con la finalidad de favorecer el desplazamiento de los empleados entre su lugar de residencia y el centro de trabajo, con el límite de 1.500 euros anuales para cada trabajador. También tendrán la consideración de cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el citado servicio público, las fórmulas indirectas de pago que cumplan las condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

# RD 6/2010 de Medidas para el impulso de la recuperación económica y el empleo



## □ « nuevo Artículo 46 bis Reglamento IRPF: Fórmulas indirectas de pago del servicio público de transporte colectivo de viajeros

1. tendrán la consideración de fórmulas indirectas de pago de cantidades a las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros, la entrega a los trabajadores de tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago que cumplan los siguientes requisitos:

# RD 1788/2010 que modifica los Reglamentos del IRPF



## ▣ « nuevo Artículo 46 bis Reglamento IRPF: Fórmulas indirectas de pago del servicio público de transporte colectivo de viajeros

1. tendrán la consideración de fórmulas indirectas de pago de cantidades a las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros, la entrega a los trabajadores de tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago que cumplan los siguientes requisitos:

# RD 1788/2010 de Reglamentos del IRPF

- ❑ 1.- Que puedan utilizarse exclusivamente como contraprestación por la adquisición de títulos de transporte que permitan la utilización del servicio público de transporte colectivo de viajeros.
- ❑ 2.- La cantidad que se pueda abonar con las mismas no podrá exceder de 136,36 € mensuales por trabajador, con el límite de 1.500 € anuales.
- ❑ 3.- Deberán estar numeradas, expedidas de forma nominativa y en ellas deberá figurar la empresa emisora.
- ❑ 4.- Serán intransmisibles.
- ❑ 5.- No podrá obtenerse, ni de la empresa ni de tercero, el reembolso de su importe.
- ❑ 6.- La empresa que entregue las tarjetas o el medio electrónico de pago deberá llevar y conservar relación de las entregados a cada uno de sus trabajadores, con expresión de:
  - ❑ a) Número de documento
  - ❑ b) Cuantía anual puesta a disposición del trabajador/a

# RD 1788/2010 de Reglamentos del IRPF

2. En el supuesto de entrega de tarjetas o medios de pago electrónicos que no cumplan los requisitos previstos en el apartado 1 de este artículo, existirá retribución en especie por la totalidad de las cuantías puestas a disposición del trabajador. No obstante, en caso de incumplimiento de los límites señalados en el número 2 del apartado 1 anterior, únicamente existirá retribución en especie por el exceso.»

# Ley 2/2011, de Economía Sostenible

## ▣ **Artículo 103:** *Elaboración de los planes de transporte en empresas*

1. Las Administraciones competentes fomentarán igualmente el desarrollo de planes de transporte de empresas, con vistas a reducir el uso del automóvil y promover modos menos contaminantes en los desplazamientos de los trabajadores. Estos planes de transporte se tratarán en el marco del diálogo social, y tendrán carácter voluntario para las empresas



# Abonos Transporte / IRPF

## Debería incluirse en la medida:

- ❑ todo el transporte público terrestre y marítimo regular de viajeros
- ❑ el TP ferroviario de media distancia

## No debería incluirse:

- ❑ el transporte aéreo
- ❑ el TP ferroviario englobado en la alta velocidad y el de larga distancia

# Abonos Transporte / IRPF

## Títulos de Transporte Público (TP) a beneficiarse de la medida fiscal

- ❑ sólo aquellos que supongan un compromiso sostenido en el tiempo con el acceso en TP al trabajo y que puedan asignarse inequívocamente al trabajador/a
- ❑ es decir, los abonos anuales o trimestrales de transporte personalizados en favor del trabajador/a

# Abonos Transporte / IRPF

## Criterios para la implantación de los abonos

- ❑ personalizado con el DNI (las empresas presentan a Hacienda la relación de personas con derecho a la desgravación fiscal y las cuantías respectivas)
- ❑ basados en un sistema de tarifa plana
- ❑ multimodal, sin exclusiones
- ❑ incluya la totalidad de las redes de transporte de uso metropolitano: Cercanías, ferrocarriles autonómicos, Metro, tranvía, autobuses urbanos e interurbanos, sistemas públicos de bicicleta, funiculares, trenes cremallera, etc...
- ❑ para transporte marítimo regular y ferroviario de media distancia admitiendo abonos anuales o trimestrales, pero no para períodos inferiores
- ❑ los abonos anuales se puede desglosar en 11 abonos mensuales que el trabajador/a obtendría en las taquillas del operador/es de TP
- ❑ Y como forma de soporte preferente la tarjeta sin contacto

# Exención fiscal IRPF

¿Qué tipo de medidas deberían ser incluidas en el futuro?

- ❑ La misma consideración para los desplazamientos a pie y en bicicleta que para el TP
- ❑ La misma consideración para los desplazamientos utilizando coche compartido (*car pooling*) bajo normas de auditoría
- ❑ La misma consideración para los desplazamientos en coche multiusuario (*car sharing*)
- ❑ Consideración por parte de las empresas de gastos deducibles de estos pagos a los trabajadores

muchas gracias por su atención

[movilidad@ccoo.es](mailto:movilidad@ccoo.es)

Departamento Confederal de Movilidad de CCOO

