

Propuesta de Mecanismo para la Aplicación de Incentivos Asociados a la Prevención de Riesgos Laborales

Dirección de Aseguramiento de Riesgos Laborales
(DARL)

Santo Domingo D.N. | Marzo 2026

Propuesta de Mecanismo para la Aplicación de Incentivos Asociados a la Prevención de Riesgos Laborales

I. Introducción

En el marco del párrafo I, Art. 199 de la Ley 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), se establece un incentivo económico a las empresas que hayan logrado una disminución real de accidentes y enfermedades profesionales mediante medidas preventivas. El acceso al beneficio consiste en la reducción de las cotizaciones a expensas de la fracción variable de la prima establecida en sus normas complementarias y que determinan los aportes del empleador al Seguro de Riesgos Laborales (SRL).

Sin embargo, la referida disposición se encuentra pendiente de implementar a pesar de transcurridos 20 años desde la puesta en marcha del Seguro de Riesgos Laborales (01 de marzo, 2004) y, 17 años desde la disposición del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) No. 158-02 d/f 19 de abril 2007, aprobada mediante Decreto 255-07 d/f 14 de mayo de 2007, que modifica el Reglamento del Seguro de Riesgos Laborales (RSRL) y sustituye la Res. CNSS No. 74-04 (15/05/2004) y se establecen los criterios sobre la reducción de las primas sobre la mencionada disposición en el marco de la Ley 87-01.

Es necesario observar, que quien establece el sistema “bonus malus” son las normas complementarias a la Ley 87-01, ya que la citada ley marco solo plantea el “bonus-bonus”, esto sin dejar de mencionar que existen otros mecanismos sobre la fiscalización de las condiciones de trabajo que corresponde al Ministerio de Trabajo (MT).

Dentro de las posibles causas de la no implementación del mandato de Ley, se encuentra la ausencia de un procedimiento administrativo para su aplicación, falta de articulación entre el ente asegurador o administrador de los riesgos laborales y el recaudador, falta de interés o desconocimiento de los empleadores (no se visualizan reclamaciones).

En otro sentido, es necesario prestar atención a ciertos aspectos que deben ser cuidados en el marco del mecanismo administrativo para superar resultados no deseados como el motivar subregistro, la percepción de un incentivo poco atractivo aplicado a primas por la diferencia poco significativa entre la fracción variable entre

una y otra categoría según siniestralidad de la actividad económica de las empresas, entre otras relacionadas a la estrategia de su divulgación.

Es por esto que la propuesta que extiende esta Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL) tiene como principal objetivo además de reducir las primas, adicionar otros incentivos materiales que incremente la motivación y colaboración de las empresas con el desarrollo de una cultura preventiva de seguridad y salud de los trabajadores al estimular actuaciones que eviten o disminuyan la accidentabilidad, la siniestralidad laboral; además, contribuir con la productividad de las empresas y la sostenibilidad financiera del Seguro de Riesgos Laborales del SDSS. El valor agregado más importante, es que la motivación de los empleadores se extenderá a los trabajadores.

Se propone como puerta de entrada y acceso al beneficio la **reclamación de incentivos de carácter voluntaria por la empresa**, considerando que el empleador debe cumplir con requisitos y evidencias sobre medidas preventivas que incidieron en la reducción de la accidentabilidad y apego a las condiciones mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) establecidas por el MT (Reglamento 522-06 y actualizaciones).

De la misma manera, el método para el reconocimiento en el marco del SDSS, no atiende las penalidades como complementa el Dec. 255-07, ya que corresponde a otras instancias (MT) con facultad de investigación e inspección en los lugares de trabajo antes de sancionar. Además, aplicar penalidades (“malus”), en estos momentos dado el nivel de desarrollo para lograr una cultura preventiva pudiera tener el efecto contrario y aumentar el subregistro, en estos momentos.

Es necesario señalar, que ya se cuenta con las bases de datos y cifras estadísticas que contribuyen a facilitar el conocimiento e historial de las empresas activas y afiliadas al SDSS y su siniestralidad; además, las instancias involucradas (SISALRIL, Tesorería de la Seguridad Social (TSS) y el Instituto Dominicano de Prevención de Riesgos Laborales (IDOPPRIL) cuentan con el nivel de informatización para desarrollar aplicaciones donde los empleadores puedan obtener en línea su estado y solicitar el beneficio.

La siguiente propuesta establece el procedimiento para implementar el reconocimiento y el otorgamiento de incentivos a las empresas que hayan

implementado acciones preventivas demostrables, con resultados en la disminución de la accidentabilidad y siniestralidad laboral.

II. Considerando:

- Que la Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social contempla en el párrafo I del Art. 199, lo siguiente: “Las empresas o entidades que demuestren haber implementado medidas de prevención que disminuyan el riesgo real de accidentes y enfermedades profesionales, tendrán derecho a una reducción de la tasa de cotización adicional como incentivo al desempeño. **Los accidentes en la ruta de trabajo no serán tomados en cuenta para calcular la siniestralidad de las empresas y entidades empleadoras.** Las normas complementarias establecerán el grado de siniestralidad y la cuota adicional correspondiente.”
- Que el artículo 19 del Reglamento del SRL vigente a la fecha de este documento, dispone que al final de cada año de aplicación de la ley se deberá proceder a una revisión de los índices de siniestralidad de cada empresa o institución, estableciendo un procedimiento.
- Que el literal d), del artículo 19 del Reglamento del SRL, de carácter transitorio, establece como referencia un rango de 15% para estimar la tasa de consumo sobre la contribución correspondiente a las prestaciones económica para determinar el resultado de siniestralidad laboral de la empresa por la cual la comisión de riesgos y tarifas podría recomendar a la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales el ajuste de la contribución complementaria sujeto a lo establecido en Artículo 199 de la Ley 87-01. Debe considerarse, que el propio literal establece que este parámetro debe ser obtenido en base a la experiencia real del consumo por la siniestralidad de las empresas; además de considerar que las primas son muy bajas, el promedio salarial igual por lo que cualquier contingencia por mínima que sea excedería el criterio, no permitiendo la accesibilidad al derecho establecido. Y en tal sentido, se propone establecer como indicador la frecuencia de accidentes sobre la población trabajadora expuesta, al menos transitoriamente hasta ver en la práctica los resultados de la propuesta, estableciendo ciertos requisitos sobre un límite del gasto en salud (15% o sus modificaciones) sobre los aportes anuales de la empresa y la gravedad sobre la condición o secuela de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores sin considerar los accidentes

en trayecto; estos últimos lo establecería la administradora por empresa solicitante.

- Que en el párrafo del artículo 20 del Reglamento del Seguro de Riesgos Laborales dispone que, a partir del segundo año de aplicación, se aumentará o disminuirá la cuota adicional a pagar en un **0.1% si la empresa aumenta o disminuye su índice de siniestralidad**, cuando menos un 25% en comparación con el año anterior. Si en el siguiente año aumenta o disminuye de nuevo en la misma proporción, **la cuota adicional** a pagar subirá o bajará al tope máximo de **0.20%**
- Que la Res. CNSS No. 158-02 d/f 19 de abril de 2007, aprobada por Dec.255-07 d/f 14 de mayo de 2007 que instruye y modifica el enunciado del Art. 20 del RSRL (Dec. 548-03, d/f 6 de junio de 2003) modifica el mandato anteriormente citado, donde se lee:

“A partir del segundo año de aplicación, se aumentará o disminuirá la cuota adicional a pagar en un **0.05%** si la empresa aumenta o disminuye su índice de siniestralidad, cuando menos un 25% en comparación con el año anterior. Si en el siguiente año aumenta o disminuye de nuevo en la misma proporción, la cuota adicional a pagar subirá o bajará al tope máximo de **0.10%**. y; que modifica también el artículo 21, donde se lee:

- Que el citado Decreto 255-07 también modifica el artículo 21 del Reglamento del SRL en cuanto a la fracción variable de la prima y donde se lee, que será financiado con contribuciones a cargo exclusivo de los empleadores, según lo establecido en el Artículo 199 de la Ley 87-01. La cuota adicional que se pagará conforme al grado de riesgo de cada empresa o entidad se haría de acuerdo a la siguiente manera:

-Riesgo tipo I	0.10% del salario cotizable.
-Riesgo tipo II	0.15% del salario cotizable.
-Riesgo tipo III	0.20% del salario cotizable.
-Riesgo tipo IV	0.30% del salario cotizable

Vistas: La Resolución No. 151-10 d/f 11 de enero de 2007 que establece un salario cotizable equivalente a *cuatro (4) salarios mínimos promedio nacional para el*

financiamiento del Seguro de Riesgos Laborales; La Ley 13-20; el Código de Trabajo; el Reglamento 522-06 sobre seguridad y salud en los lugares de trabajo, se extiende la siguiente propuesta:

Que establece el proceso administrativo y financiero para implementar el reconocimiento y otorgamiento de incentivos económicos a las empresas que demuestren haber disminuido la siniestralidad laboral

Art.1.- Definiciones

- a) **Accidentes de Trabajo (AT):** Es toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.
- b) **Accidentes en trayecto o In Itinere:** Es el accidente ocurrido al trabajador durante el desplazamiento entre el centro de trabajo y el domicilio o viceversa y; las excepciones reguladas en su norma complementaria integrada al presente reglamento, sin interrupciones o desviaciones voluntarias o evitables, dentro de la ruta y horario habitual.
- c) **Accidentabilidad Laboral:** Es la frecuencia de accidentes de trabajo de una población trabajadora expuesta a factores de riesgos presentes en el lugar de trabajo
- d) **Afiliación:** Persona que está dada de alta en la Seguridad Social, por cuenta ajena con un contrato de trabajo remunerado.
- e) **Aporte:** Son contribuciones económicas que los trabajadores y sus empleadores realizan de manera regular destinados a financiar servicios de acceso a un sistema de seguridad social.
- f) **Categoría de riesgo:** Es la calificación dada a las empresas en una valoración predeterminada según la siniestralidad esperada de la de actividad económica a la que pertenece, la misma está asociada a la prima que determina los aportes del empleador para el SRL.
- g) **Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS):** Es el órgano rector del SDSS, que tendrá a su cargo la dirección y conducción del SDSS y como tal, es el responsable de establecer las políticas, regular el funcionamiento del

sistema y de sus instituciones, garantizar la extensión de cobertura, defender a los beneficiarios, así como de velar por el desarrollo institucional, la integralidad de sus programas y el equilibrio financiero del SDSS.

- h) **Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados (DIDA):** Entidad pública autónoma y descentralizada, adscrita al Ministerio de Trabajo, dotada de personalidad jurídica, a cargo de la provisión de información y gestión de reclamos y quejas de los afiliados. Sus funciones están contempladas en el artículo 5 de la Ley 13-20 de fecha 7 de febrero de 2020, que modifica la Ley 87-01.
- i) **Empresa:** organización formada por un grupo de personas, bienes materiales y financieros, con el objetivo de producir algo o prestar un servicio que cubra una necesidad y por el que se obtengan beneficios.
- j) **Enfermedades Profesionales u Ocupacionales:** Aquellas adquiridas como consecuencia del desempeño de las tareas habituales de su trabajo y que se encuentran definidas dentro del cuadro de enfermedades cubiertas por el Seguro de Riesgos Laborales.
- k) **Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL):** Entidad pública, autónoma con personería jurídica y patrimonio propio, adscrita al Ministerio de Trabajo que tiene a su cargo la administración y prestación de los servicios del Seguro de Riesgos Laborales, conforme a las atribuciones establecida por el artículo 5 de la Ley 397-19.
- l) **Índice de Frecuencia:** Para efectos de este documento, el indicador utilizado por las empresas para calcular la frecuencia de accidentes de trabajo se definirá como el número de contingencias laborales (excluyendo los accidentes de trayecto) que hayan causado al menos un día (1) de baja laboral (licencia médica por incapacidad para trabajar), en relación con el total de horas-hombre trabajadas durante el período evaluado.

$$\text{I.F: } \frac{\text{Nº Accidentes de trabajo} + \text{No Enfermedades Profesionales}}{\text{Horas Hombres Trabajadas}} \quad \text{X (K)}$$

Nota: Para determinar las horas hombres trabajadas, deben estimarse las reales restando toda causa de ausentismo (permisos, vacaciones, enfermedad o accidentes, etc.), en un periodo determinado.

(K) es una constante utilizada para la base multiplicativa propuesta por OSHA (200,000) y ANSI (1,000,000) su elección está determinada por la cantidad de empleados en la empresa.

Horas Hombres Trabajadas = (Número de trabajadores x Horas trabajadas en un periodo determinado) – Días totales de ausentismo en el mismo periodo

- m) **Índice de Incidencia:** Es el número de accidentes laborales con bajas registradas en un período determinado con relación a los trabajadores afiliados al SRL expuestos al riesgo en el mismo periodo, por cada mil trabajadores expuestos.

$$I.I: \frac{\text{Número de accidente de trabajo reconocidos}}{\text{Número de trabajadores afiliados al SRL y expuestos al riesgo}} \times 1,000$$

Nota: En la práctica, no siempre se dispone de una cifra precisa que represente el número de trabajadores efectivamente expuestos al riesgo. Por esta razón, comúnmente se utiliza como denominador el número total de personas empleadas o aseguradas en un momento determinado del período de referencia, en lugar del grupo específico de trabajadores expuestos. (Fuente: Estadísticas de las Lesiones Profesionales, OIT, Ginebra 1998).

- n) **Índice de Severidad (Gravedad):** El índice de severidad mide el impacto de los accidentes laborales con baja a partir de un (1) día, en términos de la pérdida de días de trabajo. Es el número total de días de ausencia del trabajo debido a lesiones incapacitantes en un periodo, en relación con el total de horas hombres trabajadas durante el mismo período. **Excluyendo los accidentes de trayecto.**

$$\frac{\text{Número total de días perdidos debido a lesiones incapacitantes}}{\text{Horas Hombre Trabajadas}} \times (K)$$

- o) **Ministerio de Trabajo:** Entidad reguladora responsable de trazar las normas y políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo; así como fiscalizar las condiciones de trabajo, entre otras competencias del ámbito laboral.
- p) **Prima:** Es un valor porcentual aplicado sobre los salarios hasta el tope de cotización señalado por la SS, utilizado para financiar la cobertura de las prestaciones derivadas de los riesgos laborales materializados. La prima tiene una fracción fija y otra variable para el objeto de presente documento y, está relacionado a la siniestralidad de la actividad económica (4 categoría de riesgo) anexa al reglamento vigente del SRL.
- q) **Programa de prevención:** son actividades anticipadas dirigidas a eliminar o mitigar los riesgos laborales, procurando la salud y la seguridad de los trabajadores.
- r) **Sistema Bonus-Bonus:** Sistema de incentivos que tiene por objeto propiciar o mejorar la prevención de riesgos laborales en las empresas, adoptando medidas de reconocimiento a la reducción de la siniestralidad laboral.
- s) **Sistema Bonus-Malus:** es un sistema que aplican las aseguradoras por las que dan una bonificación o una penalización al tomador de un seguro, dependiendo de los siniestros registrados
- t) **Siniestralidad Laboral:** Es la frecuencia con que se producen los siniestros con ocasión o como consecuencia del trabajo relacionada a la población afiliada al SRL del SDSS.
- u) **Siniestralidad del Seguro de Riesgos Laborales (SRL):** Es el coeficiente o porcentaje que refleja el impacto financiero o costo de los siniestros reportados en un período dado con relación al total del volumen de las primas devengadas (recaudo) dispersadas por la TSS al IDOPPRIL para el mismo período
- v) **Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL):** Entidad estatal, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, la cual, a nombre y representación del Estado Dominicano ejercerá a cabalidad la función de velar por el estricto cumplimiento de la presente ley y sus normas completarias, de proteger los intereses de los afiliados, de vigilar la solvencia

financiera del Seguro Nacional de Salud y de las Administradoras de Riesgos de Salud (ARS). De igual forma, la SISALRIL, se encargará de supervisar y monitorear lo relacionado al Seguro de Riesgos Laborales, en virtud de lo que establece el artículo 206 de la Ley 87-01 y el artículo 35 de la Ley 397-19.

Art. - Del Objeto. Es la finalidad del presente documento, implementar la disposición señalada en el párrafo I del Art. 199 de la Ley 87-01 que crea el SDSS, en cuanto al reconocimiento y otorgamiento de incentivos a las empresas que demuestren disminuir la siniestralidad laboral con la finalidad de motivar e impulsar una cultura preventiva.

Art. - De los Beneficiarios. Empresas activas y afiliadas al SDSS con dos años o más de registradas en TSS del sector público o privado que reúnan los requisitos establecidos en el presente documento.

Art. - De las Generalidades. Para los fines de aplicación de incentivos se tomará en cuenta: a) El Índice de Frecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; b) la gravedad de las lesiones o daño a la salud y; c) el gasto en salud incurrido por la administradora de riesgos laborales para reparar la salud del trabajador

- a) Para la determinación del **Índice de Frecuencia** el IDOPPRIL tomará los reportes calificados como reconocidos de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del período anual que aplique para la reclamación del incentivo a la prevención (IP) y lo contrastará con el año anterior al solicitado.

I.F:
$$\frac{\text{Nº Accidentes de trabajo} + \text{No Enfermedades Profesionales}}{\text{Horas Hombres Trabajadas}} \quad \text{X (K)}$$

a.1. Sobre el numerador, donde se lee en la fórmula No. total de contingencias laborales, se entenderá como la sumatoria de accidentes de trabajo con baja a partir

de un (1) día + enfermedades profesionales diagnosticadas con baja a partir de un (1) día, en el año objeto de incentivos para prevención

a.2. Sobre el denominador, se entenderá como Horas Hombres Trabajadas, al número de trabajadores multiplicado por el número de horas trabajadas durante un año, sin considerar vacaciones, licencias médicas, permisos, etc.

a.3. (K) es una constante multiplicativa que hace referencia a Horas Hombres Trabajadas la cual se determinará según la cantidad de empleados en la empresa, las constantes internacionales propuestas son las establecidas por OSHA y ANSI

a.4. El resultado de la operación del Índice de Frecuencia (I.f) da como resultado un número decimal.

Párrafo I:

- **OSHA (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional):** recomienda usar una constante de **200,000 horas**, equivalente a 100 trabajadores laborando por 40 horas semanales durante 50 semanas al año*.

$(100 \times 40 \times 50 = 200,000 \text{ Horas Hombres Trabajadas})$

- **ANSI (Instituto Nacional Estadounidense de Estándares):** sugiere una constante de **1,000,000 horas**, correspondiente a 500 trabajadores laborando por 40 horas semanales durante 50 semanas al año*.

$(500 \times 40 \times 50 = 1,000,000 \text{ Horas Hombres Trabajadas})$

*Las 50 semanas para el cálculo de las constantes corresponde al total de las 52 semanas del año excluyendo 2 semanas de periodo vacacional.

La elección de la constante dependerá del tamaño de la empresa. Si la empresa tiene menos de 500 empleados, se recomienda utilizar la constante establecida por OSHA. En cambio, si cuenta con más de 500 empleados, se sugiere aplicar la constante definida por ANSI.

Párrafo II: Para los fines del presente documento solo aplicarán los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan generado al menos un día de incapacidad laboral y siempre los provocados en jornada laboral; **no se incluyen los accidentes “In Itinere” o en trayecto.**

b.1. Para los fines prácticos del objeto de este documento la gravedad se entenderá sobre la lesión o daño a la salud relacionada a la definición del tipo de discapacidad y grado porcentual de las secuelas certificadas.

c. 1. Para los fines prácticos del objeto del presente documento, el gasto en salud será el registrado y reconocido por el IDOPPRIL sobre el o los casos específicos relacionados a la empresa reclamante.

Art. - Cuando se alcance una cifra que al compararla con el If del año anterior arroje un resultado de reducción expresado como - 25% o reducción mayor, aplicará el incentivo por prevención. La misma se calculará mediante la siguiente fórmula:

$$\% \text{ Siniestralidad} = \frac{(\text{I.f año actual} \times 100)}{\text{I.f del año anterior}} - 100$$

Párrafo I: Si el resultado presenta un decimal luego del punto igual o mayor a 5 se asumirá suma de un (1) entero.

Art.. - : El IDOPPRIL y la SISALRIL pondrán a disposición de los empleadores en sus respectivas páginas Web, las calculadoras y/o consultas de las variables correspondientes a los reportes calificados en un período determinado y la cantidad de trabajadores registrados en la TSS, en un período consultado; así como otras posibles aplicaciones relacionadas a calcular otros indicadores sobre gravedad, severidad, ausentismo por causas médicas, etc.

Art.. -Del reconocimiento de incentivos. Las empresas podrán de manera **voluntaria** reclamar incentivos cuando evidencien:

- a) Tener al menos dos años activa y afiliada a la TSS y, estar al día en las cotizaciones de la Seguridad Social, al momento del cierre del año correspondiente a la solicitud.

- b) Una disminución de su Índice de Frecuencia con relación al año anterior de un 25% o más por implementar acciones asociadas a información o formación de trabajadores, mejoras en los programas o procesos aplicadas a las condiciones de trabajo.
- c) No se registran accidentes mortales o trabajadores con una discapacidad permanente mayor o igual al 50% de discapacidad.
- d) El gasto anual por cobertura de salud incurrido por el IDOPPRIL no supera el 15% de los aportes anuales al SRL realizados por la empresa en el período anual que se reclama.

Párrafo: El porcentaje anteriormente descrito por concepto del porcentaje de los aportes anuales en salud variara de acuerdo con las normas complementarias del SRL.

- e) No existen denuncias o multas relacionadas a las condiciones de trabajo en el período que se reclama y la empresa cumple con las condiciones legales básicas establecidas por el MT; considerando, además, el tamaño y las capacidades económicas de las empresas.

Art.- Del procedimiento y los requerimientos. El IDOPPRIL es la entidad responsable del reconocimiento del beneficio y gestionará una vez reconocida la reclamación de la empresa a través de la Comisión de Riesgos y Tarifas, el cambio de la prima por incentivo en la TSS para fines de aplicar una nueva prima en la facturación, cuando la empresa así sea beneficiada.

Párrafo I: La empresa aplicará en los tiempos establecidos la reclamación del incentivo. El formulario de solicitud de incentivo a la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), deberá ser creado y facilitado dentro de los servicios en línea por el IDOPPRIL, en su página Web.

Párrafo II: El formulario IDOPPRIL para la solicitud de incentivo a la PRL por las empresas deberá incluir la opción de identificar la causa atribuible, correctivo o de buena práctica que dio lugar a la reducción siniestralidad, por ejemplo:

Eliminación o mitigación de factores de riesgos; Formación o capacitación; Supervisión; Provisión de Equipos de Protección Personal (EPP) u otros mecanismos de ergonomía; Acciones de mejora en el clima laboral; Otros.

Párrafo III: El formulario deberá concluir con la responsabilidad del empleador sobre dar fe de la exactitud y veracidad de las informaciones brindadas.

Párrafo IV: IDOPPRIL podrá requerir una certificación del MT donde conste que en el o los lugares de trabajo de la empresa solicitante reúne las condiciones óptimas de seguridad y salud laboral, cuando la empresa no esté certificada por el MT.

Art. - Sobre el otorgamiento de incentivos económicos a la PRL. La TSS es la entidad facultada para facturar los aportes del SDSS; por tanto, es la entidad que acordará el mecanismo de actualización de la prima con la Comisión de Riesgos y Tarifas, bajo la supervisión de la SISALRIL.

Art. - La solicitud o reclamación del incentivo responderá al resultado del ejercicio del año inmediatamente anterior al reclamo y, no otro. La solicitud o reclamación de incentivos al IDOPPRIL se realizará antes del tercer trimestre de cada año y se prolongará al término del primer trimestre o; en la fecha en la cual se aplicó el beneficio anterior, si lo hubiere. Este ciclo se realizará tantas veces se solicite y aplique el beneficio. Las reclamaciones fuera del primer trimestre no serán atendidas.

Art. - El año reconocido para el disfrute del incentivo por prevención por la empresa concluirá en la misma fecha en la cual inicie la facturación con la nueva prima, sin afectar una posible y nueva reclamación de su continuidad por decrecimiento de la siniestralidad contra el año objeto del beneficio en curso, cuando así proceda.

El mecanismo que dará lugar al reconocimiento del incentivo a la PRL será el siguiente:

- a) La Comisión de Riesgos y Tarifas (CRyT) para el SRL aplicará una reducción de un 0.05% a la prima correspondiente a la categoría de riesgo según actividad económica a la que corresponda la empresa, cuando así aplique; de la misma manera. Al cumplir un año de recibir el beneficio, la CRyT vigilará por la actualización de la prima o la continuidad del beneficio, si así aplica.

Párrafo I: De disminuir en el siguiente año la misma proporción podrá bajar la prima sobre la correspondiente a la categoría de riesgo de su actividad económica a 0.10%, de mantener el índice de incidencia igual o menor al obtenido en el segundo año podrá ser beneficiario de un último tercer año cotizando solo sobre la fracción fija de un uno por ciento (1.0%).

Párrafo II: Una empresa que haya sido beneficiaria por tres años consecutivos no podrá volver a aplicar por incentivos durante 24 meses.

- b) La Comisión de Riesgos y Tarifas para el SRL y la TSS establecerán el mecanismo mediante el cual se ajusta la prima que aplicaría a las empresas beneficiarias del incentivo económico en el marco del Dec.255-07 d/f 14 de mayo de 2007 o sus actualizaciones con el concurso de la SISALRIL

Art.- Otros beneficios. En adición a la reducción de la fracción variable de la prima, las empresas, se incluye

- a) El reconocimiento a las empresas y/o a delegados o servicios de prevención a través de un acto oficial anual gestionado por el IDOPPRIL para las empresas destacadas que hayan disminuido mediante medidas preventivas la accidentabilidad de sus empresas.
- b) Divulgación de buenas prácticas de referencia en SST de empresas destacadas a través del IDOPPRIL y por el medio que esta considere pertinente
- c) Reembolso hasta 5 salarios mínimos según tamaño de la empresa que aplica por el IDOPPRIL, por una única vez, correspondientes al año objeto de la solicitud de incentivos o por incurrir en el reconocido con el incentivo por prevención, siempre que esté debidamente soportado (recibos pagados y validados; con comprobante fiscal) por las empresas beneficiarias que hayan incurrido o incurran en gastos por inversión en seguridad y salud de los trabajadores, tales como:
 - b.1. Equipos de protección personal, mobiliarios ergonómicos u otros gastos relacionados directamente con la mejora de las condiciones de trabajo y su ambiente, siempre que estén debidamente soportados.

b.2. Gastos incurridos por consulta, análisis de laboratorios y/o de imágenes realizadas por evaluaciones médicas preempleo o periódicas incurridos durante el año, siempre que apliquen a la ocupación o factores de riesgos presentes en su puesto de trabajo.

Párrafo I: En todos los casos el IDOPPRIL, brindará acompañamiento o asesoría en los procesos de mejora continua del sistema de gestión de SST, cuando así sean solicitados, en el marco de su programa de PRL para las empresas afiliadas al SDSS.

Párrafo II: La SISALRIL, en el marco de las funciones conferidas en el Art. 206, Ley 87-01 y 35 de la Ley 397-19 ejercerá la supervisión, monitoreo y control del proceso y los procedimientos administrativos y financieros vinculados a estos incentivos económicos y en especie otorgados a las empresas meritorias.

Art.- De las inconformidades. Las inconformidades con el reconocimiento de una reclamación de incentivos podrán ser elevadas en primera instancia a la SISALRIL.