



**les mútues
d'accidents
de treball
i malalties
professionals**

Edició en
català 2006

Guia sindical

Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals

Guia sindical

**Les mútues d'accidents de treball i
malalties professionals**
Guia sindical
Edició en català 2006

Elaborada per: Loly Fernández
Miquel Lázara
Neus Moreno
Toni Tua

Edita: Comissió Obrera Nacional de Catalunya

Finança: Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals

Imprès per: Augusta Print S.A.

ISBN: 84-89511-03-9

Dipòsit legal: B-7226-2006

Nota Aquesta guia s'editarà en el web www.conc.es/slaboral. Les possibles modificacions legals que es produeixin s'actualitzaran a través de l'esmentat web.

Imprès amb paper reciclat

Edició en castellà finançada per la Fundació per la prevenció de riscos laborals.

PRESENTACIÓ EDICIÓ 2005	11
PRESENTACIÓ 1a EDICIÓ	13
I. COM S'UTILITZA AQUESTA GUIA	15
II. ESTRUCTURA I ORGANITZACIÓ DE LES MÚTUES	17
Els orígens.....	17
I avui... Com estem?	18
Què passa en altres països?	19
Què inclou aquesta guia?	23
Com es financen les mútues?	24
Quines són les principals característiques de les mútues?	25
Com a curiositat:	26
L'organització de les mútues	27
El control oficial de les mútues	33
L'afiliació a la mútua	38
III. CONCEPTES BÀSICS DE LA INCAPACITAT TEMPORAL	43
Què és la prestació econòmica per IT?	43
Qui té dret a la prestació?	43
Quines situacions protegeix?	44
Quina és la prestació econòmica?	44
I si en les causes de l'AT o de l'MP hi ha hagut una infracció per part de l'empresari/ària?	46
I qui pagarà aquest recàrrec en la prestació?	46
Què podem fer nosaltres per aconseguir aquest recàrrec de la quota?	46
Qui té competència per declarar i quantificar el recàrrec en la prestació? ..	46

Quan es té dret a la prestació econòmica per IT?	47
Qui assumeix la gestió de la IT durant el procés?	48
Quin és el temps màxim que pot durar la situació d'IT?	49
Quan poden prorrogar-se els efectes de la IT?	49
Quins són els efectes de les pròrrogues?	51
Quan s'acaba la situació d'IT?	53
Quan es pot perdre el dret a la prestació?	53
Qui és la persona encarregada de concedir la prestació econòmica per IT? 53	
Qui ha de pagar la prestació?	54

IV. LES MÚTUES COM A COL-LABORADORES EN LA GESTIÓ

D'ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS	59
I això què és?	59
Quines prestacions s'inclouen en aquesta funció?	59
Els accidents de treball	60
Accidents de treball amb baixa mèdica	67
Accidents de treball esdevinguts sense baixa mèdica	70
La malaltia professional	71
El comunicat de malaltia professional	75
El comunicat assistencial	76
L'informe mèdic de baixa i d'alta	77
Recaigudes	82
Determinació de la contingència i el paper de l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques (ICAM)	84
Unitats de Salut Laboral	93
Com podem iniciar un procés de reclamació de canvi de contingència?	94
Prestacions preventives	96
Prestacions assistencials	96
Prestacions econòmiques	97

V. LES MÚTUES I LA GESTIÓ ECONÒMICA DE LA INCAPACITAT	
TEMPORAL PER CONTINGÈNCIES COMUNES.....	101
Què és la IT per contingències comunes?	101
Qui pot realitzar la gestió?	101
Quan podrà realitzar aquesta gestió la mútua?	102
Què assumeix la mútua quan realitza aquesta gestió?	102
Quines són les seves noves funcions?	103
Quines són les seves obligacions?	103
Quines són les característiques principals?	105
En quin moment s'exercitarà l'opció?	106
Què pot contestar la mútua?	106
En quins casos s'hi pot negar la mútua?	106
L'empresa podrà contractar aquesta gestió amb una altra mútua o empresa privada?	106
Quina és la vigència d'aquest contracte?	107
Com es formalitza l'opció?	107
Quina revisió mèdica poden realitzar?	108
Quins són els límits i les condicions d'aquestes revisions mèdiques?	108
En què consisteix la prestació sanitària?	111
En què consisteix el control dels requisits?	111
Què són els actes de declaració?	111
Què són els actes de determinació inicial, modificació o suspensió del subsidi?	112
Què són els actes d'extinció del subsidi?	113
Quan es perd o se suspèn el dret?	113
Quan es pot formular una proposta d'alta?	115
A qui cal remetre la proposta d'alta?	115
Quin és el termini de resolució?	115
Què succeeix en cas de silenci o de discrepància mèdics?	116
A qui es realitzarà la comunicació d'alta mèdica?	116

VI. LES MÚTUES COM A SERVEI DE PREVENCIÓ ALIÈ	117
Hauries de saber que... ..	117
Què és un servei de prevenció?	117
Quines són les funcions del servei de prevenció?	119
Quina capacitació han de tenir els components d'un SP?	120
Com s'han d'organitzar els recursos tècnics de prevenció en l'empresa? ..	124
Com sabem que un servei de prevenció aliè és competent?	129
Quin control s'estableix sobre l'organització de la prevenció en les empreses?	129
Quin objectiu persegueix una auditoria?	130
Qui ha de sotmetre's a una auditoria?	130
A qui s'audita?	130
Cada quant temps s'ha de fer una auditoria?	131
Qui pot realitzar una auditoria?	131
Com es fa una auditoria?	131
I què passa en les empreses on l'empresari/ària assumeix l'activitat preventiva?	132
Quin paper tenen les mútues en el camp dels serveis de prevenció aliens?	132
Com es formalitza l'actuació d'un servei de prevenció aliè?	135
I en les empreses en què el servei de prevenció és propi, quin paper té la mútua?	136
Quantes especialitats ha de tenir el servei de prevenció aliè que contracti l'empresa?	136
Quin paper tenen els/les representants dels treballadors/ores en l'elecció de l'organització de l'activitat preventiva en l'empresa?	137
Quin paper tenen els/les representants dels treballadors/ores en les auditories?	137
Quines diferències hi ha entre vigilància de la salut, reconeixement mèdic i control d'absentisme?	138

VII. ALGUNES PREGUNTES I RESPOSTES MÉS COMUNES	143
1. Què passa si estant de baixa se m'acaba el contracte?	143
2. Si estic cobrant la prestació d'atur i em poso malalt, es crea una situació d'IT?	144
3. I si estic de baixa i se m'acaba el termini de prestació per desocupació i estic cobrant el subsidi d'IT?	145
4. Què passa quan l'empresa canvia de mútua?	145
5. Mentre el treballador/a està de baixa per IT i l'empresa canvia de mútua: quina mútua haurà de pagar les prestacions al treballador/a?	146
6. Com sol·licito una prestació a la Comissió de Prestacions Especials? ..	147
7. Què passa quan accedim a una IT i tenim més d'una ocupació?	148
8. Què passa quan, estant en una situació de vaga o de tancament patronal, accedim a una IT?	149
9. Què passa amb les pagues extraordinàries en trobar-nos en situació d'IT?	150
10. Què passa amb les vacances en trobar-nos en situació d'IT?	150
11. Pot haver-hi acomiadament disciplinari & estant en situació d'IT?	151
12. Pot haver-hi acomiadament objectiu & estant en situació d'IT?	152
13. Què passa quan, estant en període de prova, entrem en una IT?	152
14. Què passa quan, estant de baixa per causa comuna, el metge/essa de la mútua ens requereix per a una revisió?	153
15. Quins límits i condicions tindran les mútues per realitzar aquestes revisions mèdiques, en el cas que tinguin encomanada la gestió econòmica de la IT per contingències comunes?	154
16. Què passa quan no volen donar-me la baixa a la mútua i m'envien a la Seguretat Social?	155
17. Quins efectes té que es reconegui la contingència com a professional a través de la instrucció 14/98?	160
18. I si no estic d'acord amb la decisió del metge/essa de la mútua o de la Seguretat Social de donar-me l'alta mèdica?	161

19. Com s'impugna una alta mèdica?	161
20. Què passa quan he de fer rehabilitació i he de desplaçar-me cada dia a les instal·lacions de la mútua?	162
21. Què passa quan no he acabat la rehabilitació i em donen l'alta per anar a treballar?	162
22. Si un treballador/a d'una ETT té un accident o una malaltia professional, quina mútua el cobreix?	163
23. Qui ha de realitzar les revisions mèdiques als treballadors/ores de l'ETT?	163
24. Quant als serveis de prevenció propis, pot constituir-los una sola persona?	164
25. Què puc fer si quan m'atenen a la mútua d'accidents de treball hi ha una mala praxi mèdica?	164
26. Quan hi ha un accident de treball que causa baixa, s'ha de fer un comunicat d'accident de treball. Una còpia d'aquest comunicat és per a l'accidentat/ada. Si hi apareixen dades que no són correctes, què fem? ...	165
27. I si necessito absentar-me de la feina per qüestions de salut (per prescripció mèdica) per només un dia, és necessari que em donin la baixa mèdica per aquest dia?	165
28. I si una dona embarassada no pot treballar en el seu lloc de treball habitual pel fet d'haver-hi risc i l'empresa no té un lloc de treball adequat?	166
29. Què són les Unitats de Salut Laboral?	166
30. Què fan les Unitats de Salut Laboral?	167
31. Què podem consultar a les Unitats de Salut Laboral?	168
32. I si no estic d'acord amb l'actuació de la mútua, es poden utilitzar els fulls de reclamacions?	168
VIII. L'ACCIÓ SINDICAL ENFRONT DE LES MÚTUES	169
Forma't i assessora't	169
Compta amb els companys i les companyes de feina	169

Informa't	170
Elabora les teves propostes	176
I si no és possible negociar... Denúncia	186
IX. LA DENÚNCIA A TRAVÉS DELS ORGANISMES PÚBLICS	189
La Inspecció de Treball	190
L'ICAM - Institut Català d'Avaluacions MèdiquesA	200
L'INSS - Institut Nacional de la Seguretat Social	201
La via judicial: Jutjat social	203
X. GLOSSARI	207
XI. ABREVIATURES	211
XII. NORMATIVA SOBRE MÚTUES	213
La mútua com a col·laboradora en la gestió de contingències professionals:	213
La mútua com a col·laboradora en la gestió de contingències comunes: ..	214
La mútua com a servei de prevenció aliè:	214
RD Decret 1993/1995	215
XIII. DOCUMENTS INTERESSANTS	255
Doc. 01 - Comunicat oficial d'accident de treball	257
Doc. 02 - Model oficial de relació d'accidents de treball esdevinguts sense baixa mèdica	259
Doc. 03 - Comunicat oficial de malaltia professional	261
Doc. 04 - Model oficial de comunicat de baixa i d'alta mèdica	266
Doc. 07 - Model d'escrit per sol·licitar informació a l'empresa	273

Doc. 08 - MODEL DE COMUNICAT PREVI DEL COMITÈ D'EMPRESA EN LA CONTRACTACIÓ DE LA GESTIÓ ECONÒMICA DE LA IT PER CONTINGÈNCIES COMUNES	274
Doc. 09 - Exemple de conveni de col·laboració en el supòsit que l'empresa contracti amb la mútua la gestió econòmica de les baixes per causes comunes	276
Doc. 10 - Instrucció 14/98 de l'Institut Català de la Salut	280
Doc. 11 - Model de denúncia davant la Inspecció de Treball	284
Doc. 12 - MODEL DE SOL·LICITUD DE CÒPIA DE LA HISTÒRIA CLÍNICA	286
Doc. 13.A Responsables de salut laboral de CCOO de Catalunya	287
Doc. 13.B. Adreces del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya	289
Doc. 13.C - Llista de les seus provincials de la Inspecció de Treball	290
Doc. 13.D - Llista d'adreces de l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques (ICAM)	291
Doc. 13.E - Llista de les Unitats de Salut Laboral	292

PRESENTACIÓ EDICIÓ 2005

Reeditar una guia sindical vol dir, principalment, que ha estat útil. Que el pas del temps no li ha restat interès i, sobretot, que molta gent la demana.

L'esforç de la gent del Departament de Salut Laboral de la CONC per mantenir vigent la guia ens ha dut, després de successives edicions en el web, a la impressió i la distribució d'aquesta nova edició que tens a les mans. Té el format que, per la immediatesa en l'accés i la portabilitat, ens dóna millor suport en la nostra acció sindical. Aquesta guia és per a delegats i delegades de personal i prevenció, per a seccions sindicals, per a les diferents responsabilitats del sindicat. Una guia per portar a les visites, reunions, consultes, com a suport i argumentari de les nostres propostes i actuacions.

En el moment d'imprimir-la, a la darrereria de 2005, el nostre sindicat ha situat objectius ambiciosos en l'espai de la concertació social pel que fa a canvis en el sistema espanyol de gestió preventiva, fonamentalment quatre:

- Cal canviar l'orientació del sistema mutual. Actualment, està orientat a la reparació del dany, més que a la prevenció. La segregació dels serveis de prevenció aliens de les mútues no és un obstacle per al canvi a un sistema mutual en el sentit de premiar les actuacions preventives correctes i penalitzar les incorrectes.
- En general, les empreses han externalitzat massa les activitats preventives, trencant el principi d'integració, que és una de les grans aportacions de la Llei de prevenció de riscos laborals, que enguany compleix 10 anys. Cal buscar fórmules perquè la contractació d'un servei de prevenció aliè no trenqui amb aquest principi, especialment pel que fa a les petites i mitjanes empreses.
- La competència entre mútues per captar empreses, normalment expressada en l'oferiment d'SPA, ha generat una mala qualitat de l'avaluació i les mesures preventives. Aquesta competència ineficient s'ha de limitar amb

una forta acció de control sobre la base dels resultats dels serveis de prevenció o bé amb un canvi radical de sistema d'assegurament del dany que eviti la competitivitat a la baixa.

- Finalment, i més important, els treballadors/ores i la seva representació han de decidir, juntament amb l'empresa, quina mútua i quin SPA es contracten; són els destinataris/àries principals de la seva acció, i les seves cotitzacions són una part dels seus costos salarials. Aquest canvi, juntament amb la participació en la gestió de representants dels treballadors/ores i de l'Administració, ja que les mútues són entitats col·laboradores, serviria per donar un tomb en sentit positiu a la situació actual.

Si aquests objectius s'assoleixen, és evident que haurem de fer canvis substancials en la guia que tens a les mans. Tant de bo sigui així, la nostra acció sindical, però, no pot esperar aquests canvis normatius. Així que aquí tens aquesta eina de suport a una tasca fonamental i quotidiana. Defensar la salut dels treballadors i de les treballadores, una cosa tan evident com, encara, necessària.

Llorenç Serrano
Secretari de Salut, Ambient i Treball
Comissió Obrera Nacional de Catalunya

Desembre 2005

PRESENTACIÓ 1a EDICIÓ

CCOO ha fet de la qualitat de l'ocupació el centre de tota la seva acció sindical. Potser per això, en els darrers anys hem assistit a un avenç espectacular pel que fa a l'acció sindical en el terreny de la salut laboral. A poc a poc l'actiu de persones dedicades a salut laboral ha aconseguit que moltes seccions sindicals i organitzacions federatives i territorials hagin situat la prevenció i la salut en un dels eixos de l'acció sindical.

Malgrat aquests avenços, també en el terreny de les mútues, aquestes continuen sent un dels grans reptes de l'acció sindical en salut. Les mútues, malgrat que són les responsables d'aspectes bàsics de les condicions de treball i de vida de les persones treballadores, mantenen un model de gestió antidemocràtic. La llei els ha canviat el nom, però continuen sent mútues patronals, perquè són les empreses les que decideixen unilateralment a quina mútua contracten els serveis. I són les empreses les úniques que participen de ple dret en els seus òrgans de gestió aplicant la dita de "qui paga mana".

El més important però, és constatar les dificultats que tenim per transformar aquesta situació. CCOO ha decidit situar l'actuació de les mútues en el centre de la seva acció sindical en el terreny de la salut. I estem disposats a no parar fins a aconseguir instruments per a l'acció sindical. Volem que se'ns reconegui el dret de decidir quina és la mútua a la qual es contracten els serveis i volem també que es reconegui a les organitzacions sindicals el dret de participar de ple dret en els òrgans gestors de les mútues. Per això, entre altres raons, ens vam mobilitzar el passat 27 d'abril.

Aquest és un salt cultural i sindical que feia temps que volíem fer, i per fer-lo necessitem instruments. Volem que la guia que tens a les mans sigui una eina sindical al servei dels delegats/ades de prevenció i, també, de les seccions sindicals, de les persones responsables de salut laboral i de tots els/les dirigents sindicals.

Crec que ho hem aconseguit i, com sempre passa en sindicalisme, els avenços no cauen del cel. Aquesta guia és fruit del treball rigorós i pacient d'uns companys i d'unes companyes que hi han dedicat molts esforços i han posat a les nostres mans una bona eina sindical. Ara només depèn de nosaltres que la sapiguem convertir en força transformadora, en millora de la qualitat de l'ocupació. Endavant, doncs, amb el repte.

Joan Coscubiela
Secretari general de la CONC



Maig de 2001

I. COM S'UTILITZA AQUESTA GUIA

Tens a les teves mans un document que hem elaborat amb l'objectiu que t'ajudi a solucionar i afrontar les situacions que trobis en la teva empresa en relació amb la mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.

Vam pensar que aquesta guia ha de ser una eina molt pràctica; per aquesta raó, a continuació presentem una sèrie d'instruccions que t'ajudaran a treure'n el màxim partit.

- L'estructura d'aquesta guia pretén que puguis buscar i consultar aquell dubte concret que tinguis, que puguis buscar un enfocament més general que t'ajudi a dissenyar la teva acció sindical en l'empresa o que puguis disposar d'instruments concrets per realitzar l'acció sindical.
 - **La primera part** està estructurada en capítols en els quals utilitzem el format pregunta-resposta i referència legal al marge.
 - **La segona part** conté dissenyades les línies generals de l'acció sindical en l'empresa.
 - **La tercera part** presenta una sèrie de documents que considerem que et poden interessar.
- Com que la guia consta de tres parts ben diferenciades, permet una recerca selectiva; per això, et recomanem que no t'obliguis a llegir-la de cop, ja que si ho fas a poc a poc segur que en trauràs més profit.
- En el text apareixen diferents crides, que t'ajudaran a conèixer més a fons el tema de què s'estigui tractant. Per no anar-les repetint en cada apartat les hem aglutinat en

- Glossari  amb la definició d'algunes paraules, que trobaràs al final del document;
- crides d'atenció,  que tenen la resposta a peu de pàgina.
- Utilitzem abreviatures en majúscules; al final de la guia trobaràs una llista amb el significat d'aquestes abreviatures.

II. ESTRUCTURA I ORGANITZACIÓ DE LES MÚTUES

ELS ORÍGENS.....

L'origen de les mútues està en les antigues confraries i els gremis artesanals. Aquestes associacions van anar evolucionant; aquesta evolució es pot descriure en tres etapes. Fins a convertir-se en les actuals mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.

La Llei d'accidents de treball de 1900: Llei DATO

El 1900 es va promulgar una de les primeres lleis de protecció social a Espanya, la Llei d'accidents de treball. En aquesta Llei s'establia que la reparació dels danys i perjudicis causats pels accidents de treball havia de ser a càrrec de l'empresari, considerant els AT una despesa de producció que tenia l'obligació d'assumir.

Com a conseqüència d'aquesta llei i per assumir les despeses, els empresaris es van unir i van crear el sistema de mútues. Així, originalment, les mútues van ser associacions d'empresaris que es van unir per assegurar el risc d'accidents de treball dels treballadors/ores.

El 1922 es va promulgar la Llei Mata, que substituïa l'anterior introduint dues novetats: en primer lloc, incorporava la imprudència professional entre els riscos a què arribava la responsabilitat patronal, i, en segon lloc, creava un fons de garantia perquè en els casos d'insolvència patronal, no faltés la deguda indemnització al treballador/a.

Aparició del sistema públic d'atenció sanitària. La Seguretat Social. 1963-1966.

A partir de la dècada dels anys seixanta, existeix un sistema dual d'assistència a les contingències. D'una banda, la protecció de les contingències professionals 📖 és a càrrec, en general, de les mútues; d'altra banda, la protecció de les contingències comunes 📖 és a càrrec exclusivament de la Seguretat Social.

Durant la transició democràtica, que es produeix a la segona meitat de la dècada dels setanta, s'hauria pogut corregir aquest sistema dual, però no es va fer. D'aquesta manera, l'Estat va optar per mantenir el model existent, encara que introduint-hi alguns mecanismes de tutela i control públic.

Procés de concentració de mútues



A partir dels anys vuitanta, es produeix un fort procés de concentració de les mútues. Així, el 1986 existien 155 mútues (n'eren moltes i petites), que van passar, en poc temps i després de contínues fusions, a ser 28 mútues (poques i molt grans). Aquest és un procés que continua en l'actualitat.



Les raons per les quals es produeix aquest fenomen de concentració són, fonamentalment, de caràcter econòmic i estructural.

I AVUI... COM ESTEM?

Actualment i des del punt de vista legal s'entén per mútua:

"Les associacions d'empresaris que, degudament autoritzats pel Ministeri de Treball i Seguretat Social i amb tal denominació (mútues d'accidents de treball i malalties professionals), es constitueixen amb l'objecte de col·laborar, sota la direcció i tutela d'aquest ministeri, en la gestió 📖 de les contingències 📖 d'accidents de treball i malalties professionals del personal al seu servei, sense ànim de lucre, amb subjecció a les normes del present Reglament (RD 1993/95) i amb la responsabilitat mancomunada dels seus membres".

Les funcions històriques de les MATEPSS estan relacionades amb la gestió  i realització de diferents prestacions (econòmiques, sanitàries i assistencials) derivades de contingències professionals; .

però aquesta funció tradicional i generadora de l'existència de les mútues s'ha ampliat en els últims anys. El 1995 la Llei d'acompanyament dels pressupostos generals de l'Estat va ampliar les funcions de les MATEPSS permetent que realitzessin una part de la gestió  de les contingències comunes. .

A més, amb la Llei de prevenció de riscos laborals, el 1995, les MATEPSS van veure ampliades les seves funcions quant a la possibilitat d'actuar com a servei de prevenció aliè.

Actualment, és freqüent trobar nombroses empreses que tinguin contractada amb una MATEPSS la gestió de les contingències professionals i de les contingències comunes i, a més, que actuïn com a servei de prevenció aliè i acreditat. En aquests casos podem afirmar que la salut dels treballadors/ores està a les mans de les mútues.

QUÈ PASSA EN ALTRES PAÏSOS?

Les mútues, com les coneixem nosaltres, no són una institució present en altres països. En tot cas, ja hem vist que les mútues estan autoritzades i tutelades pel Ministeri de Treball i Seguretat Social, i aquest organisme sí que és present en altres països.

Existeixen dos models de Seguretat Social: el contributiu (germànic) i l'universal (anglosaxó).

El primer model s'orienta, bàsicament, a protegir els treballadors/ores i a mantenir els seus nivells de renda. Aquest model germànic es finança amb les cotitzacions aportades pels mateixos treballadors/ores i per les empreses, i ofereix prestacions proporcionals al salari que reemplaça.

El segon model, l'anglosaxó, té com a objectiu fonamental garantir un nivell de vida mínim a tota la ciutadania. Les seves prestacions econòmiques tendeixen a ser uniformes i universals, i el seu finançament prové de fons públics.

ALGUNES COMPARACIONS...

CARACTERÍSTIQUES BÀSIQUES DELS DOS MODELS DE SEGURETAT SOCIAL	
MODEL CONTRIBUTIU (o germànic)	MODEL UNIVERSAL (o anglosaxó)
<ul style="list-style-type: none"> - L'àmbit es basa en criteris professionals (es protegeix el treballador/a). - L'acció protectora està lligada als riscos de la professió. - Les prestacions depenen de les cotitzacions prèvies. - Quan es materialitza el risc, es garanteix el salari deixat de percebre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les prestacions s'universalitzen, no es distingeixen causes comunes/professionals - El sistema aspira a cobrir tota la ciutadania de manera uniforme. - La prestació no depèn de la cotització. - S'intenta garantir un mínim vital per assegurar la subsistència.

Actualment, no hi ha cap país que tingui aquests models en estat pur, sinó que s'han anat influenciant en major o menor mesura, de manera que en molts llocs hi ha un sistema mixt.

Així doncs, avui en dia, hi ha diferents maneres de configurar els sistemes de Seguretat Social segons el país de què es tracti; per exemple:

- **Alemanya.** El sistema de Seguretat Social es troba, fonamentalment, a les mans del que a Espanya coneixem per mútues; això sí, amb un fort control i intervenció de l'Administració pública i de les centrals sindicals, que han arribat a la congestió.

- **Gran Bretanya.** La salut laboral està a les mans de les mútues, mentre que la sanitat pública està a les mans d'un sistema públic de salut.
- **Països escandinaus.** En la majoria d'aquests països, el sistema de sanitat és pràcticament públic, però en els últims anys estan patint una tendència contrària a aquest sistema en introduir elements privatitzadors. El canvi s'està produint amb un fort control i intervenció públics.
- **Estats Units.** No tenen un sistema públic de sanitat, ni tan sols algun tipus d'organisme similar al que a Espanya coneixem per mútues, de manera que la sanitat és totalment privada i no té control de l'Administració federal o estatal. Existeixen, a més, dos programes estatals de beneficència: MEDICAID (ancians) i MEDICARE (pobres).
- **Espanya:** És un sistema molt similar al de la Gran Bretanya.

En el quadre de la pàgina següent veuràs els tres règims diferents de Seguretat Social existents, amb una relació dels col·lectius que estan inclosos i no inclosos en cadascun d'aquests règims:

MODEL ESPANYOL: ELS RÈGIMS DE LA SEURETAT SOCIAL

RÈGIM GENERAL.	RÈGIMS ESPECIALS	ALTRES RÈGIMS
<ul style="list-style-type: none"> ○ Inclosos. Totes les persones que treballin per compte aliè, sigui quin sigui el seu contracte. ○ No inclosos. <ul style="list-style-type: none"> • Aquelles persones que facin treballs amistosos o benèvols. • Els/Les familiars de l'empresari/ària fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, ocupats en centres de treball quan convisquin en la seva llar i estiguin a càrrec seu. • Aquelles persones que s'integrin en un sistema especial de la Seguretat Social. 	<p>Són treballadors/ores inclosos en la Seguretat Social, però amb una normativa pròpia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Treballadors/ores autònoms. • Règim especial agrari. • Treballadors/ores del mar. • Empleats/ades de la llar. • Treballadors/ores de la mineria del carbó. • Estudiants. 	<p>Funcionariat públic. Encara que l'LGSS inclou el funcionariat públic civil i militar, el seu règim jurídic es regula per normes pròpies; no obstant això, s'ha iniciat un procés d'integració del funcionariat de l'Administració local i de les comunitats autònomes en el règim general.</p> <p>Constitueixen encara règims especials:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Funcionariat militar (ISFAS). • Funcionariat de l'Administració de justícia (MUGEJU). • Funcionariat civil de l'Estat (MUFACE).

En el nostre país les prestacions de la Seguretat Social, tant en el règim general com en els règims especials, són les següents tal com es detalla en el quadre que s'adjunta a continuació:

CONTINGÈNCIA	PRESTACIONS
<ul style="list-style-type: none"> Assistència sanitària 	<ul style="list-style-type: none"> Prestacions recuperadores.
<ul style="list-style-type: none"> Incapacitat temporal. 	<ul style="list-style-type: none"> Subsidi i prestacions recuperadores.
<ul style="list-style-type: none"> Maternitat 	<ul style="list-style-type: none"> Subsidi i assistència sanitària.
<ul style="list-style-type: none"> Invalidesa permanent. 	<ul style="list-style-type: none"> Pensió o indemnització i prestacions recuperadores.
<ul style="list-style-type: none"> Jubilació. 	<ul style="list-style-type: none"> Pensió.
<ul style="list-style-type: none"> Desocupació. 	<ul style="list-style-type: none"> Subsidi.
<ul style="list-style-type: none"> Mort i supervivència. 	<ul style="list-style-type: none"> Pensió i auxili per defunció.
<ul style="list-style-type: none"> Prestacions familiars. 	<ul style="list-style-type: none"> Assignació.


QUÈ INCLOU AQUESTA GUIA?

Aquesta guia tracta de les MATEPSS, però evidentment ja s'ha vist que no són entitats aïllades, sinó que tenen relació amb la Seguretat Social i en gestionen algunes de les prestacions. El camp de l'SS és molt ampli, així que la guia se centra en la gestió d'aquestes prestacions per part de la mútua en l'àmbit del règim general, ja que, encara que en altres règims també desenvolupen funcions, la regulació legal és diferent i no s'inclou en aquesta publicació.

No obstant això, el RD 1273/2003 habilita que els treballadors/ores autònoms puguin assegurar, de forma voluntària, les contingències professionals amb les mútues, sempre que tinguin formalitzada amb aquesta mútua la cobertura de la IT.

A més, dins el règim general, l'atenció estarà centrada en les situacions que provenen de l'àmbit laboral, és a dir, les contingències professionals, encara que a causa de l'ampliació de les competències de les mútues, en un dels capítols es farà referència a les contingències comunes i a la part de la gestió que poden fer les mútues d'aquestes contingències.

L'empresari/ària té l'obligació de cobrir les contingències professionals dels treballadors/ores, però pot fer-ho de diferents maneres:

- La Seguretat Social.
- Una MATEPSS.
- Una autoasseguradora 


En aquesta guia, sempre ens referirem al **règim general** i a la **cobertura de les contingències professionals a través d'una MATEPSS**.



COM ES FINANCEN LES MÚTUES?


Pel fet de ser treballador/a per compte aliè, és a dir, per ser un treballador/a assalariat, neix una sèrie d'obligacions i de drets.

El dret fonamental és la percepció del salari a canvi de la prestació d'un servei.

L'empresari/ària té també drets i obligacions; formen part de les seves obligacions: disposar de mitjans adequats per a la prestació del servei, abonar el salari i cobrir qualsevol eventualitat que pugui patir el treballador/a en l'exercici del seu treball.



En el nostre país, el sistema per garantir les contingències professionals  cobertes per l'empresari/ària és el següent:

Existeix l'obligació mensual de cotitzar  per a l'empresari/ària (a través del TC-1 i del TC-2 ). En aquesta cotització s'estableix una quota, que és proporcional al salari, ja que és un percentatge (%).

En funció de l'activitat professional es va establir una llista d'epígrafs  i s'hi va assignar un percentatge determinat en funció de la perillositat o del risc de l'exercici d'aquesta professió.



El percentatge associat a aquest epígraf, multiplicat pel salari del treballador/a, determina la quota que ha de pagar l'empresari/ària a la Seguretat Social o a la mútua per cobrir les situacions que puguin ocasionar un accident de treball o una malaltia professional. És a dir, cobrir una baixa laboral amb la prestació econòmica i sanitària que correspongui, cobrir una invalidesa, etc.

Així doncs, les mútues que gestionen les contingències professionals, cada mes, reben dels empresaris/àries associats una quantitat de diners, denominada quota, per fer-se càrrec del que pugui succeir a aquests treballadors/ores en aquest mes.


Aquesta quantitat es calcula en funció de l'epígraf  d'activitat que té l'empresa, i el preu de la cobertura es regula a través d'una norma (llista d'epígrafs). D'alguna manera el preu ve fixat per l'activitat i per l'epígraf que tingui assignat l'activitat. .

QUINES SÓN LES PRINCIPALS CARACTERÍSTIQUES DE LES MÚTUES?

Tenint en compte que es defineixen legalment en el Reglament de col·laboració de mútues (RD 1993/95) com a:

- associacions d'empresaris,
- autoritzades pel Ministeri de Treball i Seguretat Social,
- objecte: que col·laboren en la gestió  de les contingències  d'accidents de treball i de malalties professionals del personal al seu servei,
- no tenen ànim de lucre.

Alguns elements interessants, que val la pena assenyalar, són:

 Existeix un projecte de modificació de tarifa passant a una classificació per codi d'activitats econòmiques (CNAE).

- Les responsabilitats de les mútues, tant legals com contractuals, arriben als empresaris/àries associats de manera il·limitada i mancomunada.
- No poden tenir ànim de lucre.
- Tots els ingressos obtinguts per les mútues, siguin del tipus que siguin, formen part de l'SS. Les primes recaptades tenen la condició de quotes de l'SS (és el principi de caixa única).
- Admeten l'adhesió de tot tipus d'empreses, tant privades com públiques, fins i tot AP.
- La seva finalitat és col·laborar amb l'SS.
- Les mútues estan sotmeses al control i a la tutela de l'Estat.
- Les despeses d'administració estan sotmeses a un límit màxim mitjançant l'aplicació d'una escala de percentatges.

COM A CURIOSITAT:

En l'actualitat, les mútues es troben en una situació econòmica bastant sanejada i, a més, manegen un volum econòmic important. Com a mostra de les xifres macro i de la importància de les mútues, podem estudiar diverses dades:

Any	1978	1996	1998	2000	2003
Nombre de mútues	266	32	30	30	29
Treballadors/ores protegits	4.858.000	9.078.822	10.100.000	11.647.795	12.696.000

Recursos econòmics CP¹	408 M €	2.671 M €	3.359 M €		5.369 M €
Ingressos per cotitzacions socials ²			3.937 M d'euros	5.521 M €	7.329 M €

L'ORGANITZACIÓ DE LES MÚTUES

QUINS REQUISITS SÓN NECESSARIS PERQUÈ S'AUTORITZI LA CREACIÓ D'UNA MÚTUA?

Com a mínim, les mútues han de complir els requisits següents:

*Art. 69
RDL 1/1994
LGSS*

Concòrrer-hi un mínim de 50 empresaris/àries i de 30.000 treballadors/ores.

Ingressar un volum anual de quotes no inferior a 9.015.182 € (1.500 MPTA).

*Art. 9
RD 1993/1995
Reglament de col·laboració.
Mútues*

Prestar una fiança no inferior a 180.304 € (30 MPTA).

Limitar la seva activitat a la protecció dels riscos professionals.

Si compleixen aquests requisits, poden demanar l'autorització per a la seva constitució al Ministeri de Treball i Seguretat Social, i aquest serà en última instància qui l'autoritzi.

¹ Aquests recursos econòmics responen als ingressats per la gestió de les contingències professionals.

² Aquests recursos econòmics responen als ingressats per la gestió de les contingències professionals i comunes.

COM ESTÀ ORGANITZADA INTERNAMENT UNA MÚTUA?

Està formada per òrgans de govern i òrgans de participació.

Tenen dos òrgans col·legiats i un òrgan unipersonal de govern: La junta general, la junta directiva i el director/a gerent.

Com a òrgans de participació hi ha les comissions de control i seguiment i les comissions de prestacions especials.



*Capítol IV
RD 1993/1995
Reglament de col·laboració.
Mútues*

QUINS SÓN ELS ÒRGANS DE GOVERN?

Junta general:

És l'òrgan superior de govern de la mútua; es reuneix en assemblea amb totes les empreses associades i amb un/a representant dels treballadors/ores de la mateixa mútua.

Només hi participen els empresaris/àries associats.

Les seves competències més importants són: Elecció de la junta directiva i aprovació dels pressupostos i comptes anuals.

Junta directiva:

Òrgan de direcció elegit per la junta general. El nombre de participants s'estableix en els estatuts de la mútua. Hi ha la representació d'un treballador/a de la mateixa mútua, elegit per i entre els/les membres del comitè d'empresa. Les seves funcions són de govern de l'entitat, d'administració i de representació.

El director/a gerent:

És la persona que de manera executiva dirigeix diàriament la mútua.

QUINS SÓN ELS ÒRGANS DE PARTICIPACIÓ ?

Comissió de control i seguiment:

Òrgan de participació creat per la Llei 42/1994 de composició paritària (empresaris/àries i treballadors/ores). El nombre de membres depèn de la quantitat de quotes

Art. 33

RD

1993/1995.

Reglament de col·laboració.

Mútues

Art. 34

RD

1993/1995.

Reglament de col·laboració.

Mútues

Art. 35

RD 1993/1995.

Reglament de col·laboració.

Mútues

Art. 37

RD 1993/1995

Reglament de col·laboració.

Mútues

obtingudes en l'exercici anterior. El nombre màxim d'integrants d'aquesta comissió és 10, la meitat dels quals correspon a la representació dels treballadors/ores protegits per la mútua, i l'altra meitat, a la representació dels empresaris/àries associats. El seu president/a és el de la mateixa mútua. Les seves funcions generals són d'informació, de participació, de proposta i de control. I de manera específica són les següents:

Ordre de 2 d'agost de 1995.

- Conèixer els criteris d'actuació de la mútua en les diferents modalitats de col·laboració que té autoritzades.
- Participar en l'elaboració de l'avantprojecte de pressupost de la mútua.
- Informar del projecte de memòria anual, abans de la remissió a la junta general.
- Tenir coneixement previ de les propostes del
- Director/a gerent o càrrec assimilat.
- Tenir coneixement i ser informat/ada de la gestió duta a terme per l'entitat.
- Proposar les mesures que s'estimin necessàries per millorar el compliment dels fins de la mútua en els àmbits de gestió autoritzats en el marc dels objectius generals de la Seguretat Social.
- En general, poder sol·licitar la informació genèrica que es necessiti respecte a la gestió realit-

Vegeu el capítol XIII


zada per l'entitat en les diferents modalitats de col·laboració que té autoritzades.

Comissió de prestacions especials:

És també un òrgan de participació, de composició paritària, que té al seu càrrec la concessió dels beneficis de l'assistència social que han de ser satisfets per la mútua a càrrec d'un 10 % d'excedent que obtingui. El president/a és elegit per la mateixa comissió.

Aquesta assistència social consisteix en la concessió de serveis i d'auxilis econòmics, després d'una sol·licitud prèvia, que, atenent estats i situacions concretes de necessitat, es consideren necessaris. Per exemple, concessió d'ajudes per eliminar barres arquitectòniques de l'habitatge, cadira de rodes, adaptació de vehicles, suport psicològic, natació, estada d'un familiar a la localitat d'ingrés del pacient, viatge, etc.

En resum:

- Atorga prestacions de caràcter potestatiu alienes a les reglamentàries.
- Es concedeixen als treballadors/ores al servei dels empresaris/àries associats i als seus drethavents  que hagin patit un accident de treball o una malaltia professional.
- Es reunirà amb la periodicitat que fixin els estatuts de la mútua.

*Art. 67
RD 1993/1995
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

Aquesta prestació és poc utilitzada perquè al seu torn és molt poc coneguda. Pot sol·licitar aquesta prestació la mateixa persona accidentada o els/les familiars.

PER A QUINS FINS ES POT SOL·LICITAR UNA AJUDA ESPECIAL A LA COMISSIÓ DE PRESTACIONS ESPECIALS?

Els fins per als quals es pot sol·licitar una ajuda especial són pràcticament innombrables, ja que comprenen totes les necessitats que pugui tenir una persona accidentada (en curació o ja pensionista) com a conseqüència directa i indirecta de la seva situació i que no tingui mitjans econòmics per cobrir-la, ni existeixi obligació reglamentària de la mútua per cobrir el seu cost a càrrec dels accidents.

Vegeu el capítol XIII

Alguns exemples reals de sol·licituds que s'han fet a aquesta comissió són:

- Ajudes econòmiques per reformar l'habitatge i eliminar barreres arquitectòniques.
- Trasllat i possibilitat de realitzar un tractament de rehabilitació específic en una clínica concreta.
- Sol·licitació d'una cadira de rodes.
- Accés a cursos de formació específics per tenir més possibilitats d'accés a llocs de treball (després de quedar incapacitat/ada per al lloc de treball habitual).

COM S'ACCEDEIX A AQUESTS ÒRGANS DE PARTICIPACIÓ?

Cada mútua té els seus propis òrgans de participació i de govern.

Vegeu el capítol VII

La representació dels treballadors/ores, tant en la Comissió de control i seguiment com en la comissió de prestacions especials, es realitza a través dels sindicats més representatius, de manera que Comissions Obreres té representació en TOTES les MATEPSS.

De tota manera, no hi ha òrgans de participació en totes les comunitats autònomes, ja que hi ha un únic òrgan per a tot el territori espanyol. Així doncs, on està situada la seu social de la mútua és on s'han de constituir.

Actualment, hi ha 28 MATEPSS en tot l'Estat, de les quals 11 tenen la seva seu social a Catalunya.

EL CONTROL OFICIAL DE LES MÚTUES

A QUIN TIPUS DE CONTROL ESTAN SOTMESES LES MÚTUES?

A més del control genèric al qual està sotmesa qualsevol empresa (Hisenda, Seguretat Social, etc.), les mútues també estan sotmeses a un control oficial sobre el seu funcionament, no solament a l'hora de la creació, sinó durant l'actuació ordinària o la dissolució.

*Art. 56
RD 1993/1995
Reglament de col·laboració.
Mútues*

QUINS SÓN AQUESTS CONTROLS ESPECÍFICS?

Inspecció de Treball i SS: És l'òrgan encarregat de vigilar el compliment de les disposicions referides a la seva constitució, organització, gestió i funcionament.

*Art. 54
RD 1993/1995
Reglament de col·laboració.
Mútues*

Ministeri de Treball i SS (interventor/a general): L'òrgan que realitza els procediments d'intervenció, d'auditoria general de comptes i de mesures cautelars:

- S'adoptaran mesures cautelars quan es detecti un dèficit acumulat superior a un 25 % de les reserves d'obligacions immediates, disminucions de la reserva en les obligacions per sota d'un 80 %, dificultats de liquiditat que originin demora o incompliment en el pagament de prestacions i desequilibris economicofinancers que condueixin a la insolvència.
- Les mesures cautelars poden consistir a requerir la presentació de plans de viabilitat, acordar la reposició de les reserves obligatòries, convocar una reunió d'òrgans de govern designant un president que doni compte de la situació, suspendre les funcions als directius/ives, ordenar mesures correctores i intervenir l'entitat. Abans d'aquestes mesures hi haurà una audiència prèvia de la mútua i la instrucció del corresponent expedient administratiu.

*Art. 60.1
RD 1993/1995
Reglament de col·laboració.
Mútues*

*Art. 60.2
RD 1993/1995
Reglament de col·laboració.
Mútues*


QUIN ÉS EL RÈGIM SANCIONADOR APLICABLE?

Les infraccions comeses per les mútues seran objecte de sanció per l'òrgan corresponent (Inspecció de Treball o interventor/a general de l'SS) tipificant aquests incompliments en lleus, greus o molt greus. El règim sancionador és el mateix que s'aplica als empresaris/àries.

*Art. 55
RD 1993/1995
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

LISOS

QUINS DOCUMENTS INTERNS HAN DE TENIR?

Estan obligades a mantenir i dur al dia els llibres següents, degudament diligenciats  pel Ministeri de Treball:

*Art. 21
RD 1993/1995
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

1) Llibre d'actes d'òrgans de govern i participació
llibre d'actes de la junta general, de la junta directiva, de la comissió de control i seguiment i de la comissió de prestacions especials.

Art. 21.1.1

En aquest llibre s'inclouran les actes de les sessions que aquestes juntes i comissions celebrin i s'hi reflectiran, de manera succinta però completa, el nom i el nombre d'assistents, les deliberacions realitzades i els acords adoptats.

2) Llibres oficials de comptabilitat. Aquests llibres seran idèntics als que ha de dur obligatòriament qualsevol empresa.

Art. 21.1.2

3) Llibre d'actuacions de la Inspecció de Treball:
S'hi reflectirà la seva intervenció i vigilància, així com les mesures adoptades en aquest sentit.


Art. 21.1.3

4) Llibre registre de les empreses associades i dels treballadors/ores per compte propi adherits: *Art. 21.3.1*
Aquest registre contindrà les dades necessàries per a la completa identificació de cadascuna de les persones associades a la mútua; hauran d'estar numerats correlativament per dates d'associació i hi hauran de constar necessàriament les dades següents:

- Denominació o raó social de l'entitat.
- Domicili.
- Activitat.
- Número d'inscripció a l'SS en el règim corresponent.
- Data d'efecte del document d'associació i del de proposició (si n'hi ha).
- **Data de baixa a la mútua.**

5) Llibre registre de reconeixements mèdics. *Art. 21.3.2*
En aquest registre s'inscriuran per ordre cronològic d'ingrés en les empreses, aquells treballadors/es que hagin de ser reconeguts mèdicament a l'efecte de malaltia professional. Cada full complet del llibre es destinarà a un únic treballador/a, i s'hi faran constar les dates, els resultats i altres dades relatives als reconeixements mèdics obligatoris indicats.

Quan s'esgoti el full destinat al treballador/a, se n'utilitzarà un altre mantenint el nombre i l'ordre assignat al llibre sense que puguin quedar fulls en blanc intercalats.

6) Llibre registre de contingències : *Art. 21.3.3*
Aquest registre recollirà, ordenadament, les dades personals i

professionals del treballador/a afectat per un accident de treball, concretant: Domicili, nom de l'empresa on es trobava prestant serveis, dates de baixa i d'alta mèdiques, classe i gravetat de la lesió sofrida, les causes i, fins i tot, una relació de les circumstàncies en les quals es va produir el sinistre i les prestacions satisfetes.

A més d'aquests llibres i registres, hauran de portar un control detallat i actualitzat per províncies de:

- Associats.
- Adherits.
- Cotitzacions.
- Prestacions satisfetes.
- Despeses i ingressos.

Art. 21.5

Aquests llibres es poden sol·licitar per ser consultats a través de la comissió de control i seguiment.

L'AFILIACIÓ A LA MÚTUA

QUI POT ASSOCIAR-SE A UNA MÚTUA?

Es podran associar a una mútua aquelles persones físiques o jurídiques que:

- Tinguin el caràcter legal d'empresaris/àries, és a dir, qualsevol que estigui inscrit com a tal en l'ISS.
- Tinguin personal al seu servei. Per exemple, les comunitats de propietaris.
- Estan obligats a inscriure's en la Seguretat Social aquelles persones que tinguin domiciliada la seva indústria, comerç, explotació agrícola o centre de treball dins l'àmbit territorial de la mútua. Totes les mútues tenen àmbit estatal.

*Art. 61
RD 1993/1995
Reglament de col·laboració.
Mútues*

Cal remarcar que una empresa amb diferents centres de treball a la mateixa província no pot afiliar-se a diferents mútues. Però sí que ho podrà fer amb els centres de treball situats en altres províncies.

COM S'ASSOCIEN A LA MÚTUA?

Formulant una proposició d'associació a la mútua i inclouent-hi la protecció de la totalitat dels treballadors/ores corresponents a activitats i centres de treball compresos en l'àmbit d'actuació de la mútua.

*Art. 62
RD 1993/1995
Reglament de col·laboració.
Mútues*

QUÈ POT CONTESTAR LA MÚTUA?

Si la proposició d'associació és formulada per empresaris/àries compresos en el seu àmbit territorial i inclou tots els treballadors/ores al seu servei, la mútua té l'obligació d'acceptar-la.

*Art. 10
RD 1993/1995
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

COM ES FORMALITZA L'ASSOCIACIÓ?

Mitjançant el compromís per escrit del compliment de les obligacions establertes en els estatuts de la mútua, de les condicions contingudes en el "document d'associació" i dels acords adoptats per la mútua.

*Art. 62.1
RD 1993/1995
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

QUÈ ÉS UN DOCUMENT D'ASSOCIACIÓ?

El document d'associació també es coneix per conveni d'associació. És el document estès entre la mútua i l'empresa, on es determinen els drets i les obligacions recíproques i s'expressa necessàriament i com a mínim:

*Vegeu el capítol
XIII*

- L'activitat de l'empresa, especificant els treballs que s'hi realitzen.
- El lloc on es porten a terme aquests treballs.
- El nombre de treballadors/ores protegits i les seves circumstàncies.
- Epígrafs 📖 La tarifa de primes aplicables.
- Data, hora i durada dels efectes del conveni (s'hi adjunta el model annex de la data, hora i durada de tot el conveni).

*Art. 62.3
RD 1993/1995
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

QUI SUBSCRIURÀ EL DOCUMENT D'ASSOCIACIÓ?

El document d'associació serà subscrit per qui tingui la representació de l'empresa sol·licitant i de la mútua, i l'empresa associada rep en aquest moment i com a mínim els estatuts de la mútua.

QUINA ÉS LA VIGÈNCIA DEL DOCUMENT D'ASSOCIACIÓ?

Aquest document no podrà tenir una durada superior a 1 any. No obstant això, s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes d'un any excepte denúncia expressa en contrari formulada per l'empresa associada amb un mes d'antelació, com a mínim, a la data del seu venciment.


*Art. 62.2
RD 1993/1995
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

COM S'ASSOCIA A UNA MÚTUA UNA EMPRESA DE NOVA CREACIÓ?

L'empresa signarà per triplicat una proposta d'associació. Una còpia serà per a l'empresari/ària i les altres dues es presentaran a la Tresoreria General de l'SS per poder-les segellar. Una còpia es quedarà en poder de la mútua. Posteriorment, una vegada es coneguin les diferents activitats de l'empresa, es formalitzarà el conveni d'associació per quadruplicat: una còpia serà per a l'empresa; dues, per a la mútua, i una, per a la Tresoreria de l'SS.

*Vegeu capítol
VIII*

COM ES TRAMITA EL CANVI DE MÚTUA?

Primerament, l'empresa haurà d'avisar, com a mínim amb 1 mes d'antelació al compliment del document d'associació de manera fefaent,  de la decisió de donar-

se de baixa de la mútua.

Una vegada la mútua hagi rebut aquest document, té l'obligació d'estendre el certificat de baixa en el termini de 10 dies.

Una vegada l'empresa té en el seu poder el certificat de baixa, haurà de presentar a la Tresoreria la documentació per al canvi de mútua, que consisteix en:

- Proposta d'associació de la nova entitat.
- Còpia de la carta de cessament.
- Carta en què se sol·licita el canvi.


Hi ha una excepció en aquest tràmit. Quan una empresa es queda sense personal, no és necessari esperar fins al venciment del document d'associació, sinó que, en el moment de reiniciar les seves activitats, pot sol·licitar el canvi de mútua.

LA REPRESENTACIÓ SINDICAL TÉ ALGUNA FUNCIÓ?

Evidentment, per obtenir la proposta d'associació de la nova entitat, se n'ha d'informar el comitè d'empresa, que ha d'emetre un informe referent a això.

QUI DECIDEIX QUINA MÚTUA ES CONTRACTA?

En última instància és l'empresari/ària. De fet, és ell qui signa i qui s'associa a la mútua.

L'empresari/ària té l'obligació de consultar la representació dels treballadors/ores, tot i que aquesta consulta no és vinculant.  Malgrat això, les persones que reben el servei que presta la mútua són els treballadors/ores; per

*Art. 62.2
RD 1993/1995
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

*Art. 61.3
RD 1993/1995
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

aquesta raó han de manifestar-se i fer valer la seva opinió i intentar arribar a la codecisió.

A més, el contracte amb la mútua pot ser per a:

- La gestió de les contingències professionals.
- La gestió econòmica de les contingències comunes.
- La realització d'activitats preventives a l'empresa com a servei de prevenció aliè.

Quan es contracten totes les funcions, estem parlant d'una gestió integral de la salut dels treballadors/ores per part de les mútues; això vol dir que els treballadors/ores han de tenir un nivell de participació que garanteixi la realització d'aquesta gestió de manera eficaç.



III. CONCEPTES BÀSICS DE LA INCAPACITAT TEMPORAL

QUÈ ÉS LA PRESTACIÓ ECONÒMICA PER IT?

Art. 128.1
LGSS


La prestació econòmica per incapacitat temporal intenta cobrir la falta d'ingressos que es produeix quan, a causa d'una malaltia o d'un accident, hi ha una impossibilitat temporal per treballar i, a més, es necessita assistència sanitària de la Seguretat Social.

QUI TÉ DRET A LA PRESTACIÓ ?

- Les persones integrades en el règim general  de l'SS que reuneixin els requisits següents:
- Estar afiliades i en alta o en situació assimilada a l'alta en la data del fet causant, mentre rebin assistència sanitària de l'SS i estiguin impedides per al treball. Si la incapacitat deriva d'AT o d'MP, es consideraran de ple dret afiliades i en alta, encara que l'empresari/ària hagi incomplert les seves obligacions.
- Tenir cobert un període de cotització  de:
 - En cas de malaltia comuna, 180 dies dins dels 5 anys immediatament anteriors al fet causant.
 - En cas d'accident, sigui o no de treball, i de

Art. 130
LGSS

Art. 130 a
LGSS

 Pots consultar a la pàgina 10 d'aquesta guia els subjectes inclosos i exclosos en el règim general de la Seguretat Social.

malaltia professional, no s'exigeix període previ de cotització. 📖.

Art. 130 b
LGSS

QUINES SITUACIONS PROTEGEIX?

Les situacions protegides són les següents:

- Les degudes a malaltia, comuna o professional, i a accident, sigui o no de treball, mentre el treballador/a estigui impedit per al treball i rebí assistència sanitària.
- Els períodes d'observació per malaltia professional, en els quals es prescriu la baixa en el treball.

Art. 128.1 a
i b
LGSS

QUINA ÉS LA PRESTACIÓ ECONÒMICA?

En el cas de treballadors/ores afiliats al règim general, la prestació consisteix en un subsidi la quantia del qual està en funció de la base reguladora i dels percentatges aplicables a aquesta:

Art. 129
LGSS

○ **Base reguladora** 📖:

És el resultat de dividir l'import de la base de cotització del treballador/a del mes anterior al de la data d'iniciació de la incapacitat pel nombre de dies a què aquesta cotització es refereix.

Base reguladora:
$$\frac{\text{Base de cotització del mes anterior}}{\text{Nombre de dies a què es refereix el mes}}$$

El divisor serà concretament: 30, si el treballador/a té salari mensual, i 30, 31, 28 o 29 si té salari diari.

No obstant això, si el treballador/a ingressa a l'empresa al mateix mes en què s'inicia la incapacitat, es prendrà

per al càlcul la base de cotització d'aquest mes, dividida pels dies efectivament cotitzats. Es prendrà com a divisor els dies efectivament treballats.

○ **Percentatges i prestació econòmica:**

En cas de malaltia comuna o d'accident no laboral:

- Els 3 primers dies no estan coberts pel sistema.
- Des del dia 4 fins al 20 inclòs hi correspon un 60 % de la base reguladora.
- Des del dia 21 endavant hi correspon un 75 % de la base reguladora.

En cas d'accident de treball i de malaltia professional:

- El dia de l'accident o de la malaltia el salari íntegre és a càrrec de l'empresari/ària.
- Des del dia següent a la baixa, un 75 % de la base reguladora.

ATENCIÓ: Tant per a contingències comunes i/o professionals, la quantia d'aquestes prestacions pot veure's millorada mitjançant la negociació col·lectiva.

I SI EN LES CAUSES DE L'AT O DE L'MP HI HA HAGUT UNA INFRACCIÓ PER PART DE L'EMPRESARI/ÀRIA?

En el cas que una de les causes de l'AT o de l'MP estigui en la falta de mesures de prevenció o de protecció per part de l'empresari/ària, totes les prestacions econòmiques que poguessin derivar-se d'aquest AT o MP, s'incrementaran segons la gravetat de la infracció d'un 30 % a un 50 %.

*Art. 123
LGSS*

I QUI PAGARÀ AQUEST RECÀRREC EN LA PRESTACIÓ?

La responsabilitat del pagament del recàrrec recau directament sobre l'empresa infractora i no pot ser objecte de cap assegurança. Aquesta responsabilitat és independent i compatible amb responsabilitats d'altre ordre, penal o civil, que puguin derivar-se de la infracció.

*Art. 123.2
LGSS*

QUÈ PODEM FER NOSALTRES PER ACONSEGUIR AQUEST RECÀRREC DE LA QUOTA?

La persona afectada, els familiars i/o els delegats/ades, sempre que existeixi un AT o una MP, podran fer una denúncia a la Inspecció de Treball sol·licitant el recàrrec de les prestacions. En el supòsit de no interposar cap denúncia davant la Inspecció de Treball, també es pot sol·licitar directament a l'adreça provincial de l'INSS.

QUI TÉ COMPETÈNCIA PER DECLARAR I QUANTIFICAR EL RECÀRREC EN LA PRESTACIÓ?

La Direcció Provincial de l'INSS és la competent per declarar i determinar per la via administrativa la responsabilitat i l'abast del recàrrec, després d'un informe previ de la Inspecció de Treball.

QUAN ES TÉ DRET A LA PRESTACIÓ ECONÒMICA PER IT?

*Art. 131.1
LGSS*

- **En cas de malaltia comuna o d'accident no laboral**, des de la data de baixa en el treball, ja que els 3 primers dies són a càrrec del mateix treballador/a.
- **En cas d'accident de treball o de malaltia professional**, des de la baixa en el treball, essent a càrrec de l'empresari/ària el salari íntegre corresponent al dia de l'accident.

ATENCIÓ:

- Aquestes prestacions poden veure's millorades per la negociació col·lectiva.
 - El dret al subsidi NO neix durant les situacions de vaga o de tancament patronal, ja que es considera una suspensió temporal del contracte de treball.

*Art. 131.3
LGSS*




QUI ASSUMEIX LA GESTIÓ DE LA IT DURANT EL PROCÉS?

- Els processos d'IT (tant els relatius a contingències professionals com a contingències comunes) que superin la durada de 12 mesos passaran a ser gestionats, amb caràcter general, per l'INSS, i seran els seus serveis mèdics els qui puguin:
 - 1) Reconèixer la situació de pròrroga expressa amb un límit de 6 mesos més.
 - 2) Determinar la iniciació d'un expedient d'incapacitat permanent.
 - 3) Emetre l'alta mèdica amb caràcter general de la situació d'IT.
 - 4) Emetre qualsevol baixa mèdica que es produeixi en un termini de 6 mesos posteriors a l'abans esmentada alta mèdica per la mateixa patologia o per una de similar.

Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2006, que modifica l'art. 128.1 apartat a) de l'LGSS.

Atenció.- La Secretaria d'Estat de la Seguretat Social, a proposta de l'INSS, i mitjançant la resolució publicada en el BOE, determinarà la data en què els òrgans competents per avaluar, qualificar i revisar la situació d'incapacitat permanent del treballador/a assumiran aquestes competències.

QUIN ÉS EL TEMPS MÀXIM QUE POT DURAR LA SITUACIÓ D'IT?

- En cas **d'accident o de malaltia**, sigui per causa comuna o per causa professional:
- El temps màxim són 12 mesos prorrogables a altres 6 quan es presumeixi que durant aquesta pròrroga és possible l'alta mèdica per curació. A l'efecte del còmput del període màxim de durada i de la seva possible pròrroga, se sumaran els períodes de recaiguda  i d'observació  si n'hi hagués hagut. (Total 12 + 6 = 18 mesos)
- En el cas de períodes d'observació per malaltia **professional**,  sis mesos prorrogables a altres sis quan s'estimi necessari per a l'estudi i per al diagnòstic de la malaltia. (Total 6 + 6 = 12 mesos)

*Art. 128.1 a
LGSS*

*Art. 128.1b
LGSS*

QUAN PODEN PRORROGAR-SE ELS EFECTES DE LA IT?

- **Si no hi ha alta mèdica i NO hi ha possibilitat de millora**, (Total 18 + 3 = 21 mesos)

*Art. 131 bis
LGSS*

Quan la incapacitat temporal s'extingeixi per esgotament del termini màxim de durada de 18 mesos, l'INSS examinarà necessàriament, en el termini màxim de 3 mesos, l'estat de la persona incapacitada per tal de qualificar-la, en el grau que correspongui, com a invàlid/a permanent.

- **Si no hi ha alta mèdica, però SÍ que hi ha possibilitat de millora**, (Total 18 [IT] + 6 [IP] = 24 mesos)

Si, una vegada esgotat el termini màxim fixat de 12 mesos o, si escau, de fins a 18 mesos, continua la necessitat de tractament mèdic, pel fet de no ser definitives les reduccions

*Llei de
pressupos-
tos generals
de l'Estat
per a l'any*

ons anatòmiques o funcionals que presenti el treballador/a, es valorarà i qualificarà la situació d'incapacitat permanent en el grau que correspongui (parcial, total, absoluta i gran invalidesa), i es declararà la situació revisable en el termini de 6 mesos (per tant, aquesta invalidesa permanent podrà tenir caràcter de provisional durant aquests 6 mesos). Un cop passat aquest termini de 6 mesos d'invalidesa permanent, es passarà a invalidesa definitiva o es donarà l'alta mèdica al treballador/a.

*2006 que
modifica
l'art. 131.2
bis
LGSS*

Aquesta invalidesa permanent revisable al cap de 6 mesos, en la qual, si hi ha possibilitat de millora, requerirà, com a condició prèvia, l'oportú dictamen dels serveis mèdics de l'Institut Nacional de Seguretat Social, on s'assenyali la conveniència de no procedir immediatament a la qualificació d'incapacitat permanent (definitiva), atesa la situació clínica de l'interessat/ada i la necessitat de continuar el tractament mèdic prescrit.

QUINS SÓN ELS EFECTES DE LES PRÒRROQUES ?

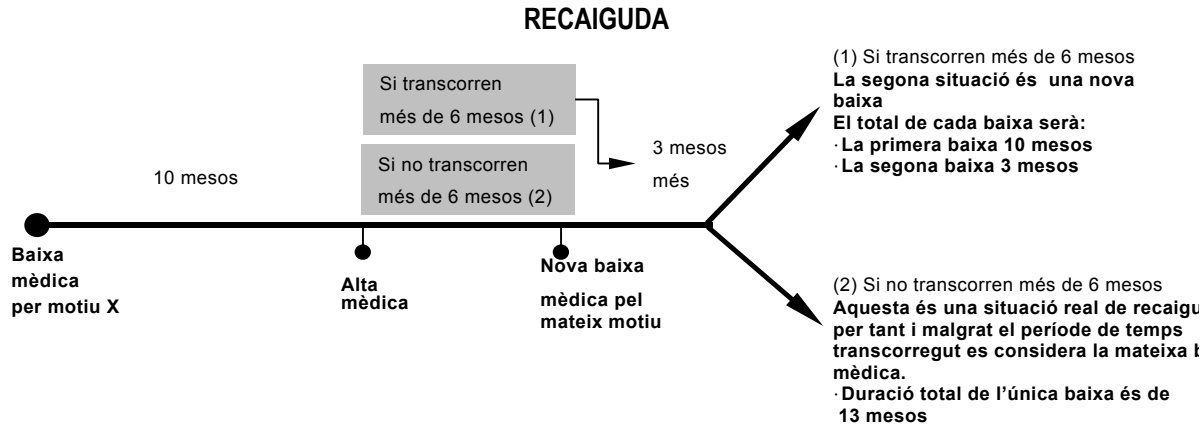
Quan l'extinció s'hagi produït per esgotament del termini màxim (d'IT més, si escau, incapacitat permanent revisable al cap de 6 mesos) o per alta mèdica amb declaració d'incapacitat permanent (definitiva), els efectes de la situació d'incapacitat temporal es prorrogaran fins al moment de la qualificació de la incapacitat permanent (entenen-se produïda la qualificació en la data de la resolució del director/a provincial de l'INSS), data en què s'iniciaran les prestacions econòmiques de la invalidesa corresponent, tret que aquestes siguin superiors a les que anava rebent el treballador, en el qual cas es retrotrauran al moment en què s'hagi esgotat la incapacitat temporal.

Durant el termini de 3 mesos previst per a la qualificació de la incapacitat, una vegada esgotat el termini de durada màxim de 18 mesos de la IT, no existeix l'obligació de cotitzar.

En el cas que el dret al subsidi s'extingeixi pel transcurs del termini màxim de 12 mesos o, si escau, de fins a divuit mesos, només podrà generar-se un nou procés d'IT per la mateixa patologia o per una de similar, si intervé un període d'activitat laboral superior a 6 mesos o si l'INSS, a través dels òrgans competents, emet la baixa amb caràcter general de la situació d'IT.

Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2006 que modifica l'art. 131 bis.1 de l'LGSS

PER CENTRAR IDEES...



DURADA MÀXIMA IT I INCAPACITAT PERMANENT PROVISIONAL SI LA SITUACIÓ MITJANÇANT TRACTAMENT MÈDIC PERMET LA MILLORA

12 MESOS (IT)	6 MESOS (IT)	6 MESOS (incapacitat permanent provisional)	TOTAL: 24 MESOS
Temps màxim ordinari	Possible pròrroga si hi ha possibilitats d'alta	Valoració de l'ICAM Autorització de l'INSS	Màxim legal Declaració INSS Invalidesa o alta

QUAN S'ACABA LA SITUACIÓ D'IT?

- Quan transcorre el termini màxim establert per a la situació d'incapacitat temporal que es tracti.
- Quan es produeix l'alta mèdica del treballador/a amb o sense declaració d'incapacitat permanent.
- En cas que es reconegui la pensió de jubilació.
- En cas que es produeixi la defunció del treballador/a.

*Art. 131 bis
LGSS*


QUAN ES POT PERDRE EL DRET A LA PRESTACIÓ?

- Per actuació fraudulenta del beneficiari/ària per obtenir o conservar el subsidi.
- Pel fet de treballar per compte propi o aliè durant la percepció del subsidi.
- Pel fet de rebutjar o abandonar el tractament sense causa raonable.

*Art. 132
LGSS*

QUI ÉS LA PERSONA ENCARREGADA DE CONCEDIR LA PRESTACIÓ ECONÒMICA PER IT?

El reconeixement del dret a percebre la prestació econòmica per IT correspon a:

- L'INSS: quan la situació derivi de malaltia comuna, d'accident no laboral i de situacions d'alta de ple dret. 

- La mútua, quan l'empresari/ària opti per formalitzar la gestió econòmica de la IT, derivada de contingències comunes, amb la mateixa mútua amb la qual formalitza la protecció de les contingències professionals. Ara bé, sempre és el sistema públic de salut l'encarregat de donar la baixa i l'alta en contingències comunes.
- L'INSS, quan la situació derivi d'accident de treball o de malaltia professional i l'empresari/ària no estigui associat a una mútua.
- La MATEPSS, quan derivi d'accident de treball o de malaltia professional i l'empresari/ària estigui associat a una mútua.
- A les empreses autoritzades a col·laborar voluntàriament en la gestió del règim general, quan la causa correspongui a les contingències a les quals es refereix la seva col·laboració.

QUI HA DE PAGAR LA PRESTACIÓ?


- La prestació és a càrrec de l'INSS, de la MATEPPS o de l'empresa autoritzada per col·laborar en la gestió (segons qui tingui la cobertura).
- L'abonament de la prestació econòmica s'efectua per l'empresa amb la mateixa periodicitat que els salaris, en virtut de la col·laboració de les empreses en la gestió del règim general de la Seguretat Social (pagament delegat).


*Art. 131
LGSS*

- En els supòsits de malaltia comuna o d'accident no laboral, l'abonament del subsidi entre els dies 4 a 15 de baixa en el treball, ambdós inclosos, s'atribueix a l'empresari/ària. A partir del dia 16 de baixa, la responsabilitat de l'abonament incumbeix a l'INSS o a la MATEPSS, si escau, tot i que la materialitat del pagament es continuï portant a terme en concepte de pagament delegat pel mateix empresari/ària.

PER CENTRAR IDEES...

LA INCAPACITAT TEMPORAL

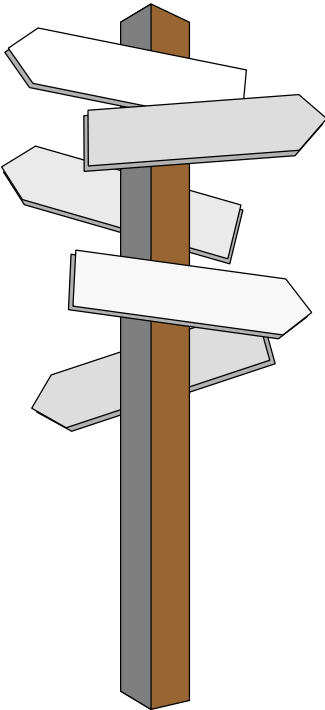
	QUI PAGA	QUI DÓNA L'ALTA I LA BAIXA MÈDIQUES	PRESTACIÓ ECONÒMICA 
CONTINGÈNCIA PROFESSIONAL	MATEPSS	Si l'empresa està associada a una mútua: MATEPSS	Dia de la baixa: → 100 % del salari a càrrec de l'empresa
	Seguretat Social	Si l'empresa NO està associada a una mútua: INSS	A partir de l'endemà de la baixa → 75 % BR ³ a càrrec de la MATEPSS, de l'INSS, de l'empresa col·laboradora
	Empresa col·laboradora	Si l'empresa és col·laboradora, amb mitjans propis	
CONTINGÈNCIA COMÚ	Seguretat Social	En tots els casos la Seguretat Social (A Catalunya, l'ICS)	Del 1r al 3r dia → 0 % BR
	MATEPSS		Del 4t al 15è dia → 60 % BR A càrrec de l'empresa
	Empresa col·laboradora		Del 16t al 20è dia → 60 % BR A càrrec de l'INSS/ Mútua/ Autoasseguradora
			A partir del dia 21 → 75 % BR A càrrec de l'INSS/ Mútua/ Autoasseguradora

 La quantia de les prestacions econòmiques pot veure's millorada a través de la negociació col·lectiva.

³ BR: És l'abreviatura de base reguladora

Els capítols que vénen a continuació estan dedicats a aprofundir en les diferents funcions que pot realitzar una MATEPSS.

Aquestes funcions són les següents:



- COL·LABORACIÓ EN LA GESTIÓ D'ACCIDENTS DE TREBALL I DE MALALTIES PROFESSIONALS
- COL·LABORACIÓ EN LA GESTIÓ ECONÒMICA DE CONTINGÈNCIES COMUNES 📖
- ACTUACIÓ PREVENTIVA EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

IV. LES MÚTUES COM A COL·LABORADORES EN LA GESTIÓ D'ACCIDENTS DE TREBALL I DE MALALTIES PROFESSIONALS

I AIXÒ QUÈ ÉS?

La funció originària de les MATEPSS és la cobertura d'AT i d'MP (de la mateixa manera que ho fan les entitats gestores de l'SS). Per realitzar aquesta cobertura han de prestar obligatòriament una sèrie de serveis, per als quals es destinen els percentatges de la quota d'accidents de treball que paguen mensualment els empresaris/àries associats.

QUINES PRESTACIONS S'INCLOUEN EN AQUESTA FUNCIÓ?

A causa de l'ampliació del camp d'acció de les mútues mitjançant la legislació, s'ha establert una relació de les prestacions que ha de donar la mútua, a càrrec d'aquestes quotes d'accidents de treball i de malaltia professional, i són, a títol orientatiu, les següents:

- Prestacions preventives. Responen a la necessitat de realitzar prevenció per evitar que s'hagin de produir les assistencials i les econòmiques.
- Prestacions assistencials. Es donaran quan es produeixi un accident o una malaltia professionals.

- Prestacions econòmiques. Es preveuen diferents prestacions quan la contingència impedeixi el desenvolupament de l'activitat professional.

Però abans d'analitzar aquests tres tipus de prestacions veurem quin és l'element que les justifica: L'ACCIDENT DE TREBALL I LA MALALTIA PROFESSIONAL.

ELS ACCIDENTS DE TREBALL

QUÈ ÉS UN ACCIDENT DE TREBALL?

Actualment s'entén per accident de treball tota lesió corporal que el treballador/a pateixi a causa o a conseqüència del treball que executi per compte aliè.

*Art. 115
LGSS*

QUÈ ÉS NECESSARI PERQUÈ ES PRODUUEIXI UN ACCIDENT DE TREBALL?

1.- Que el treballador/a pateixi una lesió corporal. Entenent per lesió tot dany o detriment corporal causat per una ferida, per un cop o per una malaltia. S'assimilen a la lesió corporal les seqüeles o malalties psíquiques o psicològiques.

2.- Que executi un treball per compte aliè (els autònoms/es, els empleats/ades de la llar, no hi estan inclosos).

3.- Que l'accident sigui a causa o conseqüència del treball, és a dir, que existeixi una relació de causalitat directa entre el treball i la lesió.

La lesió no constitueix, per si sola, accident de treball.

QUINS SUPÒSITS ESTAN CONSIDERATS ACCIDENT DE TREBALL?

- **Accidents produïts a causa de les tasques desenvolupades encara que siguin diferents de les habituals:** S'entendrà per accident de treball aquell accident que hagi succeït durant la realització de les tasques encomanades per l'empresari/ària, o realitzades de manera espontània pel treballador/a en interès del bon funcionament de l'empresa (encara que aquestes siguin diferents de les de la seva categoria professional). *Art. 115.2c*
LGSS

- **Accidents soferts en el lloc i durant el temps de treball:** Les lesions patides durant el temps i en el lloc de treball es consideren, excepte prova en contrari, accidents de treball. *Art. 115.3*
LGSS

- **Accident *in itinere*:** Accident que pateix el treballador/a en anar a la feina o en tornar-ne. No hi ha cap limitació horària. *Art. 115.2d*
LGSS

Hi ha 3 elements que es requereixen en un accident *in itinere*:

- 1.- que es produeixi en el camí d'anada o de tornada,
- 2.- que no es produeixin interrupcions entre el treball i l'accident,
- 3.- que sigui en l'itinerari habitual.

A través de la jurisprudència s'ha anat definint el terme, de manera que han quedat clarificats els aspectes següents:

JURISPRU
DÈNCIA 

Moments d'iniciació del camí: Dins del domicili del treballador/a, es considera que encara no ha iniciat el camí cap al lloc de treball. Una caiguda per les escales en el cas d'un habitatge unifamiliar no es considera AT; en canvi, en les escales comunitàries d'un bloc de pisos sí que seria AT; un accident en el pàrquing tampoc no seria AT.

STSJ Madrid
1444/2003.
STCT 4-5-83.

Camí recorregut: Ha de ser el que s'usa habitualment. Això no significa que sigui el més curt, sinó l'habitual.

STSJ Aragó
908/2003.
STCT
30-11-83

Mitjà de transport: Qualsevol dels utilitzats habitualment per als desplaçaments, bé de caràcter públic o privat, o fins i tot a peu.

STSJC-L
1225/2004.
STS 15-12-71.

Concepte de domicili: No s'exigeix que sigui el domicili del treballador/a. Així pot ser el domicili del treballador/a, d'un/a familiar, el de la residència d'estiu, el de cap de setmana, etc.

STSJ Canàries
15/03/04.
STS 8-6-87.

Interrupció voluntària del trajecte que trenca el nexa causal: El trajecte d'anada o de tornada del lloc de treball no ha de ser interromput per una activitat d'interès personal del treballador/a.

STSJ Múrcia
1465/2002
. STCT
25-2-88


- **Accidents en missió:** Són aquells accidents soferts pel treballador/a en el trajecte que hagi de realitzar per al compliment de la missió, així com l'esdevingut en l'acompliment d'aquesta dins de la seva jornada laboral.

- **Càrrecs electius de caràcter sindical:** Són els sofrerts com a causa o conseqüència de l'acompliment del càrrec electiu de caràcter sindical o de govern de les entitats gestores de la Seguretat Social, així com els accidents ocorreguts en anar o tornar del lloc on s'exerceixen les funcions que els són pròpies.

Art. 115.2b
LGSS
- **Actes de salvament:** Són els accidents esdevinguts en actes de salvament o de naturalesa anàloga quan tinguin connexió amb el treball. S'inclou el cas d'ordre directa de l'empresari/ària o acte espontani del treballador/a.

Art. 115.2d
LGSS
- **Malalties o defectes anteriors:** Són aquelles malalties o defectes patits amb anterioritat, que es manifesten o s'agreugen com a conseqüència d'un accident de treball.

Art. 115.2.f
LGSS
- **Malalties intercurrents:** S'entenen per malalties intercurrents aquelles malalties que provoquen complicacions en el procés patològic determinat per l'accident de treball. Per qualificar una malaltia d'intercurrent és imprescindible que hi hagi una relació de causalitat immediata entre l'accident de treball inicial i la malaltia derivada del procés patològic.

Art. 115.2.g
LGSS
- **Malalties comunes:** Les malalties comunes que contregui el treballador/a amb motiu de la realització del seu treball, no incloses en la llista de malalties professionals. S'ha d'acreditar fefaentment  la relació causa-efecte entre la realització d'una feina i l'aparició posterior de la malaltia.

Art. 115.2i
LGSS
- **Els deguts a imprudències professionals:** Vegeu més endavant.

Art. 115.5 a
LGSS

Altres supòsits d'accidents de treball:

1. Les prestacions personals obligatòries.
2. Diputats/ades o senadors/ores en els accidents derivats de la funció parlamentària.
3. Presidents/entes, vocals i suplents de les meses electorals. En l'exercici d'aquestes funcions es consideren assimilats a treballadors/ores per compte aliè (no es considera accident aquell que es *produceix in itinere* en exercir el dret de vot).
4. Realització d'activitats no professionals. En alguns casos la jurisprudència ha permès incloure com a AT els accidents patits durant la pràctica d'esports organitzats per l'empresari/ària, en cursos de formació professional d'interès per a l'empresa i en l'*in itinere*. També l'alumnat assistent a cursos de formació professional ocupacional té cobert el risc d'AT quan l'accident es produeixi en relació amb aquests cursos.

QUÈ NO ES CONSIDERA ACCIDENT DE TREBALL?

- **Els deguts a una força major estranya al treball:** és a dir, quan aquesta força major sigui de tal naturalesa que no tingui cap relació amb la feina que es realitza en el moment de sobrevenir l'accident. No constitueixen supòsits de força major estranya fenòmens com la insolació, el llamp i altres fenòmens anàlegs de la naturalesa (si el treball habitual del treballador/a és a la intempèrie sí que es consideren AT). En el cas d'atemptat terrorista que afecta el treballador/a en el lloc de treball, no som davant un cas de força major, sinó davant una actuació d'un tercer.

Art. 115.4 a
LGSS

- **Els accidents deguts a la imprudència temerària del treballador/a:** S'han utilitzat nombroses expressions per definir la imprudència temerària: Falta de les més rudimentàries normes de criteri individual, precaució, prudència o cautela, assumptió d'un risc innecessari.

Art. 115.4 b
LGSS

Normalment es considera imprudència temerària quan l'accidentat/ada desobeeix normes, instruccions o ordres donades per l'empresari/ària de manera reiterada i notòria en matèria de seguretat i d'higiene. Si coincideixen risc manifest, innecessari i greu, la jurisprudència entén que hi ha imprudència temerària; si no, serà una imprudència professional.

En canvi, la imprudència professional deriva de l'exercici habitual d'un treball o d'una professió i de la confiança que aquests inspiren a l'accidentat/ada. En aquest cas, no es trenca el nexa causal treball-lesió, de manera que un accident provocat per una imprudència d'aquest tipus sí que és AT.

- **Accidents deguts a dol del treballador/a accidentat:** Es considera que existeix dol quan el treballador/a conscientment, voluntàriament i maliciosament, provoca un accident per obtenir prestacions que es deriven de la contingència.
- **Accidents derivats de l'actuació d'una altra persona:** Els accidents que són conseqüència de culpa civil o criminal de l'empresari/ària, d'un company/a de treball o d'un tercer constitueixen autèntics accidents de treball sempre que tinguin alguna relació amb el treball. L'element determinant és la relació causa-efecte.

Art. 115.4 b
LGSS

Art. 115.5.b
LGSS

Així, les bromes o jocs que poden originar un accident que es produeixin durant el treball o els soferts en separar una baralla seran AT.

ACCIDENTS DE TREBALL AMB BAIXA MÈDICA

QUÈ ÉS EL COMUNICAT D'ACCIDENT DE TREBALL?

És el document oficial que haurà d'emplenar telemàticament l'empresa quan es produeixi un accident de treball o una recaiguda que comporti l'absència del treballador/a en el lloc de treball de, com a mínim, un dia, sense comptar el dia que s'accidenta, després de la baixa mèdica prèvia.

QUAN CAL EMPLENAR-LO?

Quan les lesions ocasionades comportin l'absència del treballador/a en el seu lloc de treball de com a mínim un dia, sense comptar el dia que s'accidenta.

QUI HA D'EMPLENAR-LO?

L'empresari/ària s'encarrega d'emplenar-lo.

A QUI S'HA D'ENVIAR?

Mitjançant la comunicació electrònica s'obté comunicació d'aquesta notificació de manera electrònica:

1. Entitat gestora o col·laboradora
2. Subdirecció General d'Estadístiques Socials i Laborals del Ministeri de Treball i Assumptes Socials.
3. Autoritat laboral (Departament de Treball a Catalunya).

*Desembre de
1987*

*Ordre TAS
2926/2002 de
19 de novem-
bre*

En el moment de fer la comunicació electrònica, l'empresari/ària ha de fer una còpia impresa del que ha comunicat i del document en suport paper per a:

Ordre TRI
10/2004.

- ✓ Empresari/ària
- ✓ Treballador/a accidentat
- ✓ Delegat/ada de prevenció *

A partir de l'1 de gener de 2003, entra en vigor l'ordre que estableix:

- Nous models per a la comunicació electrònica de:
 1. Accidents de treball amb baixa mèdica
 2. Accidents de treball sense baixa mèdica
 3. Relació d'altres i de morts de persones accidentades
 4. Comunicació urgent d'accidents de treball per transmissió electrònica

**Aquesta interpretació d'obligatorietat de fotocòpia per als delegats de prevenció es desprèn de la instrucció 1/2005 del Departament de Treball i Indústria. La podeu trobar a <http://www.gencat.net/treballiindustria/relacionslaborals/inspeccio/circulars/index.html>, que realitza l'autoritat laboral en relació amb l'accés a la informació que es recull en els arts. 36.2) i 39 de la Llei de prevenció de riscos laborals.*

- Crea el programa i aplicació informàtica que fan possible la notificació electrònica: Sistema de declaració electrònica i accidents de treball (Delt@) accessible mitjançant el web <https://www.delta.mtas.es>

Paral·lelament, a Catalunya, s'habilita un portal de l'Administració Oberta de Catalunya per a la comunicació dels accidents ocorreguts a Catalunya. S'accedeix a aquest portal mitjançant el web: <https://www.cat365.net>

Vegeu capítol XIII

QUIN ÉS EL TERMINI PER COMUNICAR-HO?

El termini de comunicació és de **5 dies hàbils** (són tots els dies excepte els diumenges i els festius), comptats des de la data en què es va produir l'accident o des de la data de la baixa mèdica.

En el cas d'accidents que provoquin la defunció del treballador/a, que siguin considerats greus o molt greus o que l'accident ocorregut afecti més de quatre treballadors/ores, pertanyin o no en la seva totalitat a la plantilla de l'empresa, l'empresari/ària, a més d'emplenar el corresponent model, comunicarà en el termini màxim *de 24 hores* aquest fet, per via telemàtica, per telegrama, per fax o per un altre mitjà de comunicació anàleg, a l'autoritat laboral de la província on hi hagi hagut l'accident. En la comunicació haurà de constar: Raó social, domicili i telèfon de l'empresa, nom de l'accidentat/ada, adreça completa del lloc on va ocórrer l'accident i una breu descripció

ELS DELEGATS/ADES TENEN DRET A CONÈIXER-HO?

Els delegats/ades de prevenció podran sol·licitar la comunicació a l'empresa, la qual té l'obligació de facilitar-ne còpia.

Art. 18, 36.2 i 39

LPRL

Instrucció

1/2005 Departament de Treball i Indústria. Generalitat de Catalunya

ACCIDENTS DE TREBALL ESDEVIANTS SENSE BAIXA MÈDICA

QUÈ CAL FER EN AQUEST CAS?

En el cas que es produeixi un accident de treball (amb lesió o dany físic, segons la legislació), però que no provoqui l'absència del treballador/a superior a 1 dia ni la prescripció de baixa mèdica al treballador/a, caldrà emplenar *telemàticament la relació d'accidents de treball succeïts sense baixa mèdica*. No s'ha de confondre amb un accident blanc (no hi ha danys físics ni materials) o amb un incident (no hi ha danys físics, però sí que hi ha danys materials), que són diferents de l'accident de treball sense baixa mèdica.

Desembre de 1987 i l'Ordre TAS 2926/2002, de 19 de novembre

Capítol XIII

QUI ÉS EL/LA RESPONSABLE DE FER EL COMUNICAT?

L'empresari/ària té l'obligació d'emplenar-lo. Generalment, s'usen els comunicats d'assistència de la mútua per confeccionar aquesta llista.

A QUI SE LI COMUNICA?

Obtenen la comunicació d'aquesta notificació per via electrònica:

- ✓ Entitat gestora o col·laboradora
 - ✓ Subdirecció General d'Estadístiques Socials i Laborals del Ministeri de Treball i Assumptes Socials
-

- ✓ Departament de Treball a Catalunya)

En el moment de fer la comunicació electrònica, l'empresari/ària ha de fer una còpia impresa del comunicat i d'aquest document en suport paper per a:

- ✓ Empresari/ària
- ✓ Treballador/a accidentat
- ✓ Delegat/ada de prevenció ⁴

QUIN ÉS EL TERMINI PER COMUNICAR-HO?

S'ha de comunicar en els 5 primers dies hàbils (tots els dies excepte els diumenges i els festius) del mes següent al mes que a què es refereixen les dades.

ELS DELEGATS/ADES DE PREVENCIÓ TENEN DRET A CONÈIXER-HO?

Els delegats/ades de prevenció podran sol·licitar la comunicació a l'empresa, la qual té l'obligació de facilitar-ne còpia.

Art. 18, 36.2 i 39

LPRL

Instrucció 1/2005 Departament de Treball i Indústria. Generalitat de Catalunya

LA MALALTIA PROFESSIONAL

QUÈ ÉS UNA MALALTIA PROFESSIONAL?

S'entén des del punt de vista legal per malaltia professional:

Art. 116 LGSS

"la contreta a conseqüència del treball executat per compte aliè en les activitats que s'especifiquin en el quadre que s'aprovi per les disposicions d'aplicació i desenvolupament d'aquesta Llei, i que aquesta procedeixi per l'acció d'elements o de substàncies que en aquest quadre s'indiquin per a cada malaltia professional".

QUÈ ÉS NECESSARI PERQUÈ EXISTEIXI UNA MALALTIA PROFESSIONAL?

Per tant, perquè existeixi una malaltia professional hi ha d'haver els elements següents:

1. La feina per compte aliè.- S'exclou la malaltia professional dels treballadors/ores autònoms. En canvi, s'inclou als treballadors/ores agraris per compte propi.
2. Que sigui a conseqüència de les activitats que s'especifiquin en el quadre de malalties professionals, RD 1.995/1978, de 12 de maig. És un quadre molt limitat amb una llista tancada de malalties professionals. No obstant això, les malalties professionals que no s'hi trobin reflectides poden quedar incloses en el concepte d'accident laboral, segons estableix l'article 84.2, apartat I, de l'LGSS, però no tindran la consideració de malaltia professional.
3. Que procedeixi de l'acció de substàncies o d'elements que en el quadre de malalties professionals s'indiquin per a cada malaltia.

QUINES MALALTIES ESTAN INCLOSES EN EL QUADRE DE MALALTIES PROFESSIONALS?

El quadre tracta de 6 grups de malalties professionals diferents.

*Reial decret
1995/1978, de
12 de maig*

Cada grup es compon de diferents tipus d'elements que poden causar la malaltia professional. I dins de cada element es descriuen les feines que poden causar la malaltia professional.

Així, l'estructura del quadre de malalties professionals és la següent:

BLOC 1	MALALTIES PROFESSIONALS PRODUÏDES PER AGENTS QUÍMICS
BLOC 2	MALALTIES PROFESSIONALS DE LA PELL CAUSADES PER SUBSTÀNCIES I AGENTS NO COMPRESOS EN ALGUNS DELS ALTRES APARTATS
BLOC 3	MALALTIES PROFESSIONALS PROVOCADES PER LA INHALACIÓ DE SUBSTÀNCIES I D'AGENTS NO COMPRESOS EN ALTRES APARTATS
BLOC 4	MALALTIES PROFESSIONALS INFECCIOSES I PARASITÀRIES
BLOC 5	MALALTIES PROFESSIONALS PRODUÏDES PER AGENTS FÍSICS
BLOC 6	MALALTIES SISTÈMIQUES

*Reial decret
1995/1978, de
12 de maig*

EL COMUNICAT DE MALALTIA PROFESSIONAL

QUÈ ÉS?

És el document oficial que s'haurà d'emplenar en el supòsit de malaltia professional, es produeixi o no baixa.

*Ordre de 16 de
desembre de
1987*

*Vegeu el capítol
XIII*

QUAN CAL EMPLENAR-LO?

Quan sigui diagnosticada malaltia professional del treballador/a, es produeixi o no la baixa.

QUI HA D'EMPLENAR-LO?

El metge/essa de la mútua o de la Seguretat Social, segons sigui l'una o l'altra la que tingui protegides les contingències professionals.

A QUI S'HA D'ENVIAR?

El comunicat de malaltia professional és un model oficial format d'original i 4 còpies, de les quals són destinataris:

1. La mútua (2 exemplars). La mútua, a partir de la recepció dels exemplars, tramitarà, en el termini de 24 hores, 1 còpia a la Direcció Territorial de Treball.
2. Treballador/a, familiars o beneficiaris/àries en cas de mort.
3. L'empresa.
4. Delegat/ada de prevenció ⁵

⁵ *Aquesta interpretació d'obligatorietat de fotocòpia per als delegats/ades de prevenció es desprèn de la interpretació que realitza l'autoritat laboral en relació amb l'accés a la informació que es recull en els art. 36.2) i 39 de la Llei de prevenció de riscos laborals. Visita el*

QUIN ÉS EL TERMINI PER COMUNICAR-HO?

L'empresa té l'obligació de comunicar-ho en els 3 dies hàbils següents a la data del diagnòstic de la malaltia professional.

ELS DELEGATS/ADES TENEN DRET A CONÈIXER-HO?

Els delegats/ades de prevenció podran sol·licitar la comunicació a l'empresa, la qual té l'obligació de facilitar-ne còpia.

Art. 18, 36.2 i
39
LPRL
Departament
de Treball i
Indústria.
Generalitat de
Catalunya

EL COMUNICAT ASSISTENCIAL

El comunicat assistencial és un *document no oficial*, però d'ús comú per totes les MATEPSS, que s'inclou en la documentació inicial que lliuren a l'empresari/ària en el moment de l'afiliació a la mútua.

Art. 20
OM 13
Octubre 1967

És un document que ha d'emplenar l'empresa en el moment en què un treballador/a necessita assistència sanitària per un dany professional.

Vegeu el capítol
XIII

Com que no és un document oficial, no és obligatori que el treballador/a el presenti per rebre l'assistència sanitària de la MATEPSS; té un ús discrecional, tot i que les

web <http://www.gencat.net/treballiindustria/relacionslaborals/inspeccio/circulars/index.html>, on trobaràs la resposta de l'Autoritat Laboral de Catalunya, que interpreta que el nostre dret a la informació consisteix a tenir una fotocòpia d'aquests documents entre d'altres.

MATEPSS recomanen que s'empleni sempre. Aquesta recomanació és deguda al fet que aquest document té una doble funció:

- ❑ D'una banda, s'utilitza perquè la MATEPSS identifiqui ràpidament el treballador/a que necessita l'assistència sanitària (a causa de les dades que aporta: cte., cotització, document d'associació, núm., etc.)
- ❑ D'altra banda, és un document d'arxiu per elaborar mensualment la relació d'accidents produïts sense baixa mèdica i la seva qualificació, ja que apareix el motiu de l'assistència sanitària.

L'INFORME MÈDIC DE BAIXA I D'ALTA

QUÈ ÉS L'INFORME MÈDIC DE BAIXA?

És el document que acredita i justifica que les lesions que ha sofert el treballador/a impedeixen que ocupi el seu lloc de treball. S'hi haurà de consignar:

1. Les dades del treballador/a.
2. La descripció de les limitacions en la capacitat funcional del treballador/a.
3. Una previsió de la durada del procés patològic.
4. En les còpies que són per a l'INSS, per al treballador/a i per a l'entitat gestora (generalment la MATEPSS), també hi apareixerà el diagnòstic.

En la còpia per a l'empresa, la zona del diagnòstic no serà autocalcable i, per tant, apareixerà en blanc, per preservar la confidencialitat de les dades mèdiques.

*Art. 2.1
Ordre de 19
juny de 1997
Modif. 575/97*

*Vegeu el capítol
XIII*

QUAN CAL EMPLENAR-HO?

L'expedirà immediatament després del reconeixement mèdic del treballador/a, el facultatiu/iva que l'hagi realitzat, i s'estendrà per quadruplicat.

Art. 2.1
Ordre de 19
juny de 1997
Modif. 575/97

A QUI CAL COMUNICAR L'INFORME I QUIN ÉS EL TERMINI DE LLIURAMENT?

L'informe mèdic de baixa és un model oficial amb 4 còpies, de les quals són destinataris:

Art. 2.2
Ordre de 19
juny de 1997
Modif. 575/97

1. La Inspecció de Serveis Sanitaris de la Seguretat Social o òrgan equivalent del respectiu servei públic de salut. (*Original*)
2. El treballador/a. Aquest rebrà 2 còpies, l'una per a ell i l'altra amb destinació a l'empresa, i tindrà un termini màxim de 3 dies hàbils, comptats a partir de la data d'expedició de l'informe, per fer-lo arribar a l'empresa.
3. L'empresa. L'empresa haurà d'emplenar la còpia lliurada pel treballador/a en els apartats que la concerneixin i la remetrà, degudament segellada i signada, dins el termini de 5 dies a partir de la seva recepció, a l'entitat gestora o a la mútua, segons correspongui.
4. Entitat gestora o mútua, segons correspongui. A part de rebre la còpia de l'empresa (esmentada en el punt anterior), rebrà una altra còpia del servei públic de salut corresponent, dins el termini de 5 dies a partir de la data d'expedició de l'informe.

QUÈ SÓN ELS INFORMES MÈDICS DE CONFIRMACIÓ DE LA BAIXA?

És el document que confirma la baixa per IT del treballador/a. S'hi haurien de consignar:

1. Les dades del treballador/a.
2. El diagnòstic.
3. La descripció de la limitació en la capacitat funcional que motiva, en la data d'expedició de l'informe.
4. La continuació en la situació d'IT.

*Art. 3
Ordre de 19
juny de 1997
Modif. 575/97*

QUAN I QUI L'HA D'EMPLENAR?

S'expedirà, en els casos de contingències comunes, al cap dels 4 dies següents a l'inici de la IT, i, successivament mentre es mantingui la IT, cada 7 dies, comptats a partir del primer comunicat de confirmació.

*Art. 7
Ordre de 19
juny de 1997
Modif. 575/97
Art. 3 Ordre
de 19 de juny
de 1997*

S'expedirà, en els casos de contingències professionals, al cap de 7 dies, i, successivament mentre es mantingui la IT, cada 7 dies, comptats a partir del primer comunicat de confirmació.

L'expedirà, si escau, el facultatiu/iva de la mútua, per quadruplicat.

A QUI CAL COMUNICAR L'INFORME I QUIN ÉS EL TERMINI DE LLIURAMENT?

1. La Inspecció de Serveis Sanitaris de la Seguretat Social o òrgan equivalent del respectiu servei públic de salut. (L'original)

*Art. 3.2
Ordre de 19
juny de 1997
Modif. 575/97*

2. El treballador/a. Se li lliuraran 2 còpies, una de les quals, per a ell. L'altra còpia, el treballador/a haurà de lliurar-la a l'empresa dins el termini de 3 dies hàbils, comptats a partir de la data d'expedició del comunicat.

3. L'empresa. L'empresa rebrà la còpia que ha enviat el treballador/a (esmentada en el punt anterior), i l'haurà d'emplenar en els apartats que la concerneixen i remetre-la, degudament segellada i signada, dins el termini de 5 dies a partir de la seva recepció, a l'entitat gestora o mútua, segons correspongui.

*Art. 3.3
Ordre de 19
juny de 1997
Modif. 575/97*

4. Entitat gestora o mútua, segons correspongui. A part de rebre 1 còpia de l'empresa (esmentada en el punt anterior), rebrà una altra còpia del servei públic de salut corresponent, dins el termini de 5 dies, a partir de l'expedició del comunicat.

*Art. 3.4
Ordre de 19
juny de 1997
Modif. 575/97*

○ Quan correspongui l'expedició del tercer informe mèdic de confirmació de la baixa, el metge/essa que l'expedeixi emplenarà els apartats corresponents a l'informe complementari, en el qual es recolliran:

- a) Les malalties patides pel treballador/a.
- b) El tractament mèdic prescrit.
- c) L'evolució de les malalties en el curs de la situació d'IT.
- d) La incidència de les malalties sobre la capacitat funcional de la persona interessada.
- e) La durada probable del procés des de la data d'expedició de l'informe.

*Art. 3.4
Ordre de 19
juny de 1997
Modif. 575/97*

- L'informe mèdic complementari del punt anterior haurà de formalitzar-se en els successius comunicats de confirmació, cada 4 setmanes a partir de l'anterior.

QUÈ ÉS EL COMUNICAT D'ALTA MÈDICA?

És el document que acredita que el treballador/a s'ha recuperat de les lesions sofertes, de manera que pot tornar a ocupar el lloc treball, i que s'estendrà després d'un reconeixement mèdic del treballador/a.

*Art. 4
Ordre de 18
setembre de
1998
Modif. 575/97*

QUÈ HA D'INCLoure UN COMUNICAT D'ALTA?

En el comunicat d'alta mèdica haurà de constar necessàriament:

1. Les dades del treballador/a.
2. El resultat del reconeixement mèdic. (En termes administratius, i no pas de patologia mèdica.)
3. La causa que motiva l'alta mèdica. (Per curació, per pas a una altra situació, etc.)

QUAN I QUI L'HA D'EMPLENAR?

S'emplenarà quan el treballador/a s'hagi recuperat de les lesions.

L'expedirà, si escau, el facultatiu/iva de la mútua, per quadruplicat.

*Art. 4
Ordre de 18
setembre de
1998
Modif. 575/97*

A QUI CAL COMUNICAR L'INFORME I QUIN ÉS EL TERMINI DE LLIURAMENT?

1. La Inspecció de Serveis Sanitaris de la Seguretat Social o òrgan equivalent del respectiu servei públic de salut. (L'original)
2. El treballador/a. Rebrà 2 còpies. Una és per a ell. L'altra còpia l'haurà de lliurar a l'empresa dins les 24 hores següents a la recepció.
3. L'empresa. Es quedarà amb la còpia que li ha donat el treballador/a.

Quan s'hagi extingit la relació laboral, correspondrà al treballador/a presentar directament davant l'entitat gestora o mútua, segons correspongui, la còpia del comunicat mèdic d'alta, en el termini de 24 hores següents a la recepció.

*Art. 4.2
Ordre de 10 de
setembre de
1998
Modif. 575/97*

4. L'entitat gestora o mútua. Rebrà 1 còpia del servei públic de salut dins el termini de 5 dies, comptats a partir de l'expedició del comunicat.

RECAIGUDES

QUÈ ÉS?

És aquella situació en la qual es dona la baixa mèdica al treballador/a per l'aparició de símptomes relacionats amb un accident de treball o una malaltia professional previ, i del qual ja ha causat alta, sempre que entre aquesta última alta i la següent baixa no hagin passat més de 6 mesos. En aquest cas, la prestació econòmica no es recalcula, és a dir, cobrarà el mateix que cobrava durant

*Art. 9
Ordre de 13
d'octubre de
1967*

el període de la baixa anterior, ja que la contingència és la mateixa (és el mateix AT o MP).

Si el temps de separació entre l'alta i la baixa és superior a 6 mesos, no es considerarà recaiguda, sinó nova contingència (AT o MP) i es confeccionarà un nou comunicat d'accident de treball o de malaltia professional.

QUÈ PASSA QUAN ES PRODUEIX UN CANVI DE MÚTUA EN EL PERÍODE DE RECAIGUDA?

Si el treballador/a donat d'alta mèdica pateix una recaiguda abans que hagin transcorregut els 6 mesos, i durant el període entre l'alta i la recaiguda l'empresa canvia de mútua, les prestacions a favor del treballador/a quedaran de la forma següent i per al supòsit de variació en la base reguladora:

- 1) La primera mútua respondrà del subsidi d'IT per la quantitat equivalent a la base reguladora del treballador/a en la data de l'accident.
- 2) La segona mútua tindrà al seu càrrec la diferència existent entre l'anterior base reguladora i la que té el treballador/a en el moment de patir la recaiguda.

L'assistència sanitària serà prestada per aquesta segona mútua asseguradora, tret que el treballador/a sol·liciti continuar amb el primer equip mèdic.

DETERMINACIÓ DE LA CONTINGÈNCIA I EL PAPER DE L'INSTITUT CATALÀ D'AVALUACIONS MÈDIQUES (ICAM)

La legislació estableix clarament com es determinen les diferents contingències. Referent a això, queda clar que, quan es produeixi un accident de treball o una malaltia professional, serem davant una contingència professional, mentre que, quan es produeixi un accident no laboral o una malaltia comuna, serem davant una contingència comuna.

*Art. 128
LGSS*

És important la determinació de la contingència comuna o professional, ja que presenten característiques diferents, que són fonamentalment:

- **Econòmiques.-**
 - a) Tractament mèdic i farmacèutic. En la contingència professional és gratuït, i en la comuna el pacient paga un 40 % dels medicaments.
 - b) El percentatge de la base reguladora en cas de baixa. En la contingència professional, durant els primers 20 dies el treballador/a cobra un 75 % de la base reguladora. Aquests percentatges són més alts que en cas de contingència comuna, en la qual es calcula un 60 % de la base reguladora. En relació amb aquest percentatge, s'ha de consultar el conveni col·lectiu, ja que molts d'aquests convenis milloren aquestes quanties.

- c) La forma de calcular la IT, com les altres prestacions, sol ser més beneficiosa en les contingències professionals que en les comunes.
 - d) Si la contingència és professional, proporciona una bona base per sol·licitar indemnitzacions per possibles incompliments empresarials de la normativa de riscos laborals.
- **Preventives.**- Si una contingència és declarada professional, contribueix a la visibilitat social del risc laboral impedint que el sistema públic de salut assumeixi el que és un cost empresarial.
 - **Vigilància i control.**- Els accidents de treball greus i mortals, així com el conjunt de les malalties professionals, són investigats per l'ITSS o bé pel personal tècnic de prevenció del CSCST de la Generalitat de Catalunya.

No obstant això, encara que en el pla teòric és molt clar, es produeix en la pràctica multitud de problemes a l'hora de determinar les diferents contingències.

Aquest és un debat que ens trobarem en molts casos, ja que, malgrat que són conceptes definits jurídicament, hi ha certs elements que fan que de vegades NO sigui tan fàcil fer visible l'evident. Per exemple:

- La casuística i les circumstàncies que envolten cada cas concret (quin va ser primer o on està la causa més determinant) fins i tot poden fer que els mateixos treballa-

dors/ores dubtem sobre l'origen dels nostres problemes de salut.

- L'empresari que per por de les conseqüències (seguiment de la Inspecció de Treball, haver d'investigar els fets, haver d'aplicar mesures preventives...) legals o d'una mala imatge de l'empresa (entrar en la llista de les empreses de major sinistralitat) no vol declarar danys.
- La mútua que utilitza criteris econòmics (com menys accidents reconegui, més excedents obté i més "eficaç" s'entén que és la gestió) i per això té sistemàticament la negativa de qualsevol reconeixement d'accident de treball o de malaltia professional.

Els més importants són els següents:

QUAN ES DETERMINA QUE LA BAIXA MÈDICA ÉS DE CARÀCTER COMÚ, PERÒ HAURIA DE SER DE CARÀCTER PROFESSIONAL

En aquesta situació el principal problema es produeix en aquells casos en què hi ha una malaltia originada per l'activitat professional o pel lloc de treball.

Quan aquesta malaltia no es troba recollida en el quadre de malalties professionals, les mútues solen remetre el treballador/a a l'ISS (on es tramita la contingència com a comuna). Existeix la possibilitat que aquesta malaltia es tramiti com a accident de treball quan sigui provocada per l'activitat professional o per les condicions del lloc de treball.

*Art. 115,
número 2.e
LGSS*

QUI POT DETERMINAR QUIN ÉS L'ORIGEN DE LA CONTINGÈNCIA?

En aquest sentit, i quan existeixen discrepàncies quant a l'origen dels danys, l'Institut Nacional de la Seguretat Social és qui finalment té l'última paraula. Per això, podran utilitzar, entre altres, els dictàmens mèdics realitzats per la inspecció mèdica de la Seguretat Social; a Catalunya aquests informes els realitza l'ICAM.

Fins a l'octubre de 2005 les mútues estaven facultades per determinar la contingència com a professional, tal com establia l'RD 428/2004. Aquesta situació ha canviat, i a partir de l'octubre de 2005 les mútues ja no tenen potestat per determinar la contingència com a professional; únicament expediran, si escau, la baixa mèdica per contingència professional i, en cas de controvèrsia entre la mútua i el treballador/a, ho decidirà l'INSS.

*Art. 5 RD
1041/2005*

QUAN EXISTEIX DESACORD AMB LA DECISIÓ DEL METGE/ESSA DE LA MÚTUA DE DONAR-NOS L'ALTA MÈDICA PER UNA CONTINGÈNCIA PROFESSIONAL.

Quan el metge/essa de la mútua ens doni l'alta i no hi estiguem d'acord, la podem impugnar. Primerament, mitjançant una reclamació prèvia administrativa davant l'INSS, i, en cas de resposta negativa o inexistent, mitjançant la via judicial (jurisdicció social).

*Art. 69
Llei procedi-
ment laboral*

*Art. 125
Llei 30/92
d'RJAP i PAC*

PROBLEMES A L'HORA DE DETERMINAR LA CONTINGÈNCIA

Quan hi hagi algun problema en la determinació de la contingència (com hem vist en els punts anteriors, l'òrgan administratiu encarregat de dictaminar, a petició de la part interessada, quina és la contingència o si l'alta ha estat concedida correctament o no, és l'ICAM (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques). A la resta de l'Estat espanyol la funció de l'ICAM l'ocupen els EVI (Equips de Valoració d'Incapacitats), l'actuació dels quals és pràcticament igual a la de l'ICAM.

Vegeu el capítol XII i l'annex 16 d'aquesta guia

A més, les Unitats de Salut Laboral (a Catalunya) també podran tenir un paper important en aquesta determinació de contingència que realitzi l'INSS.

QUÈ ÉS L'ICAM?

L'ICAM és l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques. Es va crear l'any 2002, malgrat que els seus estatuts de funcionament es van aprovar 1 any després (octubre de 2003).

Decret 256/2003, de 21 d'octubre, DOGC núm. 3999, de 30-10-2003

És un institut que depèn del Departament de Salut i Seguretat Social i ha assumit les tasques que fins en aquest moment anava realitzant el CRAM (conegut popularment per Tribunal Mèdic).

FUNCIONS I COMPETÈNCIES DE L'ICAM

Recordem que, entre moltes altres, les principals funcions i competències de l'ICAM són:

1. Realitza el control, la inspecció i les avaluacions mèdiques necessàries per comprovar que les prestacions per IT o per incapacitat permanent s'utilitzen de manera correcta.
2. Atén les sol·licituds d'avaluació mèdica dels professionals d'atenció primària, d'entitats gestores i col·laboradores de la Seguretat Social i d'empreses i sol·licita informes als organismes corresponents. Per exemple, en el cas que la mútua, quan gestiona la IT per malaltia comuna, fa una proposta d'alta.
3. Realitza avaluacions mèdiques i emet informes per determinar si una contingència és professional o comuna.
4. Emet informes parcials i actua com a perit en procediments judicials seguits per reclamació contra altes i baixes mèdiques i matèries anàlogues.

L'ICAM es configura en una unitat central a Barcelona, de la qual depenen tres unitats descentralitzades: Lleida, Tarragona i Girona. A la resta de l'Estat espanyol, les EVI depenen orgànicament i funcionalment de l'INSS.


INSTRUCCIÓ 14/98

La **Instrucció 14/98** de l'ICS aporta, a Catalunya, una novetat interessant i molt útil com a eina per als treballadors/ores quan estiguin immersos/es en un problema d'aquest tipus, de determinació de la contingència, la qual ha estat implantada en bona mesura gràcies a l'acció desenvolupada per CCOO de Catalunya.

*Vegeu el capítol
XIII*

Així, aquesta instrucció estableix que el personal facultatiu del servei públic de salut (ICS)

- quan tinguin pacients que iniciïn una IT derivada de malaltia comuna, i que aquesta contingència pugui considerar-se continuació o recaiguda d'un procés anterior on l'alta ha estat concedida per la mútua,
- o en cas que es tracti d'un presumpte accident de treball o d'una malaltia professional que la mútua no vulgui assumir,
- en supòsits assimilables als anteriors,

donarà la baixa mèdica *ad cautelam*,  i sol·licitarà a l'ICAM la determinació de la contingència, el qual haurà de dictaminar tan ràpidament com sigui possible si és professional o comuna.

Què podem fer si el metge/essa ens dóna la baixa però no remet el cas a l'ICAM?

Poden existir dues raons perquè no remeti el cas a l'ICAM:

- Que el facultatiu/iva no conegui la Instrucció 14/98 de l'ICS. En aquest cas és convenient que els dele-

gats/ades de prevenció facilitin una còpia de la instrucció al treballador/a perquè la lliuri al facultatiu/iva.

- Que el facultatiu/iva conegui la instrucció, però que entengui que no és aplicable al cas. En aquest cas, el treballador/a té el dret a acudir directament a l'ICAM perquè determini la contingència (existeix un document de sol·licitud que el treballador/a pot utilitzar).

Vegeu el capítol XIII

Si l'ICAM determina que la IT deriva de malaltia comuna, l'ICS continuarà amb aquesta determinació.

Si l'ICAM determina que la IT és accident de treball o malaltia professional, enviarà l'expedient a l'INSS perquè requereixi a la mútua l'assumpció del procés d'atenció al treballador/a i, mentre duri aquest procés, el treballador/a continuarà de baixa per l'SS, en el cas que persisteixi la discapacitat per al treball.

No obstant això, últimament l'ICAM i l'INSS han adoptat criteris interns que, de fet, restringeixen significativament l'admissió d'expedients sobre la determinació de contingències. Així, només tramita, fonamentalment, aquells expedients en què:

- 1) L'empresa hagi emplenat el comunicat oficial d'accident de treball o de malaltia professional.
- 2) Es tracti d'una recaiguda derivada d'un accident de treball o d'una malaltia professional anterior.

- 3) Existeixi resolució de la Inspecció de Treball o sentència judicial que determini l'existència d'accident de treball o de malaltia professional.

Per tant, la utilització de l'ICAM no serà aconsellable quan no ens trobem en cap d'aquestes tres situacions.

UNITATS DE SALUT LABORAL

En el cas que no ens trobem en cap de les tres situacions del punt anterior, a l'efecte d'utilitzar l'ICAM, en aquests casos sol·licitarem al metge/essa de capçalera de la Seguretat Social que ens derivi a la Unitat de Salut Laboral, perquè emeti el corresponent informe sobre l'origen de la patologia (si és comuna o professional).

Són serveis de l'Administració sanitària de la Generalitat de Catalunya especialitzades en els temes de salut relacionats amb el treball.

La seva actuació es dirigeix principalment a assessorar, formar i donar suport als/les professionals sanitaris de la xarxa sanitària d'utilització pública, especialment als equips d'atenció primària.

En relació amb el paper que poden tenir en la determinació de la contingència, entre les seves funcions hi ha el suport a la gestió de casos per a la correcta resolució en el dispositiu assistencial corresponent.

Els informes que emetin aquestes Unitats de Salut Laboral en relació amb la determinació de l'origen professional comú de la patologia no tenen la mateixa importància que els informes de l'ICAM, però seran proves molt importants en la decisió que la Direcció Provincial de l'INSS adopti sobre la determinació de la contingència.

COM PODEM INICIAR UN PROCÉS DE RECLAMACIÓ DE CANVI DE CONTINGÈNCIA?

Aquests procediments, si creiem que una situació de dany ha estat originada per les condicions de treball, i la mútua i l'empresari no ho volen reconèixer, ens ajudaran a utilitzar els mecanismes corresponents per poder-ho exigir.

Tenim tres fórmules diferents:

-ICAM. Utilització de la Instrucció 14/98.⁶ A instància o proposta del metge/essa de capçalera, del mateix treballador/a: En el cas que hi hagi un comunicat d'accident anterior, denúncia a la Inspecció de Treball que constati l'origen del dany o reconeixement mitjançant escrit de l'empresari/ària. L'ICAM emetrà un informe. (*Vegeu l'apartat de preguntes freqüents d'aquest mòdul*)

- **INSS.** A instància del mateix treballador/a. Aquest procés consisteix en la utilització de la via administrativa, per interposar una reclamació prèvia davant la Direcció Provincial de l'INSS en què se sol·licita el canvi de contingència. En aquest cas és important adjuntar-hi l'informe de la Unitat de Salut Laboral.

-Denunciar a la Inspecció de Treball el treballador/a.

⁶ Aquesta Instrucció 14/98 actualment està pendent de revisió. No obstant això, segueix vigent per als casos que s'assenyalen en aquest text.

En tots els casos, el dictamen mèdic sobre la determinació de l'origen de la baixa mèdica l'elaborarà l'ICAM.

L'experiència ens ha demostrat que les dues primeres fórmules són les més efectives, mentre que en la tercera l'ITSS sol declarar-se no competent.

En qualsevol de les tres situacions hauríem hagut d'usar els fulls o el llibre de reclamacions que obligatòriament han de tenir les mútues.

PRESTACIONS PREVENTIVES

Les mútues també poden realitzar activitats preventives a càrrec de quotes de contingències professionals en les empreses que tenen associades.

Aquestes activitats s'enquadren en el Pla d'activitats preventives de la Seguretat Social 2003-2005. Aquest es regula a través de les disposicions legals elaborades per la Secretaria d'Estat de la Seguretat Social, després de la proposta prèvia de la Comissió Tripartida de Mútues (formada per l'Administració, pels sindicats i per les patronals).

*Resolució
5/8/05 Secretaria d'Estat de la Seguretat Social*

El conjunt d'aquests programes va dirigit a les empreses que presenten unes majors dificultats per concretar la prevenció i, específicament, per a les pimes, i s'hi prioritzen les empreses de menys de 50 treballadors/ores. Actualment, aquest pla té els programes següents:

- Programa específic per a empreses d'especial (alta) accidentalitat.
- Programa de formació.
- Programa de visites a empreses.
- Programa de col·laboració amb l'ITSS per prevenir el risc de caiguda en el sector de la construcció.

PRESTACIONS ASSISTENCIALS

- Assistència sanitària, tractaments amb mitjans propis o concertats (els primers auxilis ha de realitzar-los el servei de prevenció).
- Rehabilitació.

*Art. 12
RD 1993/1995
Reglament de col·laboració.
Mútues*

- Orientació professional.

*Art. 31.3.i
LPRL*

PRESTACIONS ECONÒMIQUES

Les principals prestacions econòmiques són:

*Vegeu el capítol
III*

- IT.
- Lesions permanents no invalidants.
- Incapacitat permanent.
- Mort: Auxili per defunció.
- Supervivència.
- **IT.** (30 mesos al 75 % de la base reguladora).
- **Lesions permanents no invalidants** (indemnització a un tant alçat segons barem).

*Art. 150
LGSS*

Què són les lesions permanents no invalidants?

S'entén per lesions permanents no invalidants aquelles lesions, mutilacions i deformitats de caràcter definitiu, causades per accidents de treball o per malalties professionals, que, sense arribar a constituir una invalidesa permanent, suposen una disminució o una alteració de la integritat física del treballador/a i apareixen recollides com a tals en disposicions legals.

*En cas d'infracció per l'empresari/ària. És d'aplicació el recàrrec de la quota.

Qui té dret a aquesta prestació?

Tindran dret a aquesta prestació els treballadors/ores per compte aliè, afiliats i en alta, o situació assimilada a l'alta, que han estat donats d'alta mèdica després d'haver

*Art. 151
LGSS*

patit un accident de treball o una malaltia professional de resultes de la qual ha quedat una lesió, una mutilació o una deformació inclosa en el barem oficial; així, tindran dret a una indemnització econòmica, sense perjudici del dret a continuar al servei de l'empresa.

En què consisteix la prestació econòmica?

En aquest cas correspon una indemnització per la lesió permanent no invalidant fixada en el mateix barem oficial que recull la lesió, consistent en una quantitat a un tant alçat, és a dir, pagadora en una sola vegada.

*Art. 150
LGSS*

El barem que determina aquests danys i les indemnitzacions corresponents està recollit en l'OM 4-4-74, revisada per l'Ordre TAS/1040/2005, de 18 d'abril.

*Ordre TAS
1040/2005, de
18 d'abril*

Qui és el responsable de pagar la indemnització per la lesió permanent no invalidant?

L'INSS a través de la tresoreria general, quan la lesió permanent no invalidant derivi de contingència comuna, o a través de la MATEPSS, quan derivi de contingència professional (AT o MP).

Com s'inicia el tràmit?

L'inici de l'actuació de la Direcció Provincial de l'INSS s'inicia de tres maneres diferents:

1. D'ofici: Per iniciativa pròpia o per petició motivada de la Inspecció de Treball o del servei de salut competent per gestionar l'assistència sanitària.

2. A instàncies del treballador/a.
3. A instància de la MATEPSS o de l'empresa col·laboradora.

Hi ha incompatibilitats?

Les indemnitzacions a un tant alçat que corresponguin per lesions, mutilacions i deformitats regulades en aquest apartat són incompatibles amb les prestacions econòmiques establertes per a la invalidesa permanent. L'excepció es dona en el cas que aquestes lesions, mutilacions i deformitats siguin totalment independents de les que hagin estat preses en consideració per declarar-ne tal invalidesa i el grau d'incapacitat.

*Art. 152
LGSS*

- **Incapacitat permanent.**

S'estableixen diferents graus d'invalidesa. *Vegeu el quadre de la pàgina següent.*

- **Mort: Auxili per defunció.**
- **Supervivència:**
 - Pensió de viduitat.
 - Pensió d'orfandat.
 - Pensió a favor de familiars.
 - Pensió a favor del fons de garantia d'accidents.

PER CENTRAR IDEES...

GRAU DE INVALIDESA	DEFINICIÓ	QUANTIA
PERMANENT PARCIAL	Disminució de més d'un 33 % de capacitat que no impedeixi seguir desenvolupant la professió habitual .	Indemnització de 24 mensualitats de la base reguladora compatible amb qualsevol altra activitat laboral.
PERMANENT TOTAL	Incapacitat que inhabilita per al desenvolupament de la professió habitual (tot i que no per a altres professions).	Pensió d'un 55 % de la base reguladora. En complir els 55 anys i estar a l'atur, un 75 % de la base reguladora. Pensió compatible amb activitat laboral.
PERMANENT ABSOLUTA	Incapacitat que inhabilita per a l'exercici de qualsevol professió .	Pensió d'un 100 % de la base reguladora.
GRAN INVALIDESA	Incapacitat que requereix ajuda d'altres persones per realitzar funcions essencials.	Pensió d'un 150 % de la base reguladora o a petició de l'interessat/ada, un 100 % amb allotjament i cura a càrrec de la Seguretat Social.

V. LES MÚTUES I LA GESTIÓ ECONÒMICA DE LA INCAPACITAT TEMPORAL PER CONTINGÈNCIES COMUNES


QUÈ ÉS LA IT PER CONTINGÈNCIES COMUNES?

La IT és aquella situació legal en la qual es troben els treballadors/ores que no poden realitzar el seu treball per raons de salut degudes a un accident o a una malaltia.

Quan l'accident o la malaltia no es deriven del treball, llavors la IT serà per contingències comunes.

*Art. 128
RD Legislatiu
1/1994
LGSS*

QUI POT REALITZAR LA GESTIÓ?

La Seguretat Social, empreses col·laboradores  i les MATEPSS. Les MATEPSS estan autoritzades des del 1995 a realitzar la gestió de la prestació econòmica de la IT, sempre que l'empresari/ària ho concerta per escrit i després de la consulta prèvia a la representació dels treballadors/ores.

*Art. 69
RD 1993/95
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

*Art. 35
Llei 42/1994*

QUAN PODRÀ REALITZAR AQUESTA GESTIÓ LA MÚTUA?

Sempre que hi hagi una petició de l'empresa en aquest sentit, la mútua estarà obligada a assumir-la.

*Art. 69
RD 1993/95
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

Aquesta petició la realitzarà l'empresari/ària en el moment de formalitzar amb la MATEPSS la cobertura de les contingències professionals o quan compleixi el concert i la durada (anual). Per tant, només hi ha 1 dia l'any en què l'empresari/ària podrà realitzar aquesta contractació.

*Art. 35
Llei 42/1994*

*Vegeu el capítol
II*

QUÈ ASSUMEIX LA MÚTUA QUAN REALITZA AQUESTA GESTIÓ?

Quan la MATEPSS realitza la gestió, assumeix:

1. El pagament de la prestació econòmica per IT derivada de contingències comunes, en lloc de l'INSS.
2. El cost de les gestions administratives que la mútua realitzi en relació amb aquestes prestacions (enviament de telegrams, cost dels desplaçaments dels pacients...).
3. El cost dels controls mèdics de comprovació de la IT.

*Art. 71 i 72.
RD1993/95
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

QUINES SÓN LES SEVES NOVES FUNCIONS?

Les funcions de les MATEPSS en la gestió d'ITCC són:

1. Gestió del subsidi per IT per malaltia comuna a partir del 16è dia de baixa, en comptes de l'INSS.
*Art. 35
Llei 42/94*
2. Prestació sanitària a partir del 16è dia de baixa, amb el consentiment del treballador/a, i condicionada a l'existència de llista d'espera en el sistema públic.
*Art. 82
RD 1993/85
Reglament de col·laboració.
Mútues*
3. Revisió de l'estat de salut del treballador/a, mentre duri la baixa, guardant la confidencialitat de les dades clíniques. El treballador/a no es podrà negar a realitzar-la: la negativa infundada pot donar lloc a la proposta d'alta.
*Art. 82
RD 576/97*
4. Possibilitat de fer una proposta d'alta mèdica a la inspecció de l'SS; la mútua no podrà donar l'alta directament.
*Art. 3, 4 i 6
RD 576/97*
5. Possibilitat d'anul·lar i suspendre el pagament de subsidi de baixa per IT si no es compleixen: El període de manca, l'alta a la Seguretat Social o estar al corrent de cotització.
*Art. 5 i 6 bis
RD 575/97*
5. Possibilitat d'anul·lar i suspendre el pagament de subsidi de baixa per IT si no es compleixen: El període de manca, l'alta a la Seguretat Social o estar al corrent de cotització.
*Art. 80
RD 1993/95
Reglament de col·laboració.
Mútues*

En aquest últim cas assumirà el subsidi el mateix INSS, que demandarà les seves obligacions a l'empresa.

QUINES SÓN LES SEVES OBLIGACIONS?

Les MATEPSS han de complir una sèrie d'obligacions:

1. Perquè la mútua accepti la petició de l'empresa de gestionar la IT, aquesta ha d'anar acompanyada
*Art. 69, art. 61.3
RD 1993/95
Reglament de col·laboració.
Mútues*

d'un informe del comitè d'empresa i/o del delegat/ada de personal, informe que és preceptiu, però no vinculant 📖 per a l'empresari/ària.

Vegeu els documents interessants.

2. Obligatorietat de mantenir la confidencialitat de les dades clíniques dels treballadors/ores.

*Art. 3.3
RD575/97*

*Art. 13.3
Ordre 19-6-97*

3. Informar la comissió de control i seguiment de la MATEPSS de la seva activitat.

*Art. 37
RD1993/95
Reglament de col·laboració.*

Mútues

4. Incloure l'activitat de gestió de la IT en els pressupostos de la mútua.

*Art. 73
RD1993/95
Reglament de col·laboració.
Mútues*

QUINES SÓN LES CARACTERÍSTIQUES PRINCIPALS?

- En aquest tipus de gestió, les mútues tenen els mateixos drets que l'SS i les entitats gestores de l'SS, excepte la possibilitat de donar l'alta mèdica.
- Les mútues, una vegada han rebut la notificació de baixa, faran la declaració del dret al subsidi després de l'examen o de la revisió mèdica previs del treballador/a i, en conseqüència, podran:
- Acceptar, denegar, suspendre, anul·lar o extingir el subsidi per IT al llarg de tot el procés de baixa.
- Quan la mútua declari improcedent la baixa, a efectes econòmics, percebrà les quantitats indegudament abonades al treballador/a, és a dir, el treballador/a haurà de retornar els diners percebuts.
- Les mútues podran sol·licitar a la Inspecció de la Seguretat Social l'alta del treballador/a.
- Els comunicats de confirmació mensuals haurien d'anar acompanyats d'un informe d'exploració del metge/essa de capçalera, amb diagnòstic, seguiment del tractament i previsió de durada de la baixa.
- En el cas que el treballador/a que es troba en estat d'IT finalitzi el seu contracte de treball, la MATEPSS continuarà controlant l'estat d'aquesta baixa (per exemple, mitjançant revisions mèdiques, possibilitat de realitzar proposta d'alta, etc.), encara després de la data de finalització del contracte.

EN QUIN MOMENT S'EXERCITARÀ L'OPCIÓ?

Quan l'empresari/ària opti per formalitzar la protecció respecte de les contingències d'AT i d'MP del seu personal amb una MATEPSS, podrà, així mateix, realitzar una petició perquè la cobertura de la prestació econòmica per IT derivada de contingències comunes d'aquest mateix personal la dugui a efecte la mateixa mútua. (Mitjançant annex al document d'associació).

Només es podrà optar a aquesta gestió en el moment del contracte o del venciment de les contingències comunes. Aquesta situació només es dona una vegada l'any.

*Art. 69
RD 1993/95
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

*Vegeu el capítol
XIII*

QUÈ POT CONTESTAR LA MÚTUA?

Aquesta opció l'haurà d'acceptar obligatòriament la mútua, i comprendrà la totalitat dels treballadors/ores de les activitats i dels centres de treball de l'empresa.

*Art. 69
RD 1993/95
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

EN QUINS CASOS S'HI POT NEGAR LA MÚTUA?

La mútua podrà negar-se a realitzar aquesta gestió econòmica de la IT per CC quan l'empresa no vulgui incloure la totalitat dels treballadors/ores al seu servei.

L'EMPRESA PODRÀ CONTRACTAR AQUESTA GESTIÓ AMB UNA ALTRA MÚTUA O EMPRESA PRIVADA?

L'empresa **NO** podrà contractar la ITCC amb una mútua diferent de la que ja està cobrint les contingències professionals. Tampoc no podrà contractar aquest servei, en cap cas, amb una empresa privada.

*Art. 69
RD 1993/95
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

QUINA ÉS LA VIGÈNCIA D'AQUEST CONTRACTE?

La vigència de la gestió econòmica de la IT per CC serà la mateixa que la del document d'associació amb la mútua. Això vol dir que es mantindrà per un període d'1 any, entenent-se prorrogada tàcitament per períodes anuals.

No obstant això, l'empresari/ària podrà renunciar a aquesta cobertura per la mútua cursant una notificació de renúncia a la mútua, que haurà de realitzar-se degudament i amb una antelació mínima d'1 mes, abans de la data de venciment del conveni d'associació.

Realitzada aquesta renúncia, l'empresari/ària no podrà acollir-se novament a la cobertura per la mútua de la prestació econòmica per IT per contingències comunes, fins al pròxim venciment del seu conveni d'associació, moment en què podrà efectuar una nova comunicació a l'entitat, també amb una antelació mínima d'1 mes a la data d'aquest venciment.

COM ES FORMALITZA L'OPCIÓ?

L'opció es formalitza a través d'un "annex al document d'associació" de l'empresari/ària a la mútua, en el qual es recullen els drets i les obligacions de l'empresari/ària i de l'entitat.

Una vegada formalitzada la cobertura, la mútua assumirà la gestió de la prestació econòmica d'IT per contingències comunes del personal al servei dels seus associats/ades, en els mateixos termes i amb igual abast que les entitats gestores de l'SS.

*Art. 69
RD 1993/95
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

*Vegeu el capítol
II*

*Art. 70
RD 1993/95
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

*Vegeu el capítol
XIII*

En el moment de formalitzar aquesta cobertura amb una MATEPSS, l'empresari/ària haurà de lliurar a l'entitat l'informe emès referent a això pel comitè d'empresa o pel delegat/ada de personal, tret que no existeixin aquests òrgans.

*Art. 69.3 i 61.3
RD 1993/95
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

QUINA REVISIÓ MÈDICA PODEN REALITZAR?

Les mútues que gestionen la IT per contingències comunes, **a partir del dia 16 de la baixa**, poden disposar que els treballadors/ores que es trobin en situació d'IT siguin reconeguts pels seus serveis mèdics.

*Art. 6
RD 575/97*

Si el treballador/a es nega a passar aquesta revisió mèdica, aquesta negativa pot donar lloc a una proposta d'alta. Aquesta proposta es remetrà a través de la inspecció mèdica dels serveis públics de salut, al facultatiu/iva del servei públic de salut, perquè es pronunciï referent a això. Si no es fa, i la inspecció mèdica ho considera convenient, aquesta pot acordar l'alta o la continuació de la baixa.

QUINS SÓN ELS LÍMITS I LES CONDICIONS D'AQUESTES REVISIONS MÈDIQUES?

- 1) Els reconeixements mèdics de la MATEPSS només podran practicar-se a partir del 16è dia de baixa, que és el dia en el qual l'entitat que gestiona la IT assumeix el pagament del subsidi.
 - En els primers 15 dies de baixa, els reconeixements mèdics es poden realitzar a instància de l'empresari/ària i el cost és al seu càrrec.

*Art. 20.4
RDL 1/1995
ET*

- En els reconeixements mèdics, sempre s'ha de complir rigorosament l'obligació de guardar la confidencialitat de les dades mèdiques de la persona. Des del punt de vista normatiu, existeix la possibilitat de negociar el tractament codificat de dades. *Art. 3
RD 575/97*

- 2) Els reconeixements mèdics han de basar-se en les dades que fonamentin l'informe mèdic de baixa i les comunicacions de confirmació de la baixa, així com en els derivats específicament dels últims reconeixements i dictàmens realitzats pel personal mèdic del servei públic de salut i/o de la mútua. *Art. 3
RD 575/97*

- 3) A fi que els reconeixements mèdics tinguin el major suport tècnic possible, es posarà a la disposició dels metges/esses que duen a terme aquestes actuacions taules de durada mitjana de les diferents patologies susceptibles de generar incapacitats laborals. *Art. 3
RD 575/97*

- 4) Els reconeixements mèdics es podran realitzar en els llocs següents:
 - Al domicili del treballador/a, en cas que aquest voluntàriament així ho accepti. ☺
 - Les instal·lacions de la mútua.

☺ Cal recordar que la inviolabilitat del domicili és **un dret constitucional** i que, si no comptem amb la nostra voluntat, aquestes revisions mèdiques no es realitzaran en el nostre domicili.

De fet, ningú no té dret, ni tan sols, a fer-nos una visita de cortesia si nosaltres no ho desitgem.

- Les instal·lacions de l'empresa.
- En unes instal·lacions adequades per a la realització d'aquest reconeixement.

EN QUÈ CONSISTEIX LA PRESTACIÓ SANITÀRIA?

Quan la MATEPSS té encomanada la gestió econòmica de la IT per CC, a partir del 16è dia de baixa, pot oferir assistència sanitària al/a la pacient, amb la finalitat d'avançar-ne la curació i, per tant, l'alta mèdica.

Aquesta assistència sanitària, en tots els casos, ha de tenir el consentiment del treballador/a, i sempre és voluntària.

Aquesta assistència sanitària sol traduir-se en l'avançament de la realització de proves diagnòstiques, de tractaments de rehabilitació, d'intervencions quirúrgiques...

EN QUÈ CONSISTEIX EL CONTROL DELS REQUISITS?

Quan la mútua tingui la gestió econòmica d'IT per contingències comunes, serà la competent per realitzar els actes de declaració, de denegació, d'extinció, de modificació, d'anul·lació i de suspensió del subsidi d'IT.

Aquests actes sempre haurien de ser motivats i per escrit, i la seva eficàcia queda condicionada a la notificació als beneficiaris/àries, així com als seus empresaris/àries, a més de comptar amb l'aprovació expressa del sistema públic quan aquests actes requereixin l'alta corresponent.

QUÈ SÓN ELS ACTES DE DECLARACIÓ?

La mútua declararà el dret al subsidi, una vegada examinada la concurrència dels fets que constitueixen la situació legal d'IT i dels requisits que condicionen el naixement del dret.

*Art. 80
RD 1993/95
Reglament de
col·laboració.
Mútues
Modificat mit-
jançant RD
576/97.*

*Art. 80.1
RD 576/97*

Els requisits perquè neixi el dret són:

- Estar en situació d'alta en el moment del fet causant.
- Que l'empresari/ària estigui al corrent de pagament de quotes.
- Que el treballador/a tingui el temps de manca suficient (el requisit de manca per a aquesta prestació és tenir cotitzats 180 dies en els 5 anys anteriors).

*Art. 81
RD 576/97*

QUÈ SÓN ELS ACTES DE DETERMINACIÓ INICIAL, MODIFICACIÓ O SUSPENSÍO DEL SUBSIDI?

Les quantitats que percebi el treballador/a en concepte de subsidi d'IT tindran caràcter de provisionals durant el termini de 2 mesos, comptats des de la data en què es van efectuar la liquidació i el pagament.

*Art. 81
RD 576/97*

En transcórrer aquests 2 mesos, adquireix el caràcter de definitiu, excepte en els casos en què la mútua, amb anterioritat a la finalització d'aquest, realitzi el reconeixement de dret expressament.

Durant aquest termini les mútues podran dictar actes per les quals determinin, inicialment i amb caràcter provisional, l'import del subsidi.

*Art. 113 bis
LGSS*

Durant aquest període es podran realitzar modificacions en la quantia de la prestació o suspensió del pagament de la prestació econòmica.

*Art. 80.2
RD 576/97*

QUÈ SÓN ELS ACTES D'EXTINCIÓ DEL SUBSIDI?

El dret al subsidi per IT s'extingirà per les causes següents:

- Per invalidesa. *Art. 113 bis
LGSS*
- Per ser donat d'alta mèdica el treballador/a amb efectes de l'endemà de la seva expedició, tret que aquesta data sigui festiu o vigília de festiu; en aquest cas, el dret es mantindrà en tals dies. *Art. 80.2
RD 576/97*
- Per haver estat reconegut al/a la beneficiari/ària el dret a la percepció de la pensió de jubilació.
- Per defunció del treballador/a.

QUAN ES PERD O SE SUSPÈN EL DRET?

El dret al subsidi per IT podrà ser denegat, anul·lat o suspès:

- Per actuació fraudulenta del beneficiari/ària per obtenir o conservar el subsidi. *Art. 132
LGSS*
- Pel fet de treballar per compte propi o aliè durant la percepció del subsidi.

QUI TÉ COMPETÈNCIA PER REALITZAR UNA PROPOSTA D'ALTA?

Les entitats competents per realitzar les propostes d'alta són:

- Les entitats gestores de l'SS.
- Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals.

Arts. 5 i 6 bis

RD 575/97

Arts. 14 i 15

Ordre de 19 de

juny de 1997

QUAN ES POT FORMULAR UNA PROPOSTA D'ALTA?

Es podrà formular la proposta motivada d'alta mèdica quan les entitats gestores i les mútues considerin que el treballador/a pot no estar impedit per al treball, en vista de les dades contingudes en:

*Art. 5
RD 575/97*

- Comunicats de baixa.
- Comunicats de confirmació.
- Informe mèdic complementari.
- Informe de control.

No és possible realitzar una proposta d'alta motivada, sense haver tingut un contacte previ amb el/la pacient. En cas que es fes la proposta d'alta, aquesta seria il·legal.

A QUI CAL REMETRE LA PROPOSTA D'ALTA?

S'ha de remetre a les unitats d'inspecció mèdica dels serveis públics de salut perquè sigui lliurada als facultatius/ives o als serveis mèdics corresponents.

*Art. 5.2
RD 575/97*

QUIN ÉS EL TERMINI DE RESOLUCIÓ?

Les unitats d'inspecció mèdica dels serveis públics de salut faran arribar les propostes d'alta mèdica als facultatius/ives o als serveis mèdics corresponents, i aquests tindran un termini de 10 dies per pronunciar-se sobre:

*Art. 5.2
RD 575/97*

- La confirmació de la baixa mèdica, assenyalant les atencions o controls mèdics accessoris.

- Admetre la proposta d'alta, expedint el "comunicat d'alta mèdica".

*Art. 5.2
RD 575/97*

QUÈ SUCCEEIX EN CAS DE SILENCI O DE DISCREPÀNCIA MÈDICS?

En aquest cas, la inspecció mèdica podrà acordar:

- La confirmació de la baixa mèdica, i comunicarà, en tot cas, i dins el termini dels 5 dies següents, l'actuació realitzada a l'entitat gestora o a la MATEPSS, segons correspongui.
- L'alta mèdica efectiva i immediata, i comunicarà, en tot cas, i dins el termini dels 5 dies següents, l'actuació realitzada a l'entitat gestora o a la MATEPSS, segons correspongui.

*Art. 5.2
RD 575/97*

A QUI ES REALITZARÀ LA COMUNICACIÓ D'ALTA MÈDICA?

Si l'alta mèdica és acordada, sia pels facultatius/ives o pels serveis mèdics corresponents, o bé per la inspecció mèdica del corresponent servei públic de salut, aquesta s'haurà de comunicar a:

- Entitats gestores de la Seguretat Social.
- Treballador/a.
- Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de l'SS.

VI. LES MÚTUES COM A SERVEI DE PREVENCIÓ ALIÈ

HAURIES DE SABER QUE...

Abans d'introduir-te en aquest tema et proposem que llegeixis i treballis, si encara no ho has fet, el capítol de "Serveis de prevenció" de la Guia del delegat i delegada de prevenció (pàgines 75 a 86), elaborada per ISTAS i editada per CCOO. Et recordem que, si no tens aquesta guia, la pots aconseguir al sindicat, sia en la teva federació o en el teu territori. En aquest document només reproduïm els elements bàsics que facilitin l'explicació i comprensió del tot el que fa referència a l'actuació de les mútues com a serveis de prevenció, ja que l'objectiu d'aquest apartat és veure quin paper tenen les mútues en el camp de la prevenció de riscos laborals.

QUÈ ÉS UN SERVEI DE PREVENCIÓ?

En la Llei de prevenció de riscos laborals, concretament en el capítol IV, es defineixen i es perfilen les bases principals d'un organisme tècnic que intervindrà en l'empresa en matèria de seguretat i de salut: el servei de prevenció

"S'entendrà com a servei de prevenció el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per realitzar les activitats preventives a fi de garantir la protecció adequada de la seguretat i la

*Art. 31.2
Llei 31/1995
LPRL*

salut dels treballadors, assessorant i assistint l'empresari, els treballadors i els seus representants i els òrgans de representació especialitzats.

Posteriorment, mitjançant el Reglament dels serveis de prevenció, es desenvolupen diferents elements que concreten alguns aspectes referents a les diferents modalitats dels SP, la seva composició, la formació necessària del personal tècnic, i altres aspectes.

*RD 39/1997, de 17 de gener
Reglament dels serveis prevenció*

Així mateix, la Llei de prevenció de riscos laborals concreta que les mútues podran actuar com a servei de prevenció aliè per a les empreses que tinguin associades, sempre que hagin estat objecte d'acreditació per l'autoritat laboral i sanitària, com s'estableix en el Reglament dels serveis de prevenció.

*Art. 32
Llei 31/1995
LPRL*

No obstant això, a causa dels múltiples problemes existents a l'hora que les mútues fossin serveis de prevenció aliens, bàsicament a l'hora de diferenciar les seves funcions de col·laboració en la Seguretat Social amb les de prevenció, i que no hi hagués diferents condicions en relació amb la resta de serveis de prevenció aliens que no siguin mútues, s'ha promulgat una nova norma de segregació dels serveis de prevenció aliens de les mútues.

*RD 688/2005,
de 10 de juny*

Així, les mútues poden actuar com a serveis de prevenció aliens mitjançant una d'aquestes modalitats:

- a) Per mitjà d'una societat anònima de responsabilitat limitada, denominada societat de prevenció, que es regirà per allò disposat per la legislació

mercantil i per altra normativa que li sigui aplicable.

- b) Directament per la mútua, a través d'una organització específica i independent de la corresponent a les funcions i activitats de col·laboració en la gestió de la Seguretat Social (contingències professionals i gestió econòmica d'IT per contingències comunes).

QUINES SÓN LES FUNCIONS DEL SERVEI DE PREVENCIÓ?

*Art. 31.3
Llei 31/1995
LPRL*

Les funcions de l'SP són l'assessorament i suport tècnic al conjunt d'agents en matèria de prevenció que existeixen a l'empresa. El seu assessorament serà sobretot referent als riscos existents a l'empresa i específicament el que concerneix a:

- Disseny, aplicació i coordinació dels plans i programes d'actuació preventiva.
- Avaluació dels factors de risc que puguin afectar la seguretat i salut dels treballadors.
- La determinació de les prioritats en l'adopció de les mesures preventives adequades i la vigilància de la seva eficàcia.
- La informació i formació dels treballadors/ores.
- La prestació dels primers auxilis i plans d'emergència.

- La vigilància de la salut dels treballadors/ores en relació amb els riscos derivats del treball.

QUINA CAPACITACIÓ HAN DE TENIR ELS COMPONENTS D'UN SP?

Hem vist que les funcions de l'SP són àmplies. Per garantir que aquestes funcions es realitzen adequadament, la legislació estableix, com a sistema de control, les necessitats formatives i la titulació tècnica que han de tenir els seus membres.

Art. 34 i capítol VI RSP

S'estableixen tres nivells de capacitatció tècnica:

- Tècnic/a de nivell bàsic
- Tècnic/a de nivell intermedi
- Tècnic/a de nivell superior.

Cadascuna de les activitats preventives va unida a un nivell de formació i capacitatció determinat segons la complexitat i característiques del risc.

Nivell bàsic

- Requisits per obtenir la titulació.

Art. 35 RSP

Per realitzar les funcions de nivell bàsic s'ha de complir un dels requisits següents:

- Tenir una formació mínima amb el contingut especificat en el programa a què es refereix l'anex IV, de durada no inferior a 50 hores per a empreses d'activitats considerades especialment perilloses o de 30 hores per a les restants.

Art. 35.2 RSP

- Tenir formació professional o acadèmica que capaciti per portar a terme responsabilitats professionals pròpies d'aquestes funcions.
 - Acreditar una experiència no inferior a 2 anys en una empresa, institució o administració pública que comporti l'acompliment de nivells professionals de responsabilitat equivalents propis d'aquestes funcions.
- Funcions tècniques de nivell bàsic:

Una vegada acreditat algun dels requisits anteriors, les funcions que poden realitzar són les següents:

*Art. 35.1
RSP*

- Promoure comportaments segurs i la correcta utilització dels equips de treball i de protecció, i fomentar l'interès i la cooperació dels treballadors/ores en l'acció preventiva.
- Promoure, en particular, les actuacions preventives bàsiques, com ara l'ordre, la neteja, la senyalització i el manteniment general, i efectuar-ne el seguiment i el control.
- Realitzar avaluacions elementals de mesures preventives del mateix caràcter compatibles amb el seu grau de formació.
- Col·laborar en l'avaluació i el control dels riscos generals i específics de l'empresa, efectuant visites a aquest efecte, atenció a queixes i suggeriments, registre de dades i totes les funcions anàlogues que siguin necessàries.

- Actuar en cas d'emergència i de primers auxilis gestionant les primeres intervencions a aquest efecte.

Nivell intermedi

*Art. 36
RSP*

- Requisits per poder exercir les funcions de tècnic/a intermedi.

Sobre la base de la disposició transitòria tercera de l'RSP, les autoritats competents van determinar la titulació corresponent a les funcions de nivell intermedi. Aquesta titulació, que no rep el nom de tècnic/a intermedi, es troba enquadrada en formació professional II (FP II), establint la titulació de tècnic/a superior en prevenció de riscos professionals.

RD 1161/2001

A Catalunya, el cicle formatiu per obtenir aquesta titulació (recordem que està enquadrat en FP II) és el de grau superior de prevenció de riscos professionals.

*Decret
365/2004.*

- Funcions tècniques de nivell intermedi:
 - Promoure, amb caràcter general, la prevenció a l'empresa.
 - Realitzar avaluacions de riscos, excepte les específicament reservades al nivell superior.
 - Proposar mesures per al control i per a la reducció dels riscos o plantejar la necessitat de recórrer al nivell superior, en vista dels resultats de l'avaluació.

*Art. 36.1
RSP*

- Realitzar activitats d'informació i de formació bàsica de treballadors/ores.
- Vigilar el compliment del programa de control i reducció de riscos i efectuar personalment les activitats de control de les condicions de treball que tingui assignades.
- Participar en la planificació de l'activitat preventiva i dirigir les actuacions a desenvolupar en casos d'emergència i de primers auxilis.
- Qualsevol altra funció assignada com a auxiliar, complementària o de col·laboració del nivell superior.

Nivell superior

*Art. 37
RSP*

- Requisits per obtenir la titulació.

Per obtenir la titulació de tècnic/a superior de prevenció s'ha de realitzar una formació específica de 600 hores, com a mínim, el contingut de les quals està especificat en l'RSP. Podran realitzar aquesta formació aquelles persones que posseeixin alguna titulació universitària.

*Art. 37.2
RSP*

- Especialitats tècnic/a de prevenció superior.

La legislació estableix quatre especialitats: seguretat, higiene, ergonomia i psicociologia i medicina del treball.

○ Funcions tècniques de nivell superior:

*Art. 37.1
RSP*

- Qualsevol funció de nivell intermedi.
- La realització d'aquelles avaluacions de riscos el desenvolupament de les quals exigeixi l'establiment d'una estratègia de mesura per assegurar que els resultats obtinguts caracteritzen efectivament la situació que es valora, o una interpretació o aplicació no mecànica dels criteris d'avaluació.
- La formació i informació de caràcter general, a tots els nivells, i en les matèries pròpies de la seva àrea d'especialització.
- La planificació de l'acció preventiva a desenvolupar en les situacions en les quals el control o la reducció dels riscos suposa la realització d'activitats diferents, que impliquen la intervenció de diferents especialistes.

La vigilància i el control de la salut dels treballadors/ores en els termes assenyalats en la legislació vigent.

*Art. 37.3
RSP*

COM S'HAN D'ORGANITZAR ELS RECURSOS TÈCNICS DE PREVENCIÓ EN L'EMPRESA?

Les modalitats de l'organització dels recursos tècnics necessaris en l'empresa es recullen en l'RSP.

L'empresari/ària pot assumir l'activitat preventiva.

S'han de complir els requisits següents:

- Que el nombre de treballadors/ores sigui menor de 6.
- Que no es realitzin activitats d'especial perillositat, recollides en l'annex 1 de l'RSP.
- Que l'empresari/ària desenvolupi la seva activitat professional de manera habitual en el centre de treball.
- Que l'empresari/ària tingui la capacitat suficient en relació amb les funcions de prevenció que assumeixi.

*Art. 11
RSP*

S'ha de tenir en compte que:

- En cap cas no podrà realitzar directament la vigilància de la salut.
- Haurà de contractar un SPA per a aquesta activitat i per a qualsevol altra que no pugui o no vulgui assumir personalment.

*Art. 11.2
RSP*

Treballadors/ores designats

- Podrà haver-hi treballadors designats en qualsevol empresa en les quals l'empresari/ària no hagi assumit directament l'activitat preventiva o hagi recorregut a un SP aliè o propi.

*Art. 12
RSP*

- Als treballadors/ores designats se'ls poden assignar funcions per a les quals acreditin capacitat adequada.

Les funcions no assumides per aquests treballadors/ores seran dutes a terme directament per l'empresari/ària o pels tècnics/ques del servei de prevenció (propi, aliè). Aquestes funcions generalment inclouran la vigilància de la salut.

Art. 12.2
Llei 31/1995
LPRL

La forma d'establir legalment aquesta modalitat és mitjançant la designació per part de l'empresari, que sempre és recomanable que es faci per escrit i es comuniqui als delegats/ades de prevenció.

Art. 33.1b
Llei 31/1995
LPRL

Servei de prevenció propi

S'ha de constituir un servei de prevenció propi:

Art. 14 i 15
RSP

- Empreses que estiguin en l'annex I de l'RSP amb una plantilla de més de 250 treballadors/ores.
- Qualsevol empresa amb una plantilla superior de més de 500 treballadors/ores.
- A les empreses que així ho decideixi l'autoritat laboral.

S'ha de tenir en compte que:

Art. 15.2
RSP

- Els/Les integrants tindran dedicació exclusiva.

- Tindrà especialista d'almenys dues disciplines o especialitats preventives.
- Els/Les integrants han d'actuar de forma coordinada.
- L'activitat sanitària disposarà de l'estructura i dels mitjans adequats a la seva naturalesa específica, garantint la confidencialitat de la informació mèdica.
- Anualment elaboraran una memòria i una programació.

*Art. 15.5
RSP*

Dins els serveis de prevenció propis hi ha una modalitat específica: el servei de prevenció mancomunat, que podrà constituir un grup d'empreses quan:

- No tinguin obligació de constituir un SP propi; per proximitat geogràfica i/o similitud d'activitats, puguin ser ateses per un mateix servei.
- Tot i tenir l'obligació de constituir un SP propi, desenvolupin simultàniament activitats en un mateix centre de treball.

*Art. 21
RSP*

En relació amb els serveis de prevenció mancomunats, s'ha de tenir en compte que amb caràcter general es considera un SP propi, de manera que només podrà prestar serveis a les empreses que el constitueixin.

La forma d'establir legalment aquesta modalitat és mitjançant una acta de constitució, en la qual es preveurà la consulta prèvia a la representació dels treballadors/ores,

*Art. 21.2
RSP*

i les persones i especialitats que componen el servei de prevenció propi.

Servei de prevenció aliè

Les empreses contractaran un SPA quan:

- Els recursos propis de prevenció siguin insuficients. *Art. 16 a 20 RSP*
- No s'hagi constituït un SPP. *Art. 16.1 RSP*
- Hi obligui l'autoritat laboral. *Art. 16.1 RSP*
- Es recorri a aquesta modalitat com a complement de les competències d'un SP propi.

S'ha de tenir en compte que:

- L'empresari ha de consultar prèviament la representació dels treballadors/ores. *Art. 16.2 RSP Art. 33.1b LPRL*
- No es poden subcontractar aquestes activitats excepte per a la realització d'activitats que requereixin coneixements especials o instal·lacions de gran complexitat.
- Ha de facilitar memòria i programació anual.

La relació es formalitza a través d'un concert per escrit. *Art. 20 RSP*

NOTA: De totes les modalitats exposades anteriorment, només els serveis de prevenció propis (i els mancomunats) i els aliens es poden considerar serveis de prevenció en sentit estricte.

COM SABEM QUE UN SERVEI DE PREVENCIÓ ALIÈ ÉS COMPETENT?

*Art. 23 a 28
RSP*

Els SPA, per poder actuar com a tals, han de tenir una acreditació. Per obtenir l'acreditació, l'empresa que vulgui actuar com a servei de prevenció aliè ha de sotmetre un conjunt de documents sobre els seus recursos humans i materials i projectes d'actuació a examen de l'autoritat laboral i de l'autoritat sanitària a fi que aquestes l'aprovin. Si vols consultar els SPA que poden actuar a Catalunya, els pots trobar en el web del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya:

http://www10.gencat.net/treballscst/AppJava/0200_#Prevencio/.jsp

Una vegada acreditades, les entitats segueixen sotmeses a la vigilància i el control de les autoritats laborals i sanitàries, a les quals han de remetre important documentació sobre les seves activitats. Les autoritats poden fiscalitzar la qualitat de les actuacions de l'SPA i la permanència dels requisits que van motivar la concessió de l'acreditació.

QUIN CONTROL S'ESTABLEIX SOBRE L'ORGANITZACIÓ DE LA PREVENCIÓ EN LES EMPRESES?

L'RSP preveu un mecanisme de control per a aquelles empreses que posseeixen algun recurs tècnic propi. Es diuen auditories.

*Art. 29 a 33
RSP*

QUIN OBJECTIU PERSEGUEIX UNA AUDITORIA?

Aquest mecanisme de control té per objecte comprovar que l'empresa ha realitzat correctament l'avaluació inicial i periòdica de riscos, i analitzar-ne els resultats, comprovar si s'han planificat i realitzat les activitats preventives ajustant-se a la normativa i comprovar si l'empresa disposa dels mitjans adequats, propis o concertats, per a la realització de les activitats preventives.

*Art. 30
RSP*

No és un element que hagi d'utilitzar-se amb finalitats sancionadores, sinó que ha d'utilitzar-se com a mecanisme per conèixer l'estat de situació de l'empresa, valorar els procediments que s'utilitzen en l'empresa i millorar així el sistema de gestió de la prevenció.

QUI HA DE SOTMETRE'S A UNA AUDITORIA?

Han de sotmetre's a una auditoria totes les empreses que no hagin concertat la realització de les activitats de prevenció amb un servei de prevenció aliè.

Sobre aquest punt, cal aclarir que quan es concerten activitats concretes, però no la globalitat d'aquestes, segueix existint l'obligació de sotmetre's a una auditoria.

En aquest moment, i en vista dels concerts de les activitats preventives amb els serveis de prevenció aliens, pràcticament totes les empreses haurien de sotmetre's a una auditoria, perquè en el concert s'especifica que han assumit algunes activitats com a pròpies.

*Art. 29.1 i 4
RSP*

A QUI S'AUDITA?

S'audita el sistema de gestió de la prevenció. És a dir, l'auditoria no analitza empreses, sinó que se centra en

*Art. 30
RSP*

els procediments, els sistemes, les eines i els mètodes que s'utilitzen en l'empresa per realitzar les activitats preventives.

CADA QUANT TEMPS S'HA DE FER UNA AUDITORIA?

La norma ordinària serà cada 5 anys a comptar des de l'entrada en vigor de l'RSP (1 d'abril de 1997).

*Art. 29.1
RSP*

No obstant això, cal no oblidar la potestat de la Inspecció de Treball de sol·licitar una auditoria en el moment en què ho consideri oportú; per tant, aquí no hi ha un termini: serà a requeriment de la Inspecció de Treball.

*Art. 29.4
RSP*

QUI POT REALITZAR UNA AUDITORIA?

Les auditories només les poden realitzar empreses que hagin estat autoritzades per l'autoritat laboral i que no tinguin cap vinculació amb l'empresa auditada.

*Art. 32 i 33
RSP*

Pots consultar la relació d'empreses acreditades per a la realització d'auditories a Catalunya al web.

http://www10.gencat.net/treballscst/AppJava/0200_#Prevencio/.jsp

COM ES FA UNA AUDITORIA?

Les auditories haurien de realitzar-se d'acord amb les normes tècniques establertes o que puguin establir-se, però sempre i en tot moment comptant amb la participació dels treballadors/ores.

*Art. 30
RSP*

I QUÈ PASSA EN LES EMPRESES EN QUÈ L'EMPRESARI/ÀRIA ASSUMEIX L'ACTIVAT PREVENTIVA?

Les empreses de menys de sis treballadors/ores que no realitzin activitats d'especial perillositat i en les quals l'eficàcia del sistema preventiu resulti evident poden eludir l'auditoria remetent a l'autoritat laboral una comunicació en la qual facin constar que reuneixen totes les condicions que no fan necessària l'auditoria. En vista de la documentació remesa i d'altres informacions, l'autoritat laboral sempre pot requerir a aquestes empreses, si ho considera necessari, la realització d'una auditoria.

*Art. 29.3
RSP*

QUIN PAPER TENEN LES MÚTUES EN EL CAMP DELS SERVEIS DE PREVENCIÓ ALIENS?

La realitat i concreció pràctica del que s'explica en l'apartat referent a "com s'han d'organitzar els recursos tècnics de la prevenció en l'empresa?" assenyala que pràcticament totes les empreses han de realitzar algun concert amb un SPA, i en nombroses ocasions aquest servei és una mútua.

Una mútua només podrà actuar com a SPA per a les seves empreses afiliades.

La reglamentació assenyala de manera específica les activitats que les mútues poden desenvolupar com a SPA, que, com no podria ser d'altra manera, coincideixen amb les funcions dels SP recollides en l'LPRL i en l'RSP. Aquestes funcions són:

*Art. 7
RD 575/1997*

- Avaluació dels riscos laborals i verificació de l'eficàcia de l'acció preventiva en l'empresa, in-

cloent-hi les mesures, la presa de mostres i les anàlisis necessàries.

- Elaboració i implantació de plans i programes de prevenció.
- Assistència tècnica per a l'adopció de mesures preventives.
- Elaboració i implantació de plans d'emergència.
- Elaboració de plans i programes de formació.
- Formació dels treballadors.
- Aplicació de les mesures concretes establertes en les reglamentacions específiques.
- Vigilància de la salut.
- Com a complement dels serveis de prevenció propis, treballadors/ores designats o assumptió per part de l'empresari/ària.

Una situació peculiar es produeix quan, tenint l'empresa un servei de prevenció propi, concerta amb l'SPA (en aquest cas pot ser la mútua) alguna activitat preventiva concreta o bé una o dues especialitats preventives. Davant aquesta situació, que és perfectament legal, és important que la representació social controli que l'SPA realitzi aquelles activitats concertades, i no pas totes les activitats preventives assumint de facto activitats que corresponen al servei de prevenció propi.

A causa de l'existència de mala praxi que s'ha detectat en l'actuació preventiva d'alguns SPA, a Catalunya, es publica una norma sobre l'acord de bases per a l'anàlisi de les actuacions dels SPA.

TIC/254/2003
DOGC 29/01/03

Aquesta norma jurídica, d'obligat compliment en el territori de Catalunya, estableix un referent legal per identificar aquestes males praxis dels SPA, i les seves principals característiques són les següents:

- Distingeix clarament entre les funcions d'assessorament a l'empresari/ària, als treballadors/ores i a la seva representació i l'execució de les activitats preventives.
- En relació amb el concert de l'activitat preventiva (el contracte), en el cas que la seva durada sigui superior a 1 any, s'han de concretar les activitats anuals, així com els mitjans per portar-les a terme, i només les realitzades s'inclouran en la memòria anual.
- Els SPA han d'analitzar les característiques de l'organització empresarial, proposar activitats preventives i planificar-les.
- També inclou una sèrie d'omissions que són típiques en les avaluacions de riscos i que és necessari preveure.
- En relació amb la planificació de l'activitat preventiva, s'enuncien aquelles activitats preventives planificades que s'han de prioritzar abans, indicant-ne la persona responsable, el calendari, el procediment de realització i periodicitat, així com els recursos necessaris.

COM ES FORMALITZA L'ACTUACIÓ D'UN SERVEI DE PREVENCIÓ ALIÈ?

Quan en l'organització de la prevenció en una empresa actua un (o diversos) SPA, ha d'existir un concert per escrit en el qual es farà constar com a mínim:

*Art. 20
RSP*

- Identificació de l'entitat especialitzada que actuarà com a SPA.
- Identificació de l'empresa destinatària de l'activitat, així com dels centres de treball de d'aquesta empresa als quals aquesta activitat es contracti.
- Aspectes de l'activitat preventiva a desenvolupar en l'empresa, especificant les actuacions concretes, així com els mitjans per portar-les a terme.
- Activitat de vigilància de la salut dels treballadors/ores, si escau.
- Durada del concert.
- Condicions econòmiques del concert.

En el cas que l'actuació de l'SPA sigui una mútua, la legislació concreta que, a més, hi haurà de constar de

*Art. 11
Ordre 22-04-97*

- la contraprestació econòmica, així com la *forma i les condicions* de pagament.

I EN LES EMPRESES EN QUÈ EL SERVEI DE PREVENCIÓ ÉS PROPI, QUIN PAPER TÉ LA MÚTUA?

Com ja sabem, les empreses amb més de 500 treballadors o amb 250 treballadors i especial perillositat (si estan incloses en l'annex 1) han de tenir el seu propi servei de prevenció. Aquest haurà de cobrir amb mitjans propis, com a mínim, dues de les especialitats.

Això no significa que no hagi de tenir cap especialitat més. Aquesta és la pràctica habitual d'aquest tipus d'empreses en recórrer a la mútua per contractar les altres especialitats.

L'especialitat a què es recorre més és la de medicina del treball, ja que l'acreditació és la més difícil d'aconseguir.

*Art. 15
RSP*

QUANTES ESPECIALITATS HA DE TENIR EL SERVEI DE PREVENCIÓ ALIÈ QUE CONTRACTI L'EMPRESA?

Aquest servei de prevenció aliè haurà de tenir les quatre especialitats: seguretat, higiene industrial, ergonomia i medicina laboral. En virtut d'això, l'autoritat laboral i sanitària concedirà la corresponent acreditació perquè pugui actuar com a servei de prevenció aliè. No obstant això, i de forma excepcional, es permet que l'SPA no disposi de l'especialitat de medicina laboral; però, essent així, l'empresa haurà de tenir un metge d'empresa (amb l'especialitat de medicina del treball) o contractar aquesta especialitat amb una tercera empresa (o mútua).

*Art. 15.2
RSP*

No obstant això, aquesta excepció no és gaire freqüent, bàsicament en serveis de prevenció que no són mútues.

QUIN PAPER TENEN ELS/LES REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS/ORES EN L'ELECCIÓ DE L'ORGANITZACIÓ DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA EN L'EMPRESA?

Els representants legals dels treballadors/ores previstos per la llei en matèria de prevenció de riscos laborals són els delegats i les delegades de prevenció. Per això, la llei els dota d'una sèrie de facultats i de competències entre les quals hi ha el dret a ser consultats sobre els temes relacionats amb la prevenció de riscos laborals.

"L'empresari haurà de consultar els treballadors, amb la deguda antelació a l'adopció de les decisions relatives a: (.) b) L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a l'empresa, incloent-hi la designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció aliè."

Art. 33.1b
LPRL

A més, la nostra participació es concreta encara més, ja que una de les competències de la representació dels treballadors/ores és conèixer i la memòria i programació anual dels serveis de prevenció i informar-ne.

Art. 39.2d
LPRL

QUIN PAPER TENEN ELS/LES REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS/ORES EN LES AUDITORIES?

En la realització de l'auditoria podrem participar aportant tota la informació que considerem que és necessària que conegui l'empresa auditora.

Art. 31
RSP

Així, els representants dels treballadors/ores poden participar en l'auditoria aportant a l'auditor tota la informació que es consideri necessària (com ara denúncies i reso-

lucions de la Inspecció de Treball, informes que ha remès la representació dels treballadors/ores a la direcció per assenyalar actuacions incorrectes, actes del comitè de seguretat i salut, etc.).

A més, els resultats de l'auditoria haurien de quedar reflectits en un informe que l'empresa auditora haurà de mantenir a la disposició de l'autoritat laboral competent i de la representació dels treballadors/ores.

QUINES DIFERÈNCIES EXISTEIXEN ENTRE VIGILÀNCIA DE LA SALUT, RECONeixEMENT MÈDIC I CONTROL D'ABSENTISME?

- Vigilància de la salut i reconeixement mèdic.

*Art. 22
LPRL*

La vigilància de la salut és estar atents per evitar que la salut dels treballadors/ores es vegi danyada per les condicions de treball. O sigui, per comprovar si les condicions de treball han provocat o no danys en la salut dels treballadors/ores. Així, la vigilància de la salut serveix bàsicament per a tres coses:

- 1) Per adonar-se a temps que un treballador/a està emmalaltint a causa de les condicions de treball i poder actuar tan aviat com sigui possible.
- 2) Per estudiar si els danys a la salut d'un col·lectiu de treballadors/ores té relació amb el treball.
- 3) Per comprovar si les mesures preventives eviten realment el dany a la salut dels treballadors/ores.

La vigilància de la salut ha d'integrar-se en tot el procés preventiu, ja que ens pot servir tant per identificar problemes en l'avaluació de riscos com per verificar l'eficàcia de les mesures preventives. A més, és un dret de tots els treballadors/ores per controlar el seu propi estat de salut.

Així, aquesta vigilància pot dur-se a terme mitjançant reconeixements mèdics o exàmens de salut; és la forma més comuna, però no és i no ha de ser l'única. Així, també ha de realitzar-se aquesta vigilància mitjançant enquestes de salut, controls biològics, estudis d'absentisme, anàlisis estadístiques de l'accidentalitat, etc.

Per tant, el reconeixement mèdic és una, entre moltes altres i no l'única, de les formes de realitzar la vigilància de la salut, la qual ha de ser realitzada únicament per la disciplina de vigilància de la salut del servei de prevenció (sigui propi o aliè).

- Vigilància de la salut i control d'absentisme.

Ja hem vist en els apartats anteriors en què consisteix la vigilància de la salut, que està regulada en l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals. No obstant això, en la realitat quotidiana es produeix amb una certa freqüència una confusió entre la vigilància de la salut i el control de l'absentisme mèdic.

*Art. 24
ET.*

Així, l'empresari/ària podrà verificar la situació de baixa mèdica del treballador/a mitjançant el reconeixement a càrrec de personal mèdic (que podrà ser propi de l'empresa o contractat en l'extern). Així, les principals característiques són:

La situació de baixa mèdica s'acredita amb el comunicat de baixa de la Seguretat Social. Només la Seguretat Social pot emetre els comunicats d'alta i de baixa mèdiques per contingències comunes.

Existeix una sèrie de limitacions a aquest control per part de l'empresa:

1) El treballador/a podrà negar-se a realitzar aquesta revisió, però en aquest cas haurà d'assumir la pèrdua d'aquells drets econòmics que són a càrrec de l'empresari/ària. La negativa a la revisió en cap cas no donarà lloc a un acomiadament. No obstant això, aquesta negativa pot donar lloc que l'empresa tramiti a la inspecció mèdica de la Seguretat Social la proposta d'alta del treballador/a.

2) El domicili és inviolable, i, per tant, si el treballador/a de baixa no ho vol, aquest control mèdic no es realitzarà en cap cas en el domicili.

3) Existeixen limitacions quant a l'obtenció, arxiu, tractament i comunicació de les dades mèdiques obtingudes.

4) La ruptura del secret professional del personal mèdic que realitzi aquesta revisió comportarà una vulneració dels drets fonamentals del treballador/a; a més, podrà comportar responsabilitat civil i penal.

5) La revisió ha de ser proporcional i pertinent. Per exemple, només podrà comprovar la causa de la baixa i no cap altra.

6) Com a conseqüència d'aquesta revisió, pot ser que l'empresa tramiti, a la inspecció mèdica de la Seguretat Social, una proposta d'alta mèdica per al treballador/a de baixa, sempre que el personal mèdic que l'ha realitzat justifiqui que el treballador/a de baixa està en situació apta per al treball.

Cal no confondre el control de l'absentisme mèdic amb el control de la baixa per contingències comunes que poden realitzar les mútues quan tenen al seu càrrec la gestió econòmica de la IT per contingències comunes, la regulació legal de les quals és l'article 82 de l'RD 576/97. En aquest cas, els requisits són els establerts en el mòdul 3 d'aquest curs.

El personal mèdic adscrit a vigilància de la salut del servei de prevenció no podrà realitzar aquest control d'absentisme mèdic.

Per a més informació sobre control d'absentisme ens remetem a la nota informativa de CERES núm. 9/2003, "Revisions mèdiques o metges policíes".

VII. ALGUNES PREGUNTES I RESPOSTES MÉS COMUNES

En aquest apartat es vol donar resposta als dubtes que freqüentment es plantegen davant situacions concretes i especials.



1. QUÈ PASSA SI ESTANT DE BAIXA SE M'ACABA EL CONTRACTE?

Si s'extingeix el contracte del treballador/a que està de baixa per IT, sia per causa comuna o professional, continuarà rebent la prestació per IT (en quantia igual a la prestació per atur), tant de la MATEPSS com de l'SS, segons a qui li correspongui. Una vegada s'acabi la situació d'IT, passarà a la situació legal d'atur.

*Art. 222
LGSS*

Així, el temps que el treballador/a hagués romàs en situació d'IT es descomptarà del període de percepció de la prestació per atur, ja que aquest període d'IT coincident amb el de la prestació per atur s'entén per ja consumit.

Quan es produeixi un acomiadament o una extinció de la relació laboral, la mera decisió de l'empresari/ària d'extingir la relació (i sense necessitat d'impugnació) serà causa de situació legal d'atur.

*Art. 1 RD llei
5/2002*



2. SI ESTIC COBRANT LA PRESTACIÓ D'ATUR I EM POSO MALALT, ES CREA UNA SITUACIÓ D'IT?

Quan s'està rebent la prestació per atur, es pot donar la situació d'IT per causa comuna. Així, es poden produir dues situacions diferents:

*Art. 222
LGSS*

- Que la IT constitueixi una recaiguda d'un procés anterior iniciat durant la vigència del contracte de treball. El treballador/a rebrà la prestació per IT en quantia igual a la d'atur. Una vegada finalitzat el període de prestació per atur, i si continua en situació d'IT, continuarà rebent la prestació d'IT en la mateixa quantia que la rebia.
- Que la IT no constitueixi una recaiguda d'un procés anterior. Rebrà la prestació per IT en quantia igual a la prestació per atur. Una vegada finalitzat el període de prestació per atur, i si continua en situació d'IT, Continuarà rebent la prestació d'IT en quantia igual a un 75 % del salari mínim interprofessional (excloent-ne la part proporcional de pagues extres).

*Art. 1 RD llei
5/2002*

En aquesta situació se suspelen les obligacions amb l'OTG, l'obligació de segellar la targeta d'atur, d'assistir a cursos, etc. El període de percepció de la prestació per atur total o parcial no s'amplia pel fet que el treballador/a estigui en situació d'IT durant algun període.




3. I SI ESTIC DE BAIXA I SE M'ACABA EL TERMINI DE PRESTACIÓ PER DESOCUPACIÓ I ESTIC COBRANT EL SUBSIDI D'IT?

Quan finalitza la situació d'atur i el treballador/a es troba en situació d'IT i té dret al subsidi per atur, es dona la circumstància que el termini d'espera d'un mes (termini genèric per fer la sol·licitud del subsidi per atur) es compta a partir de l'endemà de la data de l'alta mèdica.

*Art. 219
LGSS*



4. QUÈ PASSA QUAN L'EMPRESA CANVIA DE MÚTUA?

En el cas que una empresa vulgui canviar de mútua, haurà de comunicar-ho a la MATEPSS amb 1 mes d'antelació a la data de venciment, mitjançant carta certificada o per qualsevol mitjà fefaent . Igualment, haurà de comunicar-ho a la representació dels treballadors/ores perquè n'emeti un informe. La mútua té l'obligació d'estendre el certificat de baixa en el termini de 10 dies, des de la recepció de la sol·licitud.

*Art. 61.3
RD 1993/95
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

Una vegada l'empresa tingui en el seu poder el certificat de baixa, haurà de presentar a la tresoreria de l'SS, la documentació per al canvi de mútua, i constarà de:

Vegeu el capítol II

- 1) Proposta d'associació de la nova entitat.
- 2) Còpia de la carta de cessament.
- 3) Carta en què se sol·licita el canvi de MATEPSS.
- 4) Informe de consulta a la representació dels treballadors/ores.



5. MENTRE EL TREBALLADOR/A ESTÀ DE BAIXA PER IT I L'EMPRESA CANVIA DE MÚTUA: QUINA MÚTUA HAURÀ DE PAGAR LES PRESTACIONS AL TREBALLADOR/A?

La norma general és que es distribueixin les prestacions de la manera següent:

- **Prestacions econòmiques**

En general serà la mútua anterior la que haurà d'assumir el pagament. No obstant això, si amb el canvi de mútua es produeix un augment de la base de cotització, la situació quedaria de la forma següent:

- **Contingència professional.-**

- **Mútua anterior.**

- a) Pagament de les prestacions econòmiques fins al final de la IT.
- b) Pagament de la part proporcional derivada de l'augment de la base de cotització.

- **Mútua nova.**

- a) Pagament de la part proporcional derivada de l'augment de la base de cotització.

- **Contingència.-**

La mútua que assumeix la cobertura de la prestació econòmica assumeix al seu torn el pagament de la prestació a partir de la data d'efecte del contracte d'opció per a tots els treballadors/ores que es trobessin en situació de baixa

en el moment d'aquest efecte, lògicament sempre que es compleixin els requisits generals.

- **Prestacions assistencials**

Sempre se n'haurà de fer càrrec la nova mútua contractada. Així, la mútua anterior haurà de fer-se càrrec de la prestació assistencial fins al moment en què es realitzi el canvi de mútua, i, a partir d'aquí, se'n farà càrrec la nova mútua.

NOTA: No obstant això, existeixen acords entre les mútues quan es produeixen canvis, perquè, si el treballador/a vol que la prestació assistencial la continui donant la mútua anterior, segueixi sent aquesta la que la proporcionï. En aquests casos, la mútua anterior cobrarà la factura a la mútua nova, que assumirà el cost d'aquesta prestació assistencial.




6. COM SOL·LICITO UNA PRESTACIÓ A LA COMISSIÓ DE PRESTACIONS ESPECIALS?

La comissió de prestacions especials, disposarà d'un 10 % dels excedents de la mútua per a la concessió dels beneficis de l'assistència social que hagin de ser satisfets per la mútua.

Aquesta assistència social consistirà en la concessió dels serveis i auxilis econòmics que, atenent estats i situacions concrets de necessitat, es considerin precisos.

Les prestacions d'assistència social seran de caràcter potestatiu 📖 per a la mútua, es diferenciaran de les

*Art. 67
RD 1993/95
Reglament de
col·laboració.
Mútues*

prestacions reglamentàries i es concediran als treballadors/ores al servei de les empreses associades i als seus drethavents  que, havent sofert un accident de treball o estant afectats per malalties professionals, es trobin en aquests estats o situacions de necessitat.

A aquest efecte, totes les mútues disposen d'uns impresos de sol·licitud d'aquest tipus d'ajuda, els quals, després de la sol·licitud prèvia del treballador/a, els seran subministrats. Una vegada emplenats correctament i lliurats a la mútua, la comissió de prestacions especials resoldrà aquesta sol·licitud.

Consulta documents interessants.

És paradoxal que, en moltes ocasions, les mútues no arriben a esgotar el pressupost de les comissions de prestacions especials, per falta de sol·licituds dels possibles beneficiaris/àries.



7. QUÈ PASSA QUAN ACCEDIM A UNA IT I TENIM MÉS D'UNA OCUPACIÓ?

En aquest cas cal tenir en compte dos aspectes:

*Art. 10
OM 13.10.67*

- **Quant cobrarem?** Se sumen les bases de cotització en les diferents empreses, tenint en compte el límit màxim de cotització; així tindrem la base de la prestació.
- **Qui pagarà?** Serà a càrrec de l'INSS, de la mútua o de l'empresa col·laboradora: depèn de qui tingui la cobertura en proporció a les bases que es cotitzen. Així, cadascun pagarà la part proporcional i la suma de totes correspondrà a la base de la prestació.

- **Com justifico davant les dues empreses la situació d'IT perquè les mútues assumeixin el pagament?** Aquesta situació es justifica fotocopiant el comunicat de baixa mèdica expedit per la mútua que correspongués i el comunicat d'accident de treball. Ambdós documents estan dotats d'una còpia per al/ a la treballador/a.



8. QUÈ PASSA QUAN, ESTANT EN UNA SITUACIÓ DE VAGA O DE TANCAMENT PATRONAL, ACCEDIM A UNA IT?

No hi ha una única situació; així, pot ser que:

*Art. 131
LGSS*

- El treballador/a en vaga o durant un tancament patronal a qui donin la baixa no tingui dret a prestació econòmica.
- El treballador/a que estigui en situació d'IT, amb anterioritat a la vaga o al tancament patronal, té dret a continuar rebent el subsidi.
 - Si el treballador/a realitza vaga parcial durant la jornada de treball i es produeix baixa per IT durant els dies de permanència en aquesta situació, l'import del subsidi es redueix en la mateixa proporció en què s'ha reduït la jornada ordinària de treball.
 - Una vegada finalitzada la situació d'alta especial, per la vaga o pel tancament patronal, la percepció del subsidi es regula per les normes generals.

- Quan la situació d'IT s'inicia dins el mes següent al mes en què es va produir la situació de vaga o de tancament patronal, per a la determinació de la base reguladora i de cotització, es té en compte la mitjana de cotització d'aquells dies en què no hi ha hagut cotització parcial per aquesta causa. Si la situació abraça tot el mes o mesos complets, es pren l'últim en el qual hi ha hagut l'obligació de cotitzar plenament.



9. QUÈ PASSA AMB LES PAGUES EXTRAORDINÀRIES EN TROBAR-NOS EN SITUACIÓ D'IT?

Les pagues extres s'abonen en proporció al temps de treball i no en proporció al temps de baixa, excepte norma, acord o conveni en contra.

El motiu és que durant la IT el salari és substituït pel subsidi corresponent, en el càlcul del qual es prenen en compte les pagues extraordinàries pel fet d'estar incloses en les bases de cotització. Per tant, si no hi ha acord en contra i amb independència del subsidi per IT, no hi ha cap obligació de l'empresa d'abonar aquestes pagues per la proporció dels dies d'incapacitat.

*Sentències
del Tribunal
Central de
Treball
19.04.85 i
24.09.84*



10. QUÈ PASSA AMB LES VACANCES EN TROBAR-NOS EN SITUACIÓ D'IT?

Les absències o interrupcions del treball derivades de causes alienes a la voluntat del treballador/a, com ara la situació d'IT, es computen com a dies treballats a l'efecte del càlcul del període de vacances que correspongui.


La coincidència de la situació d'IT amb el temps de vacances preestablert no atribueix al treballador/a el dret a un nou assenyalament per al seu gaudi.

Una situació diferent és la que es dona quan no hi ha prefixada una data de gaudi de vacances, ja que, si la IT es produeix abans de gaudir de les vacances, el període s'assenyalarà una vegada produïda l'alta mèdica.



11. POT HAVER-HI ACOMIADAMENT DISCIPLINARI ESTANT EN SITUACIÓ D'IT?

La IT de manera genèrica no és causa perquè l'empresa acomiadi el treballador/a, però res no impedeix que es rescindeixi la relació laboral en situació d'IT quan sigui una altra la causa que ho motivi.

Durant la IT es produeix una suspensió del contracte de treball, i el treballador/a queda exonerat  del seu deure treballar, però no de la resta de les seves obligacions, com ara mantenir el seu deure de fidelitat.

Hi ha situacions que poden ser causa d'acomiadament, com ara treballar durant la situació d'IT, tant per compte aliè com propi, i, indiferentment de les hores per dia, aquest fet és causa d'acomiadament.

A més, l'acomiadament en si mateix no suposa l'extinció de la situació d'IT, fins i tot en el cas que sigui declarat procedent.

*Conveni OIT
132
Sentències
del Tribunal
Central de
Treball
25.02.85 i
22.10.87*

*Sentències
del Tribunal
Suprem
7.02.83,
24.05.84,
10.05.83 i
28.09.83*

*Sentència del
Tribunal
Central de
Treball
2.01.89*



12. POT HAVER-HI ACOMIADAMENT OBJECTIU ESTANT EN SITUACIÓ D'IT?

El contracte de treball pot extingir-se per faltes d'assistència al treball, àdhuc justificades, però intermitents, que arribin a un 20 % de les jornades hàbils en 2 mesos consecutius, o a un 25 % en 4 mesos discontinus dins un període de 12 mesos, sempre que l'índex d'absentisme total de la plantilla del centre de treball superi un 5 % en els mateixos períodes de temps.

No es computaran com a faltes d'assistència, a l'efecte del paràgraf anterior, les absències degudes a vaga legal pel temps de durada d'aquesta, l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors/ores, accident de treball, maternitat, llicències i vacances, malaltia o accident no laboral, quan la baixa hagi estat acordada pels serveis sanitaris oficials i tingui una durada de més de 20 dies consecutius.

*Art. 52.d)
ET*



13. QUÈ PASSA QUAN, ESTANT EN PERÍODE DE PROVA, ENTREM EN UNA IT?

La situació d'IT que afecta el treballador/a durant el període de prova pot interrompre el còmput d'aquest si hi ha acord entre les parts. Això sol aparèixer en les clàusules de la majoria dels contractes de treball.

*Art. 14
ET*



14. QUÈ PASSA QUAN, ESTANT DE BAIXA PER CAUSA COMUNA, EL METGE/ESSA DE LA MÚTUA ENS REQUEREIX PER A UNA REVISIÓ?

Perquè el metge/essa de la mútua pugui realitzar un control d'IT per contingència comuna, és imprescindible que l'empresa hagi contractat a la mútua la gestió econòmica de la IT per contingències comunes. En cas contrari, no tindrà potestat per realitzar cap control mèdic per aquesta causa.

*Arts. 4 i 6
RD 575/97*

*Art. 13 i 14
OM 19.06.97*

En el cas que la mútua tingui encomanada la gestió econòmica d'IT per contingències comunes, aquesta podrà:

*Vegeu capítol
V*

- Accedir als informes i diagnòstics relatius exclusivament a aquesta situació d'IT.
- Disposar que els serveis mèdics de la MATEPSS reconeixin el treballador/a que es troba en situació d'IT.
- Si el treballador/a es nega a passar aquesta revisió mèdica, aquesta negativa pot donar lloc a una proposta d'alta, que es remetrà a través de la inspecció mèdica dels serveis públics de salut al metge/essa de capçalera, perquè es pronunciï referent a això. Si aquest no ho fa, la inspecció mèdica, si ho considera convenient, pot acordar l'alta o la continuació de la baixa.



15. QUINS LÍMITS I CONDICIONS TINDRAN LES MÚTUES PER REALITZAR AQUESTES REVISIONS MÈDIQUES, EN EL CAS QUE TINGUIN ENCOMANADA LA GESTIÓ ECONÒMICA DE LA IT PER CONTINGÈNCIES COMUNES?

Les condicions que tindran les MATEPSS per realitzar les revisions mèdiques són les següents:

- Els metges/esses de les mútues estan obligats pel deure de secret professional, i no poden utilitzar les dades amb una finalitat diferent del control de la IT.
- Es respectarà la intimitat i la dignitat del treballador/a, i es garantirà la confidencialitat de les dades clíniques.
- Els reconeixements mèdics només els podrà practicar la mútua a partir del 16è dia de baixa, que és el dia en què l'entitat que gestiona la IT assumeix el pagament del subsidi.

*Art. 4 i 6
RD 575/97*

*Art. 13 i 14
OM 19.06.97*

S'ha de tenir en compte que, si en els primers 15 dies l'empresari/ària ens requereix un reconeixement mèdic, serem davant una situació legal diferent, i en aquest cas els costos d'aquests reconeixements són a càrrec, íntegrament, de l'empresari/ària.

*Art. 20.4
ET*

- Els reconeixements mèdics han de basar-se en les dades que fonamentin l'informe mèdic de baixa i els comunicats de confirmació de baixa, així com en els derivats específicament dels ulteriors reconeixements i dictàmens realitzats pel personal mèdic del servei públic de salut i/o de la mútua.

Cal recordar que els metges/esses de les mútues no podran realitzar revisions mèdiques de control en els domicilis dels treballadors/ores sense el consentiment exprés d'aquests. Si escau, les revisions mèdiques es podran realitzar en les instal·lacions de les mútues o bé de l'empresa.

Així mateix, l'únic metge/essa que té potestat per donar l'alta i la baixa mèdiques per contingències comunes és el metge/essa de la Seguretat Social, i, a més, serà l'única persona que prescriurà el tractament mèdic a seguir. En cas que la mútua tingui la gestió econòmica de la IT per contingències comunes, el metge/essa podria suggerir o proposar (excedint-se en les seves funcions) un tractament mèdic. En aquest cas, el treballador/a no té l'obligació de seguir-lo i, si el segueix, serà sota la seva total responsabilitat, ja que el metge/essa de la mútua només té potestat per realitzar revisions mèdiques de control i res més.



16. QUÈ PASSA QUAN NO VOLEN DONAR LA BAIXA A LA MÚTUA I M'ENVIIEN A LA SEGURETAT SOCIAL?

En el cas d'accident de treball, no sorgeixen gaires problemes, ja que està perfectament regulat què es considera accident de treball. Per norma, en produir-se un accident de treball, les mútues ja assumeixen directament la baixa d'aquest treballador/a.

*Art. 115.2.i
LGSS*

En el cas d'una malaltia originada per l'activitat professional o pel lloc de treball, es plantegen més problemes. En multitud de casos, les mútues no assumeixen aquesta

baixa, en no estar incloses moltes d'aquestes malalties en l'RD 1995/78, quadre de malalties professionals de l'SS.

En aquest cas, abans d'abandonar les instal·lacions de la mútua, quan no vol reconèixer un accident, és un bon element de pressió utilitzar el llibre de reclamacions per fer constar per escrit una queixa.

*Art. 115.2.i
LGSS*

Aquest llibre de reclamacions ha d'estar en el centre assistencial, ja que, com en qualsevol establiment públic, és obligatori. Ens quedarem una còpia de la reclamació, i serà el document que ens serveixi per iniciar el tràmit de denúncia davant l'empresa, la mútua, l'INSS, etc.

Si la malaltia apareix en el quadre de malalties professionals, no acostuma a haver-hi problemes. En canvi, si la malaltia no es troba inclosa en el quadre de malalties professionals, la situació es complica, ja que en aquest cas, i legalment, parlem d'un supòsit d'AT.

En aquesta situació, el procediment a seguir serà:

- Acudir a la mútua, invocant l'article 115, número dos, apartat i), citat anteriorment.
- En el cas que el pas anterior no donés resultat, acudir al metge/essa de capçalera de l'SS, que donarà la baixa al treballador/a, indicant-ne AT, la relació entre el seu lloc de treball i la malaltia que pateix.

*Vegeu capítol
XIII i annex 15
d'aquesta guia.*

*Vegeu apartat de
capítol IV.*

A partir d'aquí, a Catalunya, el metge/essa de capçalera, si escau, podrà remetre el treballador/a a l'ICAM. A la resta de l'Estat, aquesta funció l'ocupa l'EVI.

*Vegeu el capítol
XIII*

En el cas de Catalunya, serà necessari, si el metge/essa de capçalera no ho fes d'ofici, recordar-li l'existència de la Instrucció 14/98 de l'Institut Català de la Salut (en la qual s'estableix que el metge/essa de capçalera, quan entengui que una malaltia pot ser de caràcter professional, haurà de remetre el treballador/a a l'ICAM (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques), perquè determini si la contingència és comuna o professional. En el cas que determini que és professional, es considerarà accident de treball. Si l'ICAM determina que la contingència és professional, enviarà l'informe a l'INSS, que requerirà la mútua a assumir aquesta baixa.

- En el cas que el metge/essa de capçalera no remeti el treballador/a a l'ICAM fora de Catalunya a l'EVI, aquest podrà sol·licitar la determinació de la contingència directament a l'ICAM.

Tant en el punt anterior com en aquest, és important que el treballador/a acudeixi al metge/essa de capçalera i a l'ICAM amb tota la informació possible que demostrï la relació entre la malaltia i l'activitat professional o el lloc de treball. Un document interessant seria l'avaluació de riscos del lloc de treball i les mesures preventives aplicades.

No obstant això, l'ICAM últimament adopta uns criteris restrictius en la utilització de la Instrucció 14/98. Així, només admetrà aquells casos en què *hi hagi un comprovant documental que el dany s'ha produït a conseqüència del treball*. En el cas que no s'aporti aquesta documentació, el criteri de l'ICAM és determinar-los com a contingència comuna, adduint l'excusa que no té elements per determinar l'origen laboral del dany.

Aquesta interpretació dels criteris d'admissió que realitza l'ICAM és de caràcter intern, i no té una base legal clara, sobretot, si tenim en compte que fins en aquest moment l'ICAM sí que acceptava tots els casos que no tinguessin aquest comprovant.

Així, a partir d'ara, per poder cursar un cas a l'ICAM, és necessari tenir almenys un dels elements següents:

- Una declaració o un reconeixement per part de l'empresa que el dany és d'origen laboral.
- El comunicat oficial d'accident de treball (com que és responsabilitat de l'empresa, serà d'aplicació en aquells casos en què la baixa és conseqüència d'un accident de treball anterior, bé per recaiguda o bé per alta indeguda).
- Un informe de la Inspecció de Treball (després de la denúncia prèvia) en què es reconegui l'origen laboral del dany (en aquest cas podria no ser necessari acudir a l'ICAM, ja que la mateixa resolució administrativa determinaria o denegaria el canvi de contingència de comuna a laboral).
- Una sentència judicial social que reconegui l'origen laboral del dany (en aquest cas ja no seria necessari acudir al ICAM, ja que la mateixa sentència determinaria o denegaria el canvi de contingència de comuna a laboral).

De fet, l'ICAM estableix que o bé tenim una resolució (administrativa o judicial) que determini l'origen laboral del dany (en aquest cas no és necessari acudir a l'ICAM perquè aquesta resolució ja estableix el canvi de contingència de comuna a laboral) o bé un comprovant de l'empresa que el dany és d'origen laboral o el comunicat

d'accident de treball (que en la majoria dels casos serà bastant difícil d'aconseguir) per poder acceptar un cas.

Si, malgrat totes les dificultats, l'ICAM accepta el cas i emet un informe amb el qual estem en desacord, es preveu la possibilitat de recórrer contra aquesta decisió en via judicial, a través del jutjat social.

Així, quan ens trobem davant un cas que no estigui inclòs en algun dels supòsits anteriors, en lloc de sol·licitar al metge/essa de capçalera que ens remeti a l'ICAM, sol·licitarem que ens remeti a la Unitat de Salut Laboral, a l'efecte que emeti un informe, que adjuntarem a la sol·licitud de canvi de contingència que realitzaríem a l'INSS.



17. QUINS EFECTES TÉ QUE ES RECONEGUI LA CONTINGÈNCIA COM A PROFESSIONAL A TRAVÉS DE LA INSTRUCCIÓ 14/98?

Els efectes temporals de la declaració de la contingència seran des del primer dia de la baixa mèdica malgrat que en aquell moment es catalogués com a comuna. És a dir, el seu efecte és retroactiu.

Una vegada declarada la determinació de la contingència per l'INSS mitjançant una resolució, es genera qualsevol dret que pogués desprendre's d'una contingència professional. Per exemple:

- La notificació i tipificació de la situació com a professional a partir del corresponent comunicat d'AT o d'MP.
- L'obligació de l'empresari/ària de realitzar una investigació dels danys a la salut produïts i, si escau, una revisió de l'avaluació de riscos.
- La percepció del subsidi econòmic que correspon en cas d'AT o d'MP i la liquidació dels endarreriments en cas que n'hi hagués.

En cas que no fossin abonats, haurà de realitzar-se una reclamació de quantitat contra l'empresari/ària i la mútua, en un termini màxim d'1 any a comptar des del reconeixement de l'INSS.

Vegeu capítol III

Vegeu el capítol XIII

*Art. 16.3
ET*

*Art. 59
ET*



18. I SI NO ESTIC D'ACORD AMB LA DECISIÓ DEL METGE/ESSA DE LA MÚTUA O DE LA SEGURETAT SOCIAL DE DONAR-ME L'ALTA MÈDICA?

En el moment que el metge/essa de la mútua o de la Seguretat Social ens dóna l'alta, i no hi estem d'acord, la podem impugnar.

*Art. 69
Llei procediment
laboral*



19. COM S'IMPUGNA UNA ALTA MÈDICA?

Una alta mèdica s'impugna mitjançant una reclamació prèvia en via administrativa. La podrà interposar la persona interessada en els 30 dies següents a la data en què se li notifica l'alta mèdica davant el director/a provincial de l'INSS.

*Art. 125
Llei RJAP i PAC*

Si posteriorment la resposta a la reclamació prèvia en via administrativa és negativa o inexistent (si, una vegada interposada la reclamació prèvia, en 45 dies no hi ha resposta, s'entén que hi ha silenci administratiu negatiu), es podrà acudir a la via judicial (jutjat social).



20. QUÈ PASSA QUAN HE DE FER REHABILITACIÓ I HE DE DESPLAÇAR-ME CADA DIA A LES INSTAL·LACIONS DE LA MÚTUA?

En la majoria dels casos, les mútues estan utilitzant el concepte d'alta de mobilitat; no és un concepte legal, sinó de mer ús, que es refereix a si el treballador/a pot desplaçar-se pels seus propis mitjans a la mútua per realitzar el tractament de rehabilitació.

*Art. 68.2 i 3
l'LGSS*

En els casos en què els treballadors/ores no tinguin l'alta de mobilitat, que no puguin desplaçar-se pels seus propis mitjans, la mútua ha de posar a la disposició del treballador/a un mitjà de locomoció per traslladar-se als locals de la mútua per poder realitzar la rehabilitació; generalment serà una ambulància, que traslladarà el treballador/a del seu domicili al centre de rehabilitació i d'aquest centre al domicili.

En aquells casos en què el treballador/a pugui desplaçar-se pels seus propis mitjans, és a dir, quan tingui l'alta de mobilitat, llavors la mútua ha d'abonar-li l'import del transport públic utilitzat per acudir al centre de rehabilitació i per tornar al domicili; aquest import només s'abonarà si el desplaçament es realitza amb transport públic.



21. QUÈ PASSA QUAN NO HE ACABAT LA REHABILITACIÓ I EM DONEN L'ALTA PER ANAR A TREBALLAR?

A part de comprovar que el treball que ocupi el treballador/a és adequat al seu estat de salut, la rehabilitació que encara haurà de fer, encara que tingui l'alta mèdica, hau-

*Art. 68.3 apartats a) i c) de
l'LGSS*

rà de fer-se necessàriament en horari de treball i es comunicarà a l'empresari/ària i al servei de prevenció a l'efecte de la consideració de treballador/a especialment sensible.



22. SI UN TREBALLADOR/A D'UNA EMPRESA D'ETT TÉ UN ACCIDENT O UNA MALALTIA PROFESSIONAL, QUINA MÚTUA EL COBREIX?

En aquest cas, la situació és la mateixa que per a qualsevol treballador/a. L'empresari, en aquest cas, és l'ETT, i per això és qui cotitza per aquestes contingències. L'ETT pot estar associada a una mútua, que no ha de ser pas la mateixa que la de l'empresa usuària, i serà aquesta mútua la que es faci càrrec de totes les prestacions que corresponguin.

*RD 216/1999,
Disposicions
mínimes de
seguretat en
ETT.*



23. QUI HA DE REALITZAR LES REVISIONS MÈDIQUES ALS TREBALLADORS/ORES D'ETT?

L'empresa de treball temporal serà responsable del compliment de les obligacions en matèria de formació i de vigilància de la salut. Per això, l'empresa usuària haurà d'informar l'ETT, i aquesta, els treballadors/ores afectats, sobre les característiques pròpies dels llocs de treball a ocupar i de les qualificacions requerides abans de la incorporació als llocs corresponents.

*Art. 28.5
LPRL*

*RD 216/1999
Disposicions
mínimes de
seguretat en ETT*



24. QUANT ALS SERVEIS DE PREVENCIÓ PROPIS, POT CONSTITUIR-LOS UNA SOLA PERSONA?

En principi, el requisit per constituir un servei de prevenció propi és que disposi com a mínim de dues de les especialitats o disciplines preventives, i les dues restants poden ser subcontractades. L'RD es refereix a especialitats, però no a persones; per tant, sí que és possible.

Fins i tot, els centres acreditats per impartir formació no limiten l'accés a diverses disciplines, sinó que fomenten que una mateixa persona s'acrediti en dues o més especialitats.

*Art. 15
RD. 39/1997
Reglament serveis de prevenció*



25. QUÈ PUC FER SI, QUAN M'ATENEN A LA MÚTUA D'ACCIDENTS DE TREBALL, HI HA UNA MALA PRAXI MÈDICA?

Si, en l'assistència sanitària, el facultatiu/iva de la mútua realitza una pràctica incorrecta (tractament inadequat, error en el diagnòstic...), el que hem de fer és formular una reclamació prèvia a l'INSS. Aquesta reclamació prèvia l'ha de formular el pacient, i, una vegada presentada a l'INSS, demanarà a l'EVI (equip de valoració d'incapacitats; a Catalunya, l'ICAM [Institut Català d'Avaluacions Mèdiques]) que emeti un informe sobre la suposada mala praxi. En vista d'aquest informe, l'INSS procedirà en conseqüència.



26. QUAN HI HA UN ACCIDENT DE TREBALL QUE PROVOCA BAIXA, S'HA DE FER UN COMUNICAT D'ACCIDENT DE TREBALL. UNA CÒPIA D'AQUEST COMUNICAT ÉS PER A L'ACCIDENTAT/ADA. SI HI APAREIXEN DADES QUE NO SÓN CORRECTES, QUÈ FEM?

En moltes ocasions hi solen aparèixer dades com ara que la manera com es va produir l'accident va ser una distracció del treballador/a o que l'aparell o agent material causant va ser diferent del real, o que era el centre de treball habitual i va succeir en un altre.

En aquests casos, com que els treballadors/ores reben una còpia del comunicat d'accident, si no estan d'acord amb les dades, perquè no recullen el que va passar realment, han de denunciar-ho a la Inspecció de Treball.

La Inspecció de Treball requerirà l'empresa a modificar el comunicat d'accident i la posarà en alerta perquè des de llavors vagi més amb compte.

Aquesta denúncia la pot formular la mateixa persona accidentada o els delegats/ades de prevenció.



27. I SI NECESSITO ABSENTAR-ME DE LA FEINA PER QÜESTIONS DE SALUT (PER PRESCRIPCIÓ MÈDICA) PER NOMÉS 1 DIA, ÉS NECESSARI QUE EM DONIN LA BAIXA MÈDICA?

Evidentment, és obligatori que te la facilitin. Si només et donen un justificant, podries tenir problemes a l'hora de justificar una absència de 8 hores del teu lloc de treball.

Cal recordar que no hi ha període mínim per a la situació d'incapacitat temporal, que la llei tan sols limita el màxim (30 mesos).



28. I SI UNA DONA EMBARASSADA NO POT TREBALLAR EN EL SEU LLOC DE TREBALL HABITUAL PEL FET D'HAVER-HI RISC I L'EMPRESA NO TÉ UN LLOC DE TREBALL ADEQUAT?

En aquest cas, i sempre que es justifiqui la situació, s'ha de crear una nova contingència, que és la situació de *risc* durant l'embaràs.

Després de l'acreditació documental prèvia per part de l'empresa i amb un informe d'un metge/essa, es remetrà al Ministeri perquè autoritzi el pas a aquesta situació.

Una vegada autoritzat, se suspendrà el contracte de treball (com quan hi ha baixa), i cobrarà des del primer dia un 75 % de la seva base reguladora; el pagament serà realitzat directament per la Seguretat Social.

Aquesta situació es mantindrà mentre existeixi el risc durant l'embaràs o en passar a la situació de permís per maternitat.

*Llei 39/99
Llei de concilia-
ció familiar*



29. QUÈ SÓN LES UNITATS DE SALUT LABORAL?

Les Unitats de Salut Laboral (USL) són serveis de l'Administració sanitària de la Generalitat de Catalunya especialitzades en els temes de salut relacionats amb el treball.



30. QUÈ FAN LES UNITATS DE SALUT LABORAL?

Les seves funcions principals són:

1. Identificar els principals problemes de salut en relació amb el treball.
2. Assessorar, formar i donar suport als professionals sanitaris de la xarxa sanitària d'utilització pública, especialment als equips d'atenció primària.
3. Analitzar les dades sobre accidents de treball, malalties professionals i malalties relacionades amb el treball per contribuir a la identificació i la prevenció dels riscos laborals i difondre'n els resultats.
4. Donar suport a la gestió de casos per a la correcta resolució en el dispositiu assistencial corresponent.
5. Impulsar actuacions per prevenir els problemes de salut relacionats amb el treball, en col·laboració amb el Departament de Treball.
6. Col·laborar en el desenvolupament d'activitats preventives i de promoció de la salut en les empreses.
7. Desenvolupar treballs d'investigació sobre salut laboral.

La seva actuació va dirigida principalment als professionals de la salut d'atenció primària i especialitzada. També pot assessorar altres agents implicats en la salut de la població treballadora i professionals relacionats amb la salut laboral (serveis de prevenció, delegats/ades de prevenció, comitès de seguretat i salut, etc.).



31 QUÈ PODEM CONSULTAR A LES UNITATS DE SALUT LABORAL?

- Aquests serveis ens poden informar i donar suport sobre problemes de salut individuals i col·lectius que sospitem, o que s'han confirmat, que estan relacionats amb el treball.
- Aquests serveis també poden donar suport a actuacions sanitàries i de promoció de la salut que es facin en els centres de treball.



32 I SI NO ESTIC D'ACORD AMB L'ACTUACIÓ DE LA MÚTUA, ES PODEN UTILITZAR ELS FULLS DE RECLAMACIONS?

En el cas que el treballador/a afectat no estigui d'acord amb l'actuació realitzada per la mútua, podrà utilitzar ELS FULLS DE RECLAMACIONS.

És obligatori que els fulls o llibres de reclamacions siguin en el centre assistencial. Ens quedarem una còpia de la reclamació, i ens servirà per tenir constància documental dels fets produïts i de l'actuació de la mútua amb la qual no estem d'acord a l'hora d'iniciar posteriorment la corresponent reclamació, denúncia, etc.

*Art. 12.7
RD1993/1995*

VIII. L'ACCIÓ SINDICAL ENFRONT DE LES MÚTUES

L'experiència de treball sindical que hem adquirit en els últims anys en relació amb les mútues ens permet d'estar en condicions de presentar-te avui en aquesta publicació algunes de les reflexions, dels instruments i de les experiències que hem acumulat. Però no oblidis que has d'adaptar cadascuna d'aquestes idees a la realitat de la teva empresa.

FORMAT I ASSESSORAT

Esperem que aquesta guia sigui per a tu un instrument de formació, en definitiva, que t'ajudi a conèixer millor aquestes desconegudes que són les mútues, a fer-te un pla de treball sobre el tema i a trobar instruments que t'ajudin a resoldre totes aquelles dificultats o aquells problemes que et trobis en l'activitat sindical diària.

En relació amb la formació, a més, has de saber que CCOO de Catalunya organitza cada any cursos específics sobre aquest tema. Pots demanar informació al/a la responsable de salut laboral de la teva federació o territori. En l'annex "Documents interessants" trobaràs una llista amb els seus noms i com els pots localitzar.

Si en el dia a dia tens dubtes, vols conèixer altres experiències sindicals, vols comentar les teves idees, etc., també pots fer-ho amb els responsables de salut laboral.

COMPTA AMB ELS COMPANYS I LES COMPANYYES DE TREBALL

La participació dels treballadors i de les treballadores és la pedra de toc de l'acció sindical. Una participació que té dos objectius clars: que les nostres propostes recullin la percepció i opinió dels companys i de les companyes de treball i aconse-

guir implicar el màxim nombre de persones amb la finalitat que les nostres propostes tinguin el màxim de suport.

La suposada falta d'interès dels companys i de les companyes pels temes relacionats amb la defensa de la salut en el treball no ha de ser una coartada per a la inactivitat, sinó un al·licient per intensificar els esforços a remoure els obstacles que impedeixen la participació.

La participació és una necessitat humana, és un imperatiu ètic, està recollida legalment, i facilita informació de primera mà. És absurd prendre decisions sense tenir en compte l'opinió que ens poden facilitar aquelles persones que coneixen el tema directament, i, finalment, dóna sentit a la nostra representació sindical.

En l'annex de "Documents interessants" trobaràs una enquesta tipus per recollir l'opinió dels companys i de les companyes sobre el servei prestat per la mútua. Hi trobaràs idees que et poden servir com a guia per veure com pots recollir l'opinió dels treballadors i de les treballadores.

INFORMA'T

Tenir dret a la informació i que aquest sigui una realitat és un element imprescindible per assolir la nostra participació en la defensa de la salut en el treball. Necessitem informació per conèixer la realitat, interpretar-la i realitzar propostes de millora. Com ha quedat clar en el conjunt del document, en la majoria de les empreses les intervencions que realitza la mútua són nombroses, de manera que, quan estem parlant del dret a la informació en matèria de salut en el treball, la informació generada per la mútua és essencial.

En tot cas, el dret a la informació ens permet de reforçar la nostra acció sindical en l'empresa, i hem d'exercir aquest dret de manera sistemàtica i regular. El dret a la informació de la representació dels treballadors i de les treballadores és paral·lelament una obligació per a l'empresari/ària i hem d'assegurar-nos que aquest/a la compleix.

Quina informació hem de tenir?

- Oficial

Denominarem informació i documentació oficial aquella que l'empresari/ària té l'obligació de presentar davant l'autoritat laboral o que mitjançant alguna disposició legal s'estableix que és obligatori que estigui a la disposició de l'autoritat laboral.

Aquesta informació oficial, que necessàriament ha d'existir en totes les empreses, és la següent:

- Document d'associació entre la mútua i l'empresa, juntament amb els seus annexos. Del document et serà útil conèixer, sobretot, la data d'associació, els epígrafs aplicats i el nombre de centres de treball.
- Document annex en el cas que contracti amb la mútua la gestió econòmica de les contingències comunes.
- Contracte dels serveis en matèria de prevenció de riscos laborals entre l'empresa i el servei de prevenció aliè.
- Comunicats d'accident de treball i de malaltia professional. La còpia ha d'estar segellada, com a mínim, per l'empresa i per la mútua.
- Llista mensual d'accidents de treball succeïts sense baixa mèdica, registrats en l'autoritat laboral.
- Programació i memòria anual del servei de prevenció aliè.
- Investigació dels danys a la salut detectats mitjançant accidents o malalties professionals o la vigilància de la salut.

- No oficial

Aquesta informació i documentació és la que ha de facilitar l'empresari/ària a la representació sindical, però no n'existeix un format oficial o no està establert que sigui un document que hagi d'estar a la disposició de l'autoritat laboral.

Aquestes informacions són les següents:

- Memòria anual de les actuacions realitzades per la mútua en la seva funció de col·laboració en la gestió de les contingències comunes.
- Informe sobre els índexs d'absentisme desglossats per seccions o àrees de treball i per causes (professional, comuna...).
- Investigació dels incidents que es produeixen a l'empresa.
- Informe sobre els resultats globals de la vigilància de la salut dels treballadors/ores.

Qui té l'obligació de facilitar-te aquesta informació?

La norma general és que sol·licitem aquesta informació a l'empresari/ària, ja que és una de les seves obligacions.

En algunes ocasions, i en funció de com sigui la relació que existeixi amb la mútua, pot ser que s'agiliti el tràmit i sigui la mateixa mútua la que faciliti aquesta informació.

PER CENTRAR IDEES...

A QUI?	QUINA INFORMACIÓ?
TREBALLADORS/O RES	<ul style="list-style-type: none">• Comunicat mèdic de baixa i d'alta.• Comunicats de confirmació de la baixa.• Resultats individuals de la vigilància de la salut.
SINDICAT	<ul style="list-style-type: none">• Informació obtinguda en l'àmbit de la comissió de control i seguiment (exemples: criteris per a la prestació de les activitats preventives a càrrec de quota, etc.).
DELEGAT/ADA DE PREVENCIÓ	<ul style="list-style-type: none">• Consulta prèvia en cas de concertar un servei de prevenció aliè.• Informe sobre els resultats globals de la vigilància de la salut.• Informe sobre els índexs de sinistralitat.• Informes d'investigació d'accidents.• Informe anual de les activitats de l'SP i memòria.• Informes tècnics de l'SPA.• Comunicats d'AT i d'MP.• Relació mensual d'AT sense baixa mèdica, registrada a l'autoritat laboral.
COMITÈ D'EMPRESA	<p>HAURÀ DE SER CONSULTAT PRÈVIAMENT I HAURÀ D'ELABORAR UN INFORME EN CAS DE:</p> <ul style="list-style-type: none">• Canvi de mútua per a la cobertura de les contingències professionals.• Contracte de gestió econòmica de la IT per causes comunes.

Com pots aconseguir la informació?

És recomanable establir un sistema estàndard de sol·licitud de la informació; en primer lloc, per garantir-ne l'eficàcia, i, en segon lloc, per facilitar la tasca.

En tot cas, cada vegada que sol·licitis informació a l'empresari, aquesta sol·licitud ha de complir una sèrie de requisits:

- Fes la sol·licitud per escrit:

Si queda constància que has sol·licitat alguna cosa, és molt difícil que s'oblidin de lliurar-la. Consulta l'annex de "Documents interessants", on trobaràs un model d'escrit a l'empresa, i també hi ha la publicació *Papers sindicals* i la *Guia del delegat i delegada de prevenció*.

- Esmenta la justificació legal:

Cita la font legal: hi ha alguns articles genèrics que ens poden servir de comodí, com, per exemple: "Els delegats de prevenció, compten amb els articles 36.2.b i 39 de la Llei de prevenció de riscos laborals, on s'estableix que tindran accés a tota la informació i documentació relativa a les condicions de treball que siguin necessàries per a les seves funcions".

A més, la Instrucció 1/2005 **Dept. Treball i Indústria. Generalitat de Catalunya, estableix clarament que, entre altres temes, els delegats/ades de prevenció, quan així ho sol·licitin a l'empresa, tindran dret a còpia de:**

- Avaluació de riscos.
- Mesures i activitats de protecció i de prevenció.
- Mesures d'emergència.
- Resultats dels controls periòdics sobre les condicions de treball i les activitats dels treballadors/ores.
- Relació d'accidents amb baixa.
- Relació de malalties amb baixa.
- Comunicat oficial d'accident de treball.
- Relació d'accidents de treball sense baixa mèdica.
- Informes d'investigació dels accidents de treball.
- Informació de les persones o òrgans encarregats de la protecció i la prevenció en les empreses.
- Informació dels organismes competents per a la seguretat i salut.

- Conclusions derivades de la vigilància de la salut (la confidencialitat de les dades de salut opera de la mateixa manera en relació amb els empresaris/àries que amb els delegats/ades de prevenció).

- Ha de ser concreta:

En els escrits has d'anar al gra: expressa't de manera clara i concisa.

- És millor assenyalar termini de resposta:

La nostra sol·licitud ha d'anar acompanyada d'un termini per a la seva resposta. Si no és així, podem caure en la desídia que els assumptes s'eternitzin.

- Que en quedi constància:

La manera més senzilla de tenir un justificant de recepció és fer dues còpies, lliurar-ne una i quedar-me l'altra degudament signada i segellada per l'empresa. L'empresari/ària, amb la seva signatura, no vol dir que estigui d'acord amb el que sol·licitem: el que manifesta és que ha rebut la comunicació. Una altra fórmula per aconseguir tenir un resguard de sol·licitud és passar les sol·licituds pel registre d'entrada de l'empresa (si n'hi ha) o enviar les sol·licituds per correu certificat amb justificant de recepció, per fax, per burofax, etc.

- I si passa el termini i no tens resposta?

Una opció és insistir-hi i, si no, denunciar-ho.

Si decidim insistir-hi, en aquesta segona ocasió, el que hem de fer és tornar a copiar la petició inicial amb les modificacions següents: canviar la data de l'escrit; incloure que és la segona ocasió que se sol·licita i posar un nou termini de resposta.

Per insistir-hi, és recomanable que en el nou escrit afegiu a la part inferior: "D'aquest document es trasllada còpia a la Inspecció de Treball a l'efecte de registre".

Amb tres còpies, convé anar a la Inspecció de Treball i passar-lo pel registre general. Evidentment, això no és una denúncia, ja que a la Inspecció de Treball no se li està sol·licitant que faci res: només se li demana que ho registri. Després l'hem de fer arribar a l'empresari, deixant constància que l'hem lliurat.

- **?** I si, de nou, passa el termini i no hi ha resposta?

Ja no queda més alternativa que denunciar davant la Inspecció de Treball, i en la denúncia haurem d'adjuntar còpia d'ambdues sol·licituds anteriors. Això ens servirà perquè, quan la Inspecció iniciï les seves actuacions, pugui comprovar que l'empresa ha negat aquesta informació a la representació sindical.

En tot cas, una vegada arribats a aquesta situació, no tenim res a perdre i sí que tenim la possibilitat d'intentar negociar amb l'empresa com i quan rebre les informacions a les quals tenim dret.

ELABORA LES TEVES PROPOSTES

El paper de les mútues en el funcionament de la prevenció a les empreses i la protecció i atenció de la salut dels treballadors/ores és molt important; fins i tot hi ha empreses en les quals les mútues són les que realitzen totes les activitats relacionades amb la salut dels treballadors/ores.

La codecisió: un element estratègic per a la democratització de les mútues

Ha estat pràctica habitual que l'empresari/ària unilateralment decidís quina mútua gestionaria els accidents de treball i les malalties professionals. "Qui paga mana"; aquesta frase, que els delegats/ades de prevenció solen utilitzar pel que fa a l'actuació de la mútua, a efectes pràctics reflecteix la parcialitat que en moltes ocasions tenen les mútues en la prestació dels seus serveis: responen més als interes-

sos de l'empresa (que són les seves clientes) que a realitzar unes activitats neutrals, i que tinguin com a objectiu una millor salut dels treballadors/ores.

Per tant, és necessari que ens marquem com a objectiu en la nostra acció sindical aconseguir la codecisió (decisió consensuada entre els empresaris/àries i la representació sindical) de la mútua que actuarà en l'empresa, així com els serveis que es contracten. La codecisió és un element important que hem d'introduir en la negociació col·lectiva, sia a través del conveni col·lectiu o com a acord en el comitè de seguretat i salut.

La codecisió ha de basar-se en la qualitat dels serveis i en la garantia d'autonomia i d'independència de la mútua. Així, les mútues comprovaran que les seves clientes no solament són les empreses, sinó també els treballadors/ores.

A l'hora de negociar amb l'empresa la codecisió en l'elecció de la mútua, la nostra base argumental haurà de centrar-se en el fet que el CSS és un òrgan paritari, meitat representants de l'empresa i meitat representants dels treballadors/ores, o bé en la negociació col·lectiva en l'empresa (mitjançant acord de comitè d'empresa o de la secció sindical amb la direcció). Així, l'elecció no depèn només d'un dels agents implicats en la prevenció, l'empresa, sinó de dos, també els treballadors/ores, de manera que es recullen les diferents percepcions i sensibilitats i es propicien la negociació i l'acord.

Si s'aconsegueix la codecisió en l'elecció de la mútua, alguns elements que hauríem de tenir en compte són:

- Recursos humans i instal·lacions de la mútua.
- Contingut de l'activitat preventiva.
- Que es propiciï la participació dels treballadors/ores en les activitats i els serveis que realitzarà la mútua, especialment els de caràcter preventiu.
- Que el personal tècnic de l'SP no pugui representar cap de les parts en el CSS, refermant així la seva neutralitat.
- Establir procediments d'accés directe de la representació sindical de l'empresa al personal tècnic de la mútua. No podem oblidar que el personal

tècnic ha d'assessorar tant l'empresari/ària com els treballadors/ores i la representació sindical.

- Que la mútua tingui un interlocutor/a a qui pugui dirigir-se la representació sindical davant qualsevol problema que pugués sorgir en la prestació d'un servei amb l'objectiu de solucionar-lo d'una manera àgil i eficaç.
- Que la mútua no subcontracti cap servei, tret que la representació sindical hi estigui d'acord.

Si vols plantejar a l'empresa el canvi de mútua, recorda que el contracte entre l'empresa i la mútua és d'1 any i que es renova automàticament si cap de les parts no el denuncia. Aquesta denúncia s'ha de realitzar, com a mínim, 1 mes abans d'aquest període. Trobaràs la data del contracte en el document d'associació. De manera que has de planificar amb temps suficient la discussió sobre el tema.

Algunes idees d'acció sindical en la gestió de les contingències professionals:

- Contacta amb els companys/es de treball per conèixer la seva opinió del tracte rebut, tant en l'assistència sanitària com en la gestió dels subsidis i de les indemnitzacions i ofereix-los el suport sindical necessari. Tenim diferents maneres de recollir la seva opinió, mitjançant entrevistes, enquestes anònimes, bústia de suggeriments. Recorda que els treballadors/ores han de rebre una còpia del comunicat oficial d'AT i que han de saber que tenen aquest dret. Si un AT no s'ha declarat o no estem d'acord amb el contingut del comunicat, intentarem solucionar-ho a l'empresa, i, si no és possible, ho podrem denunciar a la ITSS.
- Sol·licita informació i còpia a l'empresari/ària de:
 - 1) Els comunicats oficials d'AT i la relació mensual d'AT sense baixa mèdica. Recorda que en ambdós casos s'han d'emplenar tots els apartats. El dret a aquesta informació està basat en els articles 36.2 i 39.2 de l'LPRL, així com en la Instrucció 1/2005 del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

- 2) Les relacions i estadístiques de l'accidentabilitat, així com dels serveis prestats per la mútua periòdicament. El dret a aquestes informacions està basat en els articles 33 i 36 de la Llei de prevenció de riscos laborals i en l'article 15.2 del reglament de col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.
- El coneixement d'aquestes dades ens servirà per a l'acció sindical en dues vessants:
 - Obtenir criteris sobre l'actuació de la mútua, cosa que permetrà de plantejar millores en la seva actuació i, arribat el cas, plantejar a l'empresari/ària el canvi de mútua, o com a mínim negociar unes condicions quant al servei amb la mútua.
 - Utilitzar les dades sobre les estadístiques i els serveis prestats per millorar les tasques dels delegats/ades de prevenció i orientar-ne la intervenció.

Algunes idees d'acció sindical en la gestió econòmica de les contingències comunes:

- L'informe preceptiu del comitè d'empresa o del delegat/ada de personal.

Primer de tot, cal recordar que la proposta de CCOO és que la totalitat de la gestió de les contingències comunes es realitzi a través de la Seguretat Social, de manera que en l'informe preceptiu, que l'empresa ha de realitzar abans que la gestió econòmica la realitzi la mútua, és important informar negativament.

Les raons d'aquesta negativa són fonamentalment tres: La primera raó té una dimensió social. Hi estem en contra perquè aquesta mesura és una amenaça per al sistema públic de salut, ja que suposa un atac a un dels seus elements fonamentals: l'equitat. La segona raó és que la pràctica ha demostrat que aquesta mesura, en nombroses empreses, està suposant un control de l'absentisme en la seva dimensió més dura de persecució de treballadors/ores que es

troben en situació de baixa. I, a l'últim, la tercera raó és que no es garanteix el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

Però som conscients que avui més d'un 50 % de les empreses tenen contractada amb la mútua la gestió econòmica de les contingències comunes, de manera que hem de potenciar a través de la negociació col·lectiva la tornada entera d'aquesta situació. Recorda que igual que el contracte amb la mútua de gestió de les contingències professionals, el contracte de gestió econòmica de les contingències comunes es pot canviar una vegada l'any.

- Si finalment la gestió la realitza la mútua: negocia les condicions.

No obstant això, no hem d'abandonar l'acció sindical sobre el tema, més si tenim en compte que l'informe sindical només és consultiu.

A continuació t'assenyalem alguns temes que pots negociar:

- En cap cas la mútua no subcontractarà a tercers el control de la IT utilitzant empreses privades d'inspecció.
- La mútua no realitzarà revisions mèdiques en el domicili del treballador/a, sinó que les farà en tot cas en les instal·lacions mèdiques de la mateixa mútua.
- Si el treballador/a no pot desplaçar-se, la mútua es posarà en contacte amb el metge/essa de capçalera per conèixer la situació del malalt.
- Si el treballador/a ha de desplaçar-se fora de la seva localitat de residència per anar als serveis mèdics de la mútua, aquesta li abonarà el cost del desplaçament.
- Si la mútua proposa l'alta mèdica als serveis d'inspecció de la Seguretat Social, prèviament ho comunicarà a l'interessat/ada i a la seva representació sindical.

- Davant la proposta que la mútua pugui oferir atenció mèdica i quirúrgica al treballador/a en processos de malaltia comuna, la mútua ha d'informar àmpliament del procés la persona interessada, essent en tot cas imprescindible el consentiment de la persona malalta per escrit.
- La mútua passarà periòdicament, als/a les delegats/ades de prevenció la informació següent:
 - Nombre de persones en IT a l'empresa (per edat, sexe, categoria, secció de treball, etc.) tant per accidents de treball com per malalties professionals i comunes.
 - Llista de les causes de baixa (durada de les baixes i tractaments aplicats).
 - Propostes d'alta presentades a la inspecció de la Seguretat Social.
 - Presentació d'una memòria anual als delegats/ades de prevenció i/o al comitè d'empresa de tota aquesta informació.
 - La representació dels treballadors/ores serà informada per la mútua dels mecanismes per garantir la confidencialitat de les dades mèdiques en relació amb l'empresa.

A l'annex "Documents interessants" trobaràs un exemple de conveni de col·laboració en els temes anteriorment enumerats.

- Realitza un seguiment de l'activitat de la mútua.

Quan la mútua realitza la gestió econòmica de la IT per contingències comunes, hem de controlar i vigilar que no es produeixin les irregularitats següents:

- Que l'actuació mèdica es realitzi abans del 16è dia de la baixa.

- Que es realitzin proves que no estiguin relacionades amb la malaltia que ha causat la baixa.
- Que es realitzi un tractament no utilitzant el criteri de salut, sinó utilitzant un concepte o uns criteris econòmics que puguin atemptar contra la salut dels treballadors/ores.
- Que es produeixi per part de les mútues una utilització d'aquesta gestió econòmica per reduir la durada mitjana de les baixes a través de la pressió als treballadors/ores.

Si et trobes davant aquesta situació, serà important realitzar un informe que et servirà per a qualsevol acció que decideixis emprendre: negociació o denúncia. Recorda que davant situacions greus pots posar-te en contacte amb el responsable de salut laboral de la teva federació o territori (vegeu "Documents interessants"), per fer arribar aquest document a les comissions de control i seguiment de la mútua.

PER CENTRAR IDEES...

<i>QUÈ</i>	<i>QUI</i>	<i>QUAN</i>	<i>COM</i>	<i>ON</i>
Informe previ preceptiu negatiu	Comitè d'empresa	L'empresa realitza la sol·licitud a la mútua i abans de signar el contracte	Model d'informe	Empresa
En cas que es decideixi contractar, negociar condicions	Delegats/ades de prevenció i/o comitè d'empresa	Abans de signar el contracte amb una mútua	Model d'acord	Empresa
Seguiment de l'activitat de la mútua	Delegats/ades de prevenció i/o comitè d'empresa	En tot moment	Controlar el compliment de límits i requisits legals	Empresa
En cas de vulneració de requisits i límits legals, denuncia-ho	Delegats/ades de prevenció i/o comitè d'empresa	Quan es produeixi la vulneració	Denúncia	Inspecció de Treball

Algunes idees d'acció sindical en l'actuació com a servei de prevenció

- Recorda...

Quan l'empresari/ària ens planteja que ha decidit que sigui la mútua la que realitzi les activitats de prevenció en l'empresa en la seva totalitat o en algunes especialitats, hem de tenir en compte que l'empresari/ària ha de consultar prèviament la representació sindical. Aquesta consulta no és vinculant, però és una actuació obligatòria per a l'empresari/ària.

Quan l'empresari/ària contracta una, algunes o totes les activitats preventives a un servei de prevenció aliè, sia la mútua o una empresa privada, ha d'existir un contracte per escrit, tal com estableix l'article 20 del Reglament dels serveis de prevenció.

La mútua ha d'estar acreditada per l'autoritat laboral i sanitària per prestar aquests serveis en la nostra comunitat autònoma o província. Aquesta informació la trobaràs al web: http://www10.gencat.net/treballscst/AppJava/0200_#Prevencio/.jsp

- Drets dels delegats/ades de prevenció en relació amb els serveis de prevenció
 - Rebre assessorament necessari en matèria preventiva.
 - Conèixer tots els documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procedents de l'activitat del servei de prevenció.
 - Acompanyar els tècnics/ques en les seves visites als llocs de treball.
 - Col·laborar en la investigació dels danys a la salut que s'hagin produït.
 - Conèixer la memòria anual i programació del servei de prevenció i informar-ne.

- Participa i realitza un seguiment de les activitats preventives que realitza la mútua.
- Controla que no se subcontracti tercers en alguna de les especialitats i/o aspectes de l'activitat preventiva, sempre que no siguin activitats concretes que siguin molt especialitzades i poc habituals.
- Sol·licita un calendari d'actuacions per permetre la participació de la representació dels treballadors/ores.
- Participa amb les teves propostes en cadascuna de les fases de l'activitat preventiva, i tingues en compte recollir la percepció i les opinions dels companys/es de treball i tenir-los informats de les teves actuacions en cada moment.
- Reivindica que cada vegada que el personal tècnic de la mútua emeti un informe, assisteixi al CSS o el presenti al delegat/ada de prevenció a fi d'explicar-ne el contingut i d'aclarir-ne idees i propostes.
- Tens dret a conèixer, amb suficient antelació, la memòria i programació anual de les activitats d'aquest servei de prevenció.
- Estableix una relació directa amb el personal tècnic de la mútua.

Els canals de comunicació directes amb els tècnics/ques ens permetran que la informació, l'assessorament, la consulta o qualsevol cosa que sol·licitem al servei de prevenció es realitzi de manera àgil i faciliti la nostra participació i el bon funcionament de la prevenció.

- Què ha d'aparèixer en el concert de l'activitat preventiva? Art. 20 RD 39/1997, RSP.
- Identificació de l'entitat especialitzada que actua com a servei de prevenció aliè a l'empresa.

- Identificació de l'empresa destinatària de l'activitat, així com dels centres de treball d'aquesta per als quals aquesta activitat es contracti.
- Aspectes de l'activitat preventiva a desenvolupar en l'empresa, especificant les actuacions concretes i els mitjans per portar-les a terme.
- Activitat de vigilància de la salut, si escau.
- Duració del concert.
- Condicions econòmiques del concert.

I, si no és possible negociar... denuncia

Quan hem posat sobre la taula les nostres propostes, hem intentat que l'empresa tingui en compte la nostra opinió, en definitiva, quan hem intentat negociar i l'empresa no atén les nostres propostes, només ens queda la possibilitat de reclamar.

- Fes arribar a la representació institucional de la comissió de control i seguiment de la mútua un dossier en què es reculli l'actuació incorrecta de la mútua.

Quan no sigui possible solucionar un problema relacionat amb la mútua, amb l'empresa o amb la mateixa mútua directament, posa't en contacte amb el responsable de salut laboral de la teva federació o territori, perquè en prengui nota i informi els membres de la comissió de control i seguiment de la mútua corresponent i, si obeeix a una actuació generalitzada, pugui exposar el tema en una de les reunions d'aquesta comissió.

- Denúncia davant l'Administració

L'Estatut dels treballadors, en l'article 65.1, reconeix a la representació legal dels treballadors/ores a l'empresa capacitat com a òrgan col·legiat per exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves competències per decisió majoritària dels seus membres.

El conjunt d'aquests instruments i possibles intervencions a través de les diferents administracions públiques el podràs trobar en el capítol següent.

IX. LA DENÚNCIA A TRAVÉS DELS ORGANISMES PÚBLICS

Com situàvem en el capítol anterior, en nombroses ocasions, i sobretot quan tenim esgotades les vies de la negociació, hem de recórrer als diferents organismes de les administracions públiques per intentar garantir els drets de la població treballadora i, també, els nostres drets sindicals de participació. En aquest capítol abordarem, de manera resumida, les possibles vies de reclamacions i denúncies que avui tenim a l'abast.

En les reclamacions que pot iniciar qualsevol treballador/a en relació amb assumptes en els quals intervinguin les mútues, podem seguir dues vies:

- Via administrativa: És la primera via a utilitzar obligatòriament. En moltes ocasions no serà possible acudir a la via judicial sense haver esgotat primer la via administrativa.
- Via judicial: En general, es podrà utilitzar quan la via administrativa s'esgota, o bé quan mitjançant la via judicial s'ha dictat una resolució i aquesta no es compleix.

PER CENTRAR IDEES...

	ORGANISME	ACTE
VIA ADMINISTRATIVA	INSPECCIÓ DE TREBALL	Denúncia
	EVI/ICAM	Sol·licitud
	INSS	Reclamació prèvia
VIA JUDICIAL 	JURISDICCIO SOCIAL	Conciliació i demanda


LA INSPECCIÓ DE TREBALL

La Inspecció de Treball és l'organisme encarregat de vigilar el compliment per part de les mútues de les disposicions normatives referides a la seva:

- 1) Constitució.
- 2) Organització.
- 3) Gestió.
- 4) Funcionament.

En relació amb el control intern de la gestió economicofinancera (els procediments d'intervenció, auditoria general de comptes i mesures cautelars), el realitzarà la Intervenció General de la Seguretat Social.

Cal recordar que la ITSS pot actuar d'ofici (responent a les demandes de diferents estaments de l'Administració i a les actuacions programades) o bé perquè existeixi una denúncia. A continuació, passem a analitzar el procediment davant la ITSS en cas de denúncia.

 *També es pot recórrer a les jurisdiccions següents:*

- ▲ *Civil.*
- ▲ *Penal.*
- ▲ *Contenciosa administrativa.*

No obstant això, només les esmentem en aquesta guia, i treballarem exclusivament la jurisdicció social, ja que és la més utilitzada i la més important. Així mateix, en totes les jurisdiccions l'acte que les inicia és la demanda.

La denúncia a la ITSS

Abans d'interposar denúncia davant la ITSS cal que tinguem clars quins són els objectius que volem aconseguir i investigar si hi ha antecedents de resolucions sobre temes similars als que volem denunciar. L'experiència ens ha ensenyat que és necessari posar molta atenció en la redacció de la denúncia i fer un seguiment de cadascuna de les fases de l'actuació inspectora una vegada interposada.

Com redactarem la denúncia?

- Cal identificar clarament:

- 1) Qui denuncia (dades d'identificació i de contacte, en qualitat de què, etc.).
- 2) Qui es denuncia (dades clares d'identificació, responsabilitat, etc.).

En aquest sentit, hi ha un model oficial que, malgrat no ser obligatori utilitzar-lo, recomanem que s'utilitzi per no oblidar-nos cap dada.

- Descriure els fets que presumptament constitueixen la infracció, amb data i lloc en què s'han produït. Si és possible, és convenient realitzar un relat cronològic dels fets.
- Adjuntar els documents (en format d'annex) que creiem que proven o demostren els fets i les possibles infraccions que denunciem, i que ens ajudin a defensar la denúncia.
- Tot i que no és imprescindible assenyalar els articles infringits de la normativa, sí que convé mencionar-los (si els tenim clars), ja que facilita molt l'actuació inspectora.
- És molt important assenyalar clarament i de manera concreta què sol·licitem a la ITSS, a fi de poder fer un seguiment de les actuacions.

- Recomanacions:
 - 1) Sempre que existeixin danys a la salut és convenient sol·licitar el recàrrec de prestacions davant la ITSS en la denúncia, a fi de disposar de proves per a possibles actuacions posteriors i d'afavorir la protecció dels drets de la persona afectada.
 - 2) L'experiència ens aconsella que les denúncies siguin concretes i no continguin gaires temes.

Com farem el seguiment de la denúncia?

- Passats uns 21 dies aproximadament des de la interposició de la denúncia, aquesta serà assignada a l'inspector/a actuant, i podrem sol·licitar informació del nom de l'inspector/a i del nombre d'expedient (diferent del nombre de registre).
- Una vegada conegut el nom de l'inspector/a actuant, en podrem conèixer el dia de visita (tots els inspectors/es tenen un dia de permanència la setmana a la ITSS), a l'efecte de poder reunir-nos, ampliar informació, presentar documents que creiem interessants, sol·licitar informació, etc.
- És necessari que fem un seguiment del conjunt de les actuacions de la ITSS fins a la resolució de la denúncia (acompanyar l'inspector/a en les visites a l'empresa, obtenir còpia de les diligències del llibre de visites, sol·licitar entrevistes amb l'inspector/a quan tinguem algun element nou a aportar, etc.).
- Sempre que interposem una denúncia ha d'existir resposta per part de la ITSS.

La Inspecció de Guàrdia.

A la província de Barcelona hi ha la Inspecció de Guàrdia de Seguretat i Salut en el Treball, que dona resposta de manera urgent a temes com:

- 1) La paralització d'una activitat per risc greu i imminent.

- 2) L'actuació en cas de comunicació d'un accident greu, molt greu o mortal, d'accident múltiple, etc.

L'horari d'atenció al públic és de 9 a 14 hores. És recomanable que la comunicació es faci sempre per escrit, i una manera ràpida de fer-ho és mitjançant fax.

Durada de l'actuació inspectora.

Les actuacions de comprovació que realitzi la ITSS, tal com estableix l'article 14 de la Llei 42/1997 (reguladora de la ITSS), no podran tenir una durada superior a 9 mesos, i no es podran interrompre més de 3 mesos.

Actuació de la ITSS

En qualsevol actuació de la ITSS es produeixen dues fases perfectament identificades:

- La fase d'investigació.
- La fase de resolució.

Fase d'investigació

Per a la investigació dels fets, la ITSS pot intervenir realitzant les actuacions següents:

- Visitar els centres i llocs de treball.
- Requerir comparèixer (normalment, a la seu de la ITSS).
- Requerir informació o documentació.
- Sol·licitar informe tècnic al Centre de Seguretat i Salut en el Treball de la Generalitat de Catalunya (que és l'òrgan de suport tècnic de la ITSS en matèria de seguretat i salut en el treball).

Què farà constar l'inspector/a en el llibre de visites?

De cadascuna de les actuacions de la ITSS, se n'estendran diligències en el llibre de visites. Totes les empreses estan obligades a tenir, en cada centre de treball, el llibre de visites de la ITSS.

La ITSS escriurà en el llibre de visites, i en cadascuna de les seves visites o comprovacions, les matèries o els aspectes examinats i altres incidències concurrents. Aquest escrit rep el nom de diligència. Així, per exemple, una actuació habitual consisteix que l'inspector/a realitzi en la diligència un requeriment de resolució de la deficiència, fent-hi constar les dades referents a la seva finalitat, així com el termini de reparació.

Tenim dret a tenir aquesta informació?

A la pràctica, ens trobem sovint amb el rebuig de l'empresa a facilitar-nos còpia de les diligències de la ITSS. En aquestes ocasions és convenient que sol·licitem a l'inspector/a actuant que inclogui en la diligència, com a requeriment a l'empresa, que se'ns en faciliti còpia. És necessari recordar que l'article 40.3 de l'LPRL assenyala que la ITSS ens ha d'informar de les seves actuacions. Aquesta informació podrà ser oral o bé requerint en el llibre de visites que ens facilitin còpia de la diligència.

Fase de resolució.

Una vegada finalitzada la fase d'investigació, d'aquesta es deriven les mesures d'actuació de la ITSS, i poden ser les següents:

- Advertir i requerir, en lloc de començar un procés sancionador, sempre que no se'n derivin perjudicis directes per als treballadors/ores.
- Requerir una actuació en un termini determinat, podent demanar que se'n justifiqui la realització.

- Iniciar un procés sancionador mitjançant l'extensió d'actes d'infracció.
- Instar el recàrrec de prestacions econòmiques (INSS), en cas de malaltia professional o d'accident de treball, causats per la falta de mesures de prevenció.
- Ordenar la paralizzació immediata de treball o de tasques per incompliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals i pel fet de concórrer-hi la circumstància de risc greu i imminent.
- Si la ITSS observa la possible existència d'un delictes, es remetrà al Ministeri Fiscal la relació circumstancial dels fets, així com dels subjectes que puguin estar-ne afectats.

L'LPRL assenyala alguns elements específics de la ITSS en el seu procediment d'actuació en relació amb salut laboral:

- Si de l'actuació es comprova que hi ha una infracció de la normativa de prevenció, s'haurà de requerir a l'empresa que reperi les deficiències observades, tret que, per la gravetat i la imminència del risc, fos necessari acordar la paralizzació de l'activitat; tot això, sense perjudici de la proposta de sanció corresponent si escau.
- El requeriment s'ha de comunicar per escrit a l'empresa responsable indicant-li les anomalies o les deficiències apreciades i el termini que té per reparar-les. Aquest requeriment també s'ha de posar en coneixement dels delegats/ades de prevenció.

Si s'incompleix el requeriment formulat i continuen existint els fets que han provocat la infracció, s'ha d'aixecar l'acta d'infracció corresponent, en el cas que no s'hagi fet inicialment.

Comunicació de la resolució.

La resolució dictada per la ITSS s'ha de comunicar a:

- La part denunciada.
- La part denunciant.
- L'autoritat laboral.

Si qualsevol de les parts no estigués d'acord amb la resolució dictada per l'organisme de l'administració laboral, podrà interposar recurs ordinari, davant l'òrgan superior en rang del que ha dictat la resolució. La resolució que emeti aquest òrgan superior posarà fi a la via administrativa. A partir d'aquest moment, si continués existint disconformitat, s'haurà d'acudir a la via judicial.

La persona denunciant com a part interessada en el procés.

És necessari recordar que en la fase d'investigació de l'actuació de la ITSS la persona denunciant no té la consideració jurídica de part interessada en el procés, de manera que no té el dret a conèixer l'expedient.

No obstant això, el 2004 la Direcció General de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya va dictar uns criteris dirigits a la ITSS, que són els següents:

- La ITSS ha de comunicar a la persona denunciant el resultat final de l'actuació inspectora.
- Suposat que s'iniciï un procés sancionador, s'ha de donar a conèixer a la persona denunciant el contingut de l'acta d'infracció i qui és l'autoritat laboral a qui en correspon el coneixement i la resolució, i es farà especial esment de la possibilitat legal de comparèixer i de presentar-se en el procediment.
- L'aixecament de les actes d'infracció en matèria de prevenció de riscos laborals, en pretesos accidents de treball o malalties professionals, ha de ser comunicat als treballadors/ores afectats o als seus drethavents.

El fet d'interposar una denúncia no ens dóna el dret de ser part interessada.

Com podem ser part interessada?

A partir del moment en què existeixi una proposta de sanció, hauríem de sol·licitar de manera expressa i per escrit, a l'organisme de l'autoritat laboral encarregat de la resolució de l'expedient (aquest organisme sempre constarà en la instrucció de la ITSS), que ens consideri part interessada.

No obstant això, i en relació amb aquest tema, el 2004 la Direcció General de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya va dictar uns criteris dirigits a la ITSS, que són els següents:

- La ITSS ha de comunicar a la persona denunciant el resultat final de l'actuació inspectora.
- Suposat que s'iniciï un procés sancionador, s'ha de donar a conèixer a la persona denunciant el contingut de l'acta d'infracció i qui és l'autoritat laboral a qui en correspon el coneixement i resolució, i es farà especial esment de la possibilitat legal de comparèixer i de presentar-se en el procediment.
- L'aixecament de les actes d'infracció en matèria de prevenció de riscs laborals, en pretesos accidents de treball o malalties professionals, ha de ser comunicat als treballadors/ores afectats o als seus drethavents.

El fet d'interposar una denúncia no ens dóna el dret de ser part interessada.

Com podem ser part interessada?

A partir del moment en què existeixi una proposta de sanció, podem sol·licitar, de manera expressa i per escrit, a l'organisme de l'autoritat laboral encarregat de la resolució de l'expedient (aquest organisme sempre constarà en la instrucció de la ITSS) que se'ns consideri part interessada.

PER CENTRAR IDEES...

INICI DE L'EXPEDIENT

- Ofici
- Denúncia

FASE D'INVESTIGACIÓ

- Visita a l'empresa
- Compareixença a la ITSS
- Requeriments d'informació
- Requeriments d'actuacions
- Sol·licitud d'informe tècnic al CSCST

MESURES D'ACTUACIÓ

- Requerir una actuació
- Iniciar un procés sancionador
- Instar un recàrrec de prestacions
- Ordenar paralitzacions
- Informar el Ministeri Fiscal

DENUNCIANT

DENUNCIAT

Al legacions

ADMINISTRACIÓ
COMPETENT

RESOLUCIÓ
EXPEDIENT

(1) Si hi ha proposta de sanció, en aquest moment podem **solicitar per escrit ser part interessada** en el procés.

(2) Atenció Si no som part interessada en el procés no tindrem notificació d'aquesta fase.

L'ICAM (INSTITUT CATALÀ D'AVALUACIONS MÈDIQUES)

Com ja hem vist, l'ICAM és un òrgan que té dependència funcional i orgànica del Departament de Salut i Seguretat Social, i el seu àmbit d'actuació és el territori de Catalunya. Aquest organisme es va crear l'any 2002, però no va començar a funcionar fins a l'octubre de 2003, en què se'n van aprovar els estatuts. En termes generals podem dir que substitueix en bona part les funcions de l'antic ICAM. A la resta de l'Estat, l'organisme que realitza funcions similars es denomina EVI.

El procediment de l'ICAM

Per realitzar una sol·licitud a l'ICAM s'ha de fer per escrit i registrar-se mitjançant un tràmit administratiu. Aquesta sol·licitud, generalment, no es presenta directament, sinó que es presenta en una de les oficines de la Seguretat Social (pots demanar informació sobre l'oficina més propera al telèfon 900 16 65 65), a fi que la remeti a l'ICAM. Excepcionalment, ens podem dirigir directament a l'ICAM per sol·licitar la determinació de l'origen de la contingència quan es dóna una situació d'IT. Instrucció 14/1998 de l'ICS.

Quan actua l'ICAM, els passos que segueix són els següents:

- Entrada i registre.
- Citació de l'interessat/ada.
- Revisió mèdica, de la qual pot derivar-se una sol·licitud de proves complementàries o la finalització de l'informe mèdic.
- Comissió d'avaluació per unificar criteris.
- Sortida dels expedients al departament que procedeixi.

No obstant això, quan fem una sol·licitud a l'Administració en la seva fase inicial, és a dir, sense haver iniciat cap reclamació, podem efectuar alegacions. Les alegacions són manifestacions, documents o proves que es poden aportar una

[△] Es recomana consultar el *Calaix de Sastre*, número 5, publicat al desembre de 2003, i que s'adjunta com a annex en aquesta guia.

vegada iniciat un procediment. Les causes per les quals es poden presentar al·legacions són les següents:

- Amb caràcter general: Durant el procediment, les persones interessades podran realitzar al·legacions i aportar documents o altres elements de judici i seran tinguts en compte per l'òrgan competent en resoldre l'expedient.
- Per defectes de tramitació: En qualsevol moment, les persones interessades podran al·legar els defectes de tramitació i, especialment, els que suposin paralització, infracció dels terminis o l'omissió de tràmits que puguin ser resolts abans de la resolució.

L'INSS (INSTITUT NACIONAL DE LA SEGURETAT SOCIAL)

Què fa l'INSS?

Regint-se pels principis de simplificació, racionalització, economia de costos, solidaritat financera i unitat de caixa, eficàcia social i descentralització, l'INSS realitzarà la gestió i l'administració de les prestacions econòmiques del sistema de l'SS (amb excepció de les pensions d'invalidesa i de jubilació, en les seves modalitats no contributives, així com dels serveis complementaris de les prestacions del sistema de l'SS).

Procediment d'actuació de l'INSS.

Davant qualsevol resolució o acord que emet l'INSS és possible reclamar, realitzant una reclamació prèvia. Aquesta reclamació s'ha de formular dins els 30 dies següents a la data en què es notifica a l'interessat/ada l'acord o la resolució que pretén demandar.

Aquesta reclamació prèvia (tràmit administratiu) és obligatòria i prèvia a la via judicial, i haurà de presentar-se davant la Direcció Provincial de l'INSS. Posseeix una forma determinada, així que és aconsellable tenir l'assessorament dels advocats del sindicat.

Davant aquesta reclamació l'INSS pot contestar:

- Que reconeix el dret a allò reclamat, per la qual cosa ja no serà necessari acudir al jutjat social.
- Que denega expressament el que se sol·licita. La demanda davant el jutjat social s'haurà de formular dins els 30 dies següents a la data en què sigui notificada la denegació.
- Que em deneguin presumptament el que he sol·licitat. És a dir, si no recau resolució expressa sobre la reclamació prèvia en el termini de 45 dies, s'entendrà denegada per silenci administratiu, i haurà de formular-se demanda davant el jutjat social dins els 30 dies següents a la finalització.

Quins efectes té la reclamació prèvia?

- Suspèn els terminis de caducitat de les accions.
- Interromp els terminis de prescripció.
- Les parts no podran introduir en el procés variacions substancials de temps, quantitats o conceptes respecte als formulats en la reclamació prèvia o la contestació a aquesta.
- L'entitat gestora o la Tresoreria de la Seguretat Social, que no ha contestat a la reclamació prèvia, no podrà al·legar en via judicial fets diferents dels adduïts em l'expedient administratiu si n'hi ha, tret que s'hagin produït amb posterioritat.

LA VIA JUDICIAL: JUTJAT SOCIAL

De quins tipus de temes es tracta en el jutjat social?

Els principals temes sobre els quals té competència la jurisdicció social són, a títol orientatiu, els següents:

1. Conflicte entre empresaris/àries i treballadors/ores sobre el contracte de treball.
2. En matèria d'SS, incloent-hi l'atur.
3. Sobre sistemes de millora de l'acció protectora de l'SS, derivats del contracte de treball o de negociació col·lectiva.
4. Sobre obligacions i drets de mutualitats i de fundacions laborals.
5. Contra l'Estat quan aquest tingui atribuïda la responsabilitat.
6. Contra el Fons de Garantia Salarial.
7. Sobre la Constitució, personalitat jurídica, règim jurídic, responsabilitat per infracció de normes laborals, etc., de sindicats i d'associacions empresarials.
8. Sobre la tutela de drets de llibertat sindical.
9. Sobre conflictes col·lectius.
10. Sobre impugnació de convenis col·lectius.

Inici de la via judicial: La demanda

La demanda és un document escrit que es presenta davant el jutjat social i és l'inici de la via judicial. Aquest escrit haurà de contenir com a mínim (en tot cas, aquest tràmit només el podran realitzar persones especialitzades; en aquest cas, un advocat o graduat social):

- Els fets de la controvèrsia.
- Les parts implicades.

- La petició que es dicti una sentència declarativa (que reconeix un dret), constitutiva (que constitueix una situació) o condemnatòria (que aplica una condemna).
- S'ha d'acompanyar el rebut de presentació o la còpia segellada de la reclamació presentada prèviament.

Què pot passar abans del judici?

Abans del judici ens podem trobar amb tres situacions:

- La citació es produirà en tots els casos. És l'acte mitjançant el qual, si la demanda és admesa a tràmit, el jutjat ha d'assenyalar, en els 10 dies següents a la seva presentació, el dia i l'hora en què han de tenir lloc els actes de conciliació i judici (en el mateix acte se celebren la conciliació i el judici).
- Les mesures precautòries es produiran sempre que, a petició d'una de les parts o per iniciativa del mateix/a jutge, s'aprecii que per assegurar el resultat d'un procés o garantir l'exercici del dret de defensa s'acordi la realització d'aquestes mesures, que fonamentalment seran la pràctica de proves anticipades o el fet de decretar un embargament preventiu.
- La conciliació judicial es produirà en aquelles ocasions en les quals, una vegada convocades les parts físicament per a la realització de l'acte de judici, el/la jutge intenti la conciliació entre ambdues parts. En cas que hi hagi avinença, s'aixecarà acta i no es realitzarà el judici. Aquesta acta té força de sentència judicial. Si no existeix avinença, evidentment, s'haurà de celebrar el judici.


Què passa durant el judici?

El judici (tècnicament se'n diu vista) comprèn una sèrie d'actes processals de cadascuna de les parts a través dels quals intenten fer arribar al/la jutge el convenciment de la justícia de les seves respectives pretensions. Aquests actes fonamentalment seran:

- Les alegacions que presenti el demandant.
- Les alegacions que presenti el demandat.
- La presentació de les proves de cadascuna de les parts. Aquestes podran ser:
 - Confessió en judici. Preguntes que realitza una de les parts a l'altra (només podran contestar-les les persones que siguin part en el judici).
 - Testificatives (només podran testificar les persones que no siguin part en el judici).
 - Pericials: informes i declaració de perits sobre alguna qüestió tècnica (especialistes tècnics del tema de què s'estigui tractant).
 - Documentals: els documents que aporti cada part.
- Conclusions. Basant-se en les alegacions realitzades i en les proves practicades en l'acte de judici, cada part realitzarà les conclusions de tot el que s'ha vist fins al moment i assenyalarà i dirà quina és la seva petició.
- Acta. Tot el judici haurà de quedar reflectit en l'acte de judici, que serà redactada pel secretari/ària judicial.
- Finalització del judici. Una vegada acabat el judici, es declara vist per a sentència.

Què succeeix després del judici?

Una vegada finalitzada la vista, el/la jutge ha de dictar la sentència. El/La jutge hi establirà els fets que s'entenen provats, els fonaments jurídics que s'han aplicat, i la sentència, en la qual es determina la resolució sobre la controvèrsia de les parts i el recurs que és procedent, davant qui ha d'interposar-lo i el termini d'interposició.

Excepcionalment el/la jutge podrà dictar una sentència *in voce*,  que consisteix que en vista d'allò exposat en el judici està en posició de resoldre la controvèrsia en el mateix moment.

I si no estem d'acord amb la sentència?


Davant la sentència, hi ha la possibilitat d'interposar un recurs davant un tribunal superior, que ha de venir indicat en la sentència.



X.

GLOSSARI



En el text trobaràs paraules que tenen al costat el símbol;  això vol dir que el seu significat ve explicat a continuació:

Ad cautelam: De forma cautelar, provisional.

Autoasseguradora: Vegeu empreses col·laboradores.

Caducitat: Finalització del termini per exercir un dret.

Contingència comuna: Situació de necessitat, originada en l'ambient no laboral, que es classifica com a accident no laboral o malaltia comuna i que dóna origen a les prestacions previstes en el règim corresponent de la Seguretat Social.

Contingència professional: Situació de necessitat, originada en l'ambient laboral, que es classifica com a accident laboral i malaltia professional i que dóna origen a les prestacions previstes en el règim corresponent de la Seguretat Social.

Cotització: Activitat financera en virtut de la qual els subjectes obligats (empresari/ària o treballador/a) realitzen l'aportació de recursos econòmics al sistema de la Seguretat Social.

Drethavents: Persones que adquireixen els drets d'una persona que acaba de morir; generalment són els familiars més directes.

Acomiadament disciplinari: El contracte de treball podrà extingir-se per decisió de l'empresari/ària, mitjançant un acomiadament basat en un incompliment contractual greu i culpable del treballador/a.

Acomiadament objectiu: El contracte de treball podrà extingir-se per decisió de l'empresari/ària quan hi hagi: ineptitud del treballador/a, per falta d'adaptació del treballador/a a modificacions tècniques del lloc de treball, quan hi hagi la necessitat objectiva d'amortitzar llocs de treball per alguna de les causes establertes en l'article 51.1 de l'Estatut dels treballadors i per faltes d'assistència al treball (tal com regula l'article 52 de l'Estatut dels treballadors).

Dies hàbils: Tots els dies excepte els diumenges i els festius.

Diligenciats: Tramitats.

Empreses col·laboradores: Són aquelles empreses que, en relació amb el seu propi personal, podran col·laborar en la gestió de la Seguretat Social. De fet, podran tenir les mateixes competències que les mútues quant a cobertura de les contingències professionals i de les contingències comunes.

Entitats gestores de l'SS: Són les encarregades de la gestió i de l'administració de l'SS sota la supervisió i tutela dels respectius ministeris; per exemple: l'INSS (Institut Nacional de la Seguretat Social), l'INSALUD (Institut Nacional de Salut -o els serveis autonòmics de salut-), l'INERSO (Institut Nacional de Serveis Socials), etc.

Epidemiologia: Branca de la medicina que agrupa el conjunt d'activitats interdisciplinàries utilitzades en l'estudi dels factors del medi ambient, individuals o d'un altre tipus que amenacin la salut de les persones.

Epígraf: Número ordinal que en la tarifa de primes d'accidents de treball i malaltia professional s'aplica a cadascuna de les descripcions de treball en les diferents activitats econòmiques al mateix temps que s'assenyalen els percentatges d'aplicació a la base de cotització per accidents de treball i malalties professionals per al càlcul de les quotes.

Exonerat: Que deixa de tenir l'obligació de fer quelcom.

Fefaent: Que es pot comprovar o demostrar, per exemple: mitjançant documents, etc.

Gestió: Protecció de les diverses contingències:

Professionals. En aquest cas, la mútua cobrirà les prestacions econòmiques, sanitàries i preventives.

Comunes. En aquest cas la mútua cobrirà les prestacions econòmiques.⁷

In voce: De viva veu, en aquest mateix moment.

Jurisprudència: Conjunt de sentències judicials que seran aplicades pels/per les jutges a falta que existeixi legislació sobre l'assumpte de què s'estigui tractant en un procés judicial. En principi creen jurisprudència les dues últimes sentències que sobre un mateix tema emeti el Tribunal Suprem, i si de cas hi manca, si no n'hi hagués cap, les emeses pels tribunals superiors de justícia de les comunitats autònomes, encara que aquestes últimes tindran menys força que les emeses pel Tribunal Suprem.

Recaiguda: *Situació que es produeix quan després de l'alta mèdica, i sense que s'hagi superat el període màxim de 6 mesos, es torna a produir una baixa mèdica pel mateix motiu.*

Una recaiguda no genera una situació nova de baixa mèdica, sinó que es considera legalment que és la mateixa baixa mèdica amb caràcter general. Algunes repercussions poden ser, per exemple, el còmput a l'efecte de la durada màxima de la situació i la quantia de la prestació econòmica.

TC-1: Butlletí de cotització mensual al règim general de la Seguretat Social.

TC-2: És la relació nominal dels treballadors/ores que s'adjunta al TC-1 del mes al qual correspongui.

⁷ Per realitzar aquesta cobertura es destinen els percentatges de la quota de contingències professionals (i, si escau, contingències comunes) que mensualment paguen els empresaris/àries associats i els treballadors/ores.

No vinculant: Que no obliga.

Patologies: Causes de les malalties i estudi dels organismes que les pateixen.

Període d'observació per malaltia professional: Període que es produeix quan, després d'una sospita de malaltia professional, es prescriu la baixa mèdica a l'efecte d'obtenir o de verificar els resultats d'un tractament i la descripció del diagnòstic de malaltia professional si escau. Aquesta situació pot tenir una durada màxima de 6 mesos.

Preceptiu: Que és obligat de fer; per exemple, un informe.

Prescripció: Situació legal que es produeix quan finalitza un termini establert per exercir una acció legal determinada. Un exemple de prescripció serà el transcurs de més d'1 any (termini legalment establert) entre el naixement del dret del pagament d'una prestació derivada de la relació laboral i la reclamació per part del treballador/a d'aquesta quantitat.

Potestatiu: Que es pot triar, que no és obligatori.

Vinculant: Que obliga.

XI. ABREVIATURES

En el text apareixen paraules que hem utilitzat de manera abreujada. Sempre apareixen en majúscules. Aquí tens una llista de totes aquestes abreviacions:

AT: Accident de treball

Adm.: Administració.

Art.: Article.

CA: Comunitats autònomes

CC: Contingència comuna

Col·l.: Col·laborador/a

CP: CP Contingència professional

ICAM: Institut Català d'Avaluacions Mèdiques

CSS: Comitè de Seguretat i Salut

DP: Delegat/ada de prevenció

Disp.: Disposició.

MP (EP): Malaltia professional

ET: Estatut dels treballadors

ETT: Empresa de treball temporal

EVI: Equip de valoració mèdica

Gral.: General

ICS: Institut Català de la Salut

INEM: Institut Nacional d'Ocupació.

OTG: Oficina de treball de la Generalitat

INSS: Institut Nacional de la Seguretat Social.

IT: Incapacitat temporal.

IP: Incapacitat permanent.

IT per CC: Incapacitat temporal per contingències comunes.

Llei RJAP i PAC: Llei de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

LGSS: Llei general de la Seguretat Social.

LISOS: Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social.

LPRL: Llei de prevenció de riscos laborals.

MATEPSS: Mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.

Mod.: Modificat.

OIT: Organització Internacional del Treball.

OM.: Ordre ministerial.

PAC: Procediment administratiu comú.

RD: Reial decret.

RDL: Reial decret legislatiu.

RJAP Règim jurídic de les administracions públiques.

RSP: Reglament dels serveis de prevenció.

S/nova: Segons nova.

SCS: Servei Català de la Salut.

SP: Servei de prevenció.

SPA: Servei de prevenció aliè.

SS: Seguretat Social.

USL: Unitat de salut laboral.



XII. NORMATIVA SOBRE MÚTUES



A continuació et facilitem una llista de les principals disposicions legals, relacionades amb les mútues d'accidents de treball i malaltia professional, d'aplicació en cadascuna de les seves funcions:

LA MÚTUA COM A COL-LABORADORA EN LA GESTIÓ DE CONTINGÈNCIES PROFESSIONALS:

1. Ordre de 13 d'octubre de 1967, per la qual s'estableixen normes per a l'aplicació i el desenvolupament de la prestació per incapacitat temporal transitòria en el règim general de la Seguretat Social. BOE núm. 264, de 4 de novembre de 1967.
2. RD 1995/1978, de 12 de maig, pel qual s'aprova el quadre de malalties professionals en el sistema de la Seguretat Social.
3. Ordre de 16 de desembre de 1987. Accidents de treball. Estableix models per a la notificació i dicta instruccions per emplenar-los i tramitar-los.
4. RD 1993/1995, pel qual s'aprova el reglament sobre col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, modificat per:
 - Reial decret 250/1997, de 21.2. (M. Treb., i As. Soc., BOE 11.3.1997)
 - Reial decret 576/1997, de 18.4. (M. Treb. i As. Soc., BOE 24.4.1997)
 - Reial decret 428/2004, de 12.3. (M. Treb., i As. Soc., BOE 30.3.2004). *Inclou treballadors/ores per compte propi.*
 - Reial decret 688/2005, de 10.6. (M. Treb. i As. Soc., BOE 11.6.2005). *Art. 13 i 37.*
 - Reial decret 1041/2005, de 5.9. (M. Treb. i As. Soc., BOE 16.9.2005). *Art. 5 modifica els art. 61, 80 i 87.*

LA MÚTUA COM A COL·LABORADORA EN LA GESTIÓ DE CONTINGÈNCIES COMUNES:

1. Llei 42/1994, de 30 de desembre. S'adjunta l'apartat on s'autoritza les mútues a realitzar la prestació econòmica de la IT per als treballadors/ores de les seves empreses afiliades.
2. RD 575/1997, de 18 d'abril, mitjançant el qual es regulen determinats aspectes de la gestió i control de la prestació econòmica de la Seguretat Social per IT.
3. Ordre de 19 de juny de 1997 que desenvolupa l'RD 575/97 de 5 de juny.
4. Llei 66/1997, de 30 de desembre, que obre la possibilitat legal d'expedir l'alta mèdica a efectes econòmics als metges/esses adscrits a l'INSS.
5. RD 1117/1998, de 5 de juny, que modifica l'RD 575/1997 en desenvolupament de l'apartat 1, paràgraf 2n, de l'article 113 bis de la Llei general de la Seguretat Social.
6. Ordre de 18 de setembre de 1998 que modifica l'ordre de 19 de juliol de 1997.
7. Ordre de 15 de gener de 1999, per la qual es desenvolupen les normes de cotització a la Seguretat Social. S'adjunta l'apartat en el qual es determina la fracció de la quota destinada a la cobertura de la prestació econòmica per IT en contingències comunes.
8. Decret 256/2003, de 21 d'octubre, pel qual s'aproven els estatuts de l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques (ICAM).

LA MÚTUA COM A SERVEI DE PREVENCIÓ ALIÈ:

1. Llei 31/1995, de 8 de novembre. Llei de prevenció de riscos laborals.
2. RD 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.
3. Resolució de 22 de desembre de 1998 de la Secretaria d'Estat de la Seguretat Social, per la qual es determinen els criteris a seguir en relació amb la compensació de costos previstos en l'article 10 de l'ordre de 22 d'abril de 1997.

RD Decret 1993/1995

PRINCIPALS ARTICLES DE L'RD Decret 1993/1995, de 7 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament sobre col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social (amb modificacions posteriors introduïdes).

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS COMUNES

Article 1. Normes reguladores.

La col·laboració en la gestió de la Seguretat Social atribuïda en l'apartat 1 de l'article 67 i en les disposicions addicionals onzena i trenta-quatre del text de la Llei general de la seguretat social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, a les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social (des d'ara, mútues), es regirà per les normes d'aquest reglament i les seves disposicions d'aplicació i de desenvolupament, sense perjudici d'atènyer-se a les restants normes de l'esmentada llei i a les disposicions legals o reglamentàries que li siguin aplicables.

Article 2. Concepte i caràcters.

1. Es consideraran mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social les associacions d'empresaris que, degudament autoritzades pel Ministeri de Treball i Assumptes Socials i amb tal denominació, es constitueixin a fi de col·laborar, sota la direcció i tutela d'aquest Ministeri, en la gestió de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals del personal al seu servei, sense ànim de lucre, amb subjecció a les normes del present Reglament i amb la responsabilitat mancomunada dels seus membres.

De conformitat amb l'establert en la disposició addicional onzena de la Llei general de la Seguretat Social, la cobertura de la prestació econòmica per incapacitat temporal derivada de contingències comunes del personal al servei dels empresaris associats, així com del subsidi per incapacitat temporal del règim especial de treballadors per compte propi o autònoms i dels treballadors per compte propi inclosos en el règim especial agrari de la Seguretat Social.

Igualment, de conformitat amb l'establert en la disposició addicional trenta-quatre del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, podran assumir la protecció de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals dels treballadors per compte propi inclosos en el règim especial de treballadors per compte propi o autònoms respecte dels quals, prèviament o simultàniament, assumeixen la gestió del subsidi per incapacitat tempo-

ral en virtut d'allò previst en el paràgraf anterior, i que hagin optat per millorar l'acció protectora que aquest règim els dispensa, incorporant la cobertura corresponent a les contingències professionals.

Així mateix, podran assumir la protecció de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals dels treballadors per compte propi inclosos en el règim especial agrari de la Seguretat Social i en el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors del mar, de conformitat amb l'establert en l'apartat 2 de l'article 46 i en l'apartat 4 de l'article 48 del Reglament general sobre la inscripció d'empreses i afiliació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors en la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 84/1996, de 26 de gener.

2. Les mútues, una vegada inscrites en el registre existent a aquest efecte, tindran personalitat jurídica pròpia i gaudiran de plena capacitat per adquirir, posseir, gravar o alienar béns i realitzar tota classe d'actes i contractes o exercitar drets o accions; tot això, ordenat a la realització dels fins que tenen encomanats i conforme al que disposa aquest reglament i en les seves disposicions d'aplicació i de desenvolupament, podent realitzar la seva activitat de col·laboració amb la Seguretat Social en tot el territori de l'Estat.

Article 3. Patrimoni.

1. De conformitat amb l'establert en l'apartat 4 de l'article 68 i en l'apartat 1 de l'article 80 de la Llei general de la Seguretat Social, els ingressos procedents de les quotes de la Seguretat Social obtingudes per les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social com a conseqüència de la gestió desenvolupada, així com els béns mòbles o immobles en què puguin invertir-se aquests ingressos, formen part del patrimoni de la Seguretat Social i estan afectats al compliment dels seus fins. Així mateix, formen part del patrimoni de la Seguretat Social les rendes i els rendiments dels béns assenyalats i, en general, els drets, accions i recursos relacionats amb aquests.

No obstant això, dits béns, atesa la gestió singularitzada i el règim economicofinancer establerts per a aquestes entitats, estaran subjectes als resultats d'aquesta gestió podent liquidar-se en cas de ser necessari, sense perjudici de la responsabilitat mancomunada dels empresaris associats, per al pagament de prestacions o altres obligacions derivades d'aquesta i, als mateixos efectes, durant el procés de liquidació de la mútua.

2. Els béns incorporats al patrimoni de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social amb anterioritat a l'1 de gener de 1967 o durant el període comprès entre aquesta data i el 31 de desembre de 1975, sempre que en aquest últim cas es tracti de béns que provinquin del 20 % de l'excés d'excedents, així com els que procedeixin de recursos diferents dels que tinguin el seu origen en les quotes de Seguretat Social, constitueixen el patrimoni històric de les mútues, la propietat de les quals els correspon

en la seva qualitat d'associació d'empresaris, sense perjudici de la tutela que es refereix l'article 71 de la Llei general de la Seguretat Social.

Aquest patrimoni històric es troba igualment afectat estrictament amb la finalitat social de l'entitat, sense que de la seva dedicació als fins socials de la mútua puguin derivar-se rendiments o increments patrimonials, que al seu torn constitueixin gravamen per al patrimoni únic de la Seguretat Social.

Article 4. Utilització de béns immobles integrants del patrimoni històric.

1. Sense perjudici de l'establert amb caràcter general en l'apartat 2 de l'article anterior, el Ministeri de Treball i Assumptes Socials podrà autoritzar aquelles mútues que tinguin béns immobles integrants del seu patrimoni històric, destinats a situar centres i serveis assistencials o administratius per al desenvolupament de les activitats pròpies de la col·laboració amb la Seguretat Social, la imputació, en els seus corresponents comptes de resultats, d'un cànon o cost de compensació per la seva utilització, per l'import i en les condicions que es fixin pel dit Ministeri, a l'efecte del qual es tindrà en compte, al costat d'altres circumstàncies que poguessin establir-se, el valor d'aquests immobles i la finalitat concreta a què es destinen.

2. El Ministeri de Treball i Assumptes Socials podrà modificar, suspendre o revocar les autoritzacions a què es refereix el present article, suposada la utilització de l'immoble per a fins diferents dels al·legats en l'expedient d'autorització, inutilització temporal de l'immoble o altres de naturalesa similar.

Article 5. Absència de lucre.

1. La col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social no podrà servir de fonament a operacions de lucre mercantil, sense que, en conseqüència, pugui imputar-se cap despesa a càrrec d'aquestes entitats per activitats de mediació o captació d'empreses associades o de treballadors adherits.

Als efectes assenyalats en el paràgraf anterior, no tindrà la consideració d'operació de lucre mercantil la utilització per aquestes entitats, com a complement de la seva administració directa, dels serveis de tercers per a gestions d'índole administrativa diferents de les de mediació o captació d'empreses, tenint en compte que les despeses derivades, sigui quina sigui la seva naturalesa, no podran superar l'import que a aquest efecte fixi el Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

2. Així mateix, l'activitat col·laboradora d'aquestes entitats no podrà donar lloc a la concessió de beneficis econòmics de cap classe a favor dels empresaris associats, ni a la substitució d'aquests en les obligacions que es deriven de la seva condició.

Article 6. Exempció tributària.

Les mútues gaudiran d'exempció tributària, en els termes que s'estableix per a les entitats gestores a les quals presten la seva col·laboració en l'article 65 de la Llei general de la Seguretat Social.

Article 7. Repartiment de costos i despeses entre els associats.

Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, en la seva col·laboració amb la gestió de la Seguretat Social, repartiran entre els seus associats, mitjançant l'aportació per aquests de les corresponents quotes i l'aplicació, si escau, als mateixos, de la responsabilitat regulada en l'article següent, l'import dels conceptes següents:

- a. El cost que es derivi del règim de prestacions aplicable a les contingències que tenen autoritzada la col·laboració i conforme a l'establert en els apartats corresponents d'aquest Reglament.
- b. El cost dels serveis per a la prevenció d'accidents de treball i malalties professionals al qual es refereix l'article 13 d'aquest Reglament, en funció del que estableixin les disposicions específiques que s'hi al·ludeixen.
- c. La contribució al sosteniment dels serveis comuns i socials de la Seguretat Social, en la forma que estableixi el Ministeri de Treball i Assumptes Socials.
- d. Les despeses d'administració de l'entitat, amb les limitacions que a aquest efecte s'estableixen en aquest Reglament.

Article 8. Responsabilitat dels associats.

1. La responsabilitat mancomunada dels empresaris associats s'estendrà a totes les obligacions que legalment o contractualment arribin a la mútua quan aquesta no les complís en el temps previst, sense que els estatuts de l'entitat puguin establir-hi cap limitació.

La responsabilitat de l'empresari associat a una mútua no acabarà fins a la liquidació de les obligacions socials corresponents al període durant el qual hagi romàs associat a aquesta, o que siguin conseqüència d'operacions realitzades dins aquell període. No obstant això, en cas de finalitzar l'associació, aquesta responsabilitat prescriurà al cap de 5 anys des de la data de tancament de l'exercici corresponent.

2. El Ministeri de Treball i Assumptes Socials, de conformitat amb el que s'estableix en aquest Reglament i en les seves disposicions d'aplicació i de desenvolupament, podrà exigir a les mútues l'execució de la responsabilitat mancomunada dels seus socis quan,

una vegada aplicades la provisió i reserves de conformitat i segons el previst en aquest Reglament, això resulti necessari per assegurar l'atorgament de les prestacions als treballadors assegurats.

Així mateix, el dit Ministeri podrà exigir l'execució d'aquesta responsabilitat per al rescabament de les despeses indegudes i de l'excés en les d'administració en què poguessin incórrer, així com per al pagament de les sancions econòmiques que els siguin imposades.

3. Les aportacions que, si escau, resultin necessàries segons el previst en els apartats anteriors, així com a l'article 60.4 d'aquest Reglament, seran establertes de conformitat amb el disposat en els estatuts i sotmeses a l'aprovació del Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

El sistema a utilitzar per a la determinació de les dites aportacions haurà de salvaguardar en tot cas la igualtat de drets i obligacions dels empresaris associats i la proporcionalitat amb les quotes de la Seguretat Social que els correspongui satisfer en funció de les contingències protegides en la mútua.

Si la mútua corresponent no procedís a la fixació de l'aportació i es tractés d'un dels supòsits previstos a l'article 74.1, paràgraf a i b, de la Llei general de la Seguretat Social, el Ministeri de Treball i Assumptes Socials podrà establir l'aportació a aplicar sobre la base de l'establert en els estatuts.

4. Aquestes aportacions tindran el caràcter de recursos de la Seguretat Social a l'efecte del que es disposa a l'article 4 del Reglament general de recaptació dels recursos del sistema de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 1637/1995, de 6 d'octubre, corresponent a la seva recaptació, tant en període voluntari com en la via executiva, a la Tresoreria General de la Seguretat Social.

Article 9. Condicions per a la seva constitució i funcionament.

Les mútues, per constituir-se i col·laborar en la gestió de la Seguretat Social, hauran de reunir les condicions següents:

1. Que limitin la seva activitat a l'expressada col·laboració.
2. Que hi concorrin com a mínim cinquanta empresaris i trenta mil treballadors, amb un volum anual de quotes no inferior al que es determini en les disposicions d'aplicació i de desenvolupament del present Reglament.
3. Que prestin fiança com a garantia del compliment de les seves obligacions, en els termes establerts a l'article 19 d'aquest Reglament.

Article 10. Cobertura.

Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social hauran d'acceptar tota proposició d'associació i d'adhesió que els formulin, en els mateixos termes i amb igual abast que les entitats gestores de la Seguretat Social assumeixen la cobertura corresponent.

Article 11. Denominació.

1. En la denominació de l'entitat es consignarà obligatòriament l'expressió *Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social*, seguida del nombre amb què hagi estat inscrita en el Registre.

Expressió que haurà de ser utilitzada en tots els centres i dependències de l'entitat, així com en les seves relacions tant amb els seus associats, adherits i treballadors protegits com amb tercers.

Quan les mútues utilitzin anagrames o denominacions abreujades, en qualsevol cas, utilitzaran l'expressió *Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social* seguida del nombre amb què hagin estat inscrites.

2. En cap cas no podrà una mútua emprar la denominació utilitzada per una altra entitat, sigui quina sigui la seva naturalesa, o que pugui induir a confusió, sense que a aquest efecte tinguin caràcter diferenciador les indicacions relatives a la forma social o aquelles altres la utilització de les quals s'exigeixi en la normativa específica.

3. De conformitat amb el previst a l'article 396 del Reglament del Registre Mercantil, aprovat pel Reial decret 1784/1996, de 19 de juliol, i sense perjudici de la seva naturalesa, les mútues d'accidents de treball i malalties Professionals de la Seguretat Social haurien d'inscriure la seva denominació en la secció de denominacions del Registre Mercantil Central, havent de remetre, per a la seva constància, la corresponent certificació al Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

4. El que es disposa en els apartats anteriors serà d'aplicació a la denominació que adoptin les instal·lacions i serveis a què es refereix l'article 12.2 d'aquest Reglament, on s'haurà de consignar obligatòriament l'expressió *Centre Mancomunat de Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social*.

Article 12. Serveis i recuperadores.

1. Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social podran establir instal·lacions i serveis sanitaris i recuperadors per a la prestació de l'assistència

adequada i la plena recuperació dels treballadors accidentats en el treball i malalts professionals.

La utilització d'aquests serveis, en tant que es troben destinats a la cobertura de prestacions incloses en l'acció protectora de la Seguretat Social i integrades en el Sistema Nacional de Salut, haurà d'estar coordinada amb els de les administracions públiques sanitàries.

La creació d'aquestes instal·lacions i d'aquests serveis sanitaris i recuperadors, així com la seva modificació i supressió, s'ajustaran a l'establert en la normativa específica que resulti d'aplicació en la comunitat autònoma on es trobin. No obstant això, aquesta creació, modificació i supressió requerirà la conformitat prèvia del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, essent preceptiu i determinant l'informe que emeti l'organisme que en cada cas tingui atribuïda la gestió de l'assistència sanitària de la Seguretat Social, respecte de l'adequació de les instal·lacions i serveis proposats a les finalitats que han de complir. Si la creació o modificació d'instal·lacions i serveis sanitaris o recuperadors comportés la realització d'operacions patrimonials, s'estarà al tràmit establert en els articles corresponents d'aquest Reglament.

A l'efecte de l'autorització prevista en el paràgraf anterior, s'entendrà per modificació de centres i serveis sanitaris i recuperadors tota actuació que es realitzi sobre aquests i que impliqui variacions substancials en el tipus de prestacions sanitàries dispensades des d'aquests, independentment que comporti o no canvis o alteracions físiques de les instal·lacions on es troben.

2. El Ministeri de Treball i Assumptes Socials, tenint en compte les circumstàncies concurrents i les entitats afectades, i previs els informes abans esmentats, podrà autoritzar dues o més mútues que posin en comú mitjans amb la finalitat d'establir les instal·lacions i serveis a què es refereix l'apartat anterior, essent, en tot cas, d'aplicació el que s'hi estableix respecte a la seva creació, modificació o supressió.

La resolució que autoritzi que es posin en comú mitjans aprovarà els corresponents estatuts, que recolliran, necessàriament, els drets, obligacions, forma de finançament per les mútues partícips, règim de govern, administració, règim econòmic i funcions a complir, que, en tot cas, s'ajustaran a les prescripcions contingudes en el present Reglament i en les seves disposicions d'aplicació i de desenvolupament.

Les instal·lacions i els serveis mancomunats tindran personalitat jurídica pròpia i confeccionaran els seus pressupostos i duran la seva comptabilitat de forma independent dels de les mútues partícips, ajustant-se a aquest efecte a l'establert en els articles 22 i 23 d'aquest Reglament.

La dissolució i la liquidació de les dites instal·lacions i serveis mancomunats s'ajustaran a l'establert en el capítol V del títol I en el que no resulti incompatible amb la seva naturalesa i característiques.

3. Les instal·lacions i els serveis als quals es refereixen els apartats anteriors haurien de reunir les condicions necessàries per a la correcta i eficaç prestació de l'assistència a què estan destinats. En tal sentit, les mútues haurien d'acreditar davant el Ministeri de Treball i Assumptes Socials la suficiència d'aquestes instal·lacions i d'aquests serveis, atorgada pels òrgans corresponents de l'Estat o de les comunitats autònomes competents en la matèria.

4. Les mútues podran fer efectives les prestacions sanitàries i recuperadores al seu càrrec mitjançant concerts amb altres mútues d'accidents de treball i malalties professionals, així com amb les administracions públiques sanitàries, després de l'autorització prèvia, en cada cas, del Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

De la mateixa manera, les mútues podran concertar la utilització de les seves instal·lacions i dels seus serveis sanitaris i recuperadors per part d'altres mútues i d'aquestes administracions, després de l'autorització prèvia, en cada cas, del Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

5. Les mútues podran, així mateix, fer efectives les prestacions sanitàries i recuperadores al seu càrrec mitjançant el concert amb mitjans privats. Aquests concerts haurien de ser autoritzats pel Ministeri de Treball i Assumptes Socials, després dels informes previs a què es refereix l'apartat 1 del present article. Aquests concerts no podran suposar la substitució de la funció col·laboradora atribuïda a aquestes entitats ni possibilitar la utilització per tercers, amb fins lucratiu, dels serveis o de les instal·lacions parcialment o totalment. En tot cas, la compensació que s'estipuli no podrà consistir en el lliurament d'un percentatge de la quota.

No obstant això, suposat que hi hagi concerts subscrits amb persones físiques i l'objecte exclusiu dels quals sigui la prestació de serveis professionals per aquestes, no serà necessària l'autorització a què fa referència el paràgraf anterior, essent suficient la comunicació en el termini d'1 mes des de la formalització, acompanyant còpia del concert.

6. Atenent les circumstàncies concurrents en cada cas, el Ministeri de Treball i Assumptes Socials podrà autoritzar a les mútues la utilització dels seus mitjans sanitaris i recuperadors per a la prestació d'assistència en supòsits diferents dels previstos en el segon paràgraf de l'apartat 4 del present article.

7. Les instal·lacions i els serveis de què es tracta en els apartats 1 i 2 tindran llibres d'assistències i de reclamacions, havent de tenir al dia les dades sobre la seva activitat, i estant obligats a aportar les dades i les estadístiques que requereixin els serveis sanitaris de la

Seguretat Social, quedant així mateix sotmesos a la inspecció i control d'aquests serveis sanitaris.

Les autoritzacions de què es tracta en els apartats 4, 5 i 6 determinaran les obligacions a complir en cada cas respecte als aspectes assenyalats en el paràgraf anterior.

8. Els ingressos que les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social puguin generar en les instal·lacions i els serveis sanitaris i recuperadors a què es refereix el present article, com a conseqüència de la dispensa de prestacions i serveis a persones alienes al seu col·lectiu de treballadors protegits tindran, en tot cas, el caràcter de recursos de la Seguretat Social, integrant-se com a ingressos en les pertinents rúbriques comptables i pressupostàries.

Article 13. Activitats preventives.

1. Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, en la seva condició de col·laboradores en la gestió de la Seguretat Social, podran desenvolupar activitats per a la prevenció dels accidents de treball i malalties professionals a favor de les empreses associades i dels seus treballadors dependents i dels treballadors per compte propi adherits que tinguin cobertes les contingències esmentades, en els termes i condicions establerts en l'incís primer de l'article 68.2.b del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, en aquest reglament i en les seves disposicions d'aplicació i de desenvolupament.

D'aquestes activitats, que no impliquen atribució de drets subjectius a favor dels dits col·lectius, en quedaran excloses aquelles obligacions que els empresaris hagin de desenvolupar a través d'alguna de les modalitats d'organització de l'activitat preventiva, en compliment del que s'estableix a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Les mútues podran establir centres i instal·lacions per a la dispensació de les activitats previstes en aquest apartat. La creació, modificació i supressió d'aquests requeriran autorització prèvia del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, en els termes establerts en els articles 26 a 29. L'anterior serà també d'aplicació als supòsits en què aquests centres i aquestes instal·lacions es destinin al desenvolupament de l'activitat de la mútua com a servei de prevenció aliè de conformitat amb el previst a l'apartat 2.b.

2. Les funcions que les mútues puguin desenvolupar com a serveis de prevenció aliens per a les seves empreses associades són diferents i independents de les activitats regulades en l'apartat anterior i es regiran pel que es disposa en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i en les seves normes reglamentàries de desenvolupament,

així com pel que s'estableix en aquest article i en les disposicions d'aplicació i de desenvolupament.

Les activitats que les mútues pretenguin realitzar com a serveis de prevenció aliens podran desenvolupar-se a través d'una de les modalitats següents:

- a. Mitjançant una societat anònima o de responsabilitat limitada, denominada societat de prevenció, que es registrarà pel que es disposa en la legislació mercantil i altra normativa que li sigui aplicable, sense perjudici de l'assenyalat en el paràgraf primer d'aquest apartat.
- b. Directament per la mútua, a través d'una organització específica i independent de la corresponent a les funcions i activitats de la col·laboració en la gestió de la Seguretat Social.

L'exercici de la dita opció, així com la constitució, si escau, de la societat de prevenció, haurà de ser aprovada per la junta general de la mútua amb els requisits i les formalitats exigits per a la reforma dels seus estatuts i amb subjecció al que s'estableix en aquest article i en les seves normes d'aplicació i de desenvolupament.

3. En el cas que la mútua opti per l'alternativa establerta en l'apartat 2.a, l'autorització i el desenvolupament de l'activitat de les societats de prevenció s'ajustaran al compliment dels requisits següents:

- a. L'objecte social de les societats de prevenció, el capital de les qual pertanyerà íntegrament a una mútua, serà, únicament i exclusivament, l'actuació com a servei de prevenció aliè per a les empreses associades a la mútua corresponent.
- b. La seva denominació social inclourà el terme *societat de prevenció* i no podrà incloure el de *mútua* ni l'expressió *mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social* o el seu acrònim *MATEPSS* llevat que sigui per fer referència a la seva vinculació a la mútua que sigui titular del seu capital social.
- c. Per constituir el capital social de la societat, la mútua promotora podrà realitzar aportacions monetàries i no monetàries a càrrec del seu patrimoni històric, segons es defineix en l'article 3. Les futures aportacions a la dita societat a càrrec d'aquest patrimoni estaran subjectes a les limitacions establertes en la normativa d'aplicació.

Els títols rebuts per les mútues en virtut d'aquestes aportacions passaran a formar part del seu patrimoni històric.

- d. L'activitat de les societats de prevenció es desenvoluparà amb total independència i autonomia dels serveis de què disposin les mútues per a la prevenció dels accidents de treball i malalties professionals a què es refereix l'apartat 1. A aquests efectes, haurà de disposar de l'organització, de les instal·lacions, del personal propi i dels equips necessaris per al desenvolupament de l'activitat.

Les societats de prevenció podran subcontractar la realització d'activitats preventives en els termes previstos en la normativa reguladora de la prevenció de riscos laborals.

- e. Els rendiments procedents de les societats de prevenció percebuts per les mútues seguiran el règim establert per als ingressos del seu patrimoni històric.
- f. Els membres de la junta directiva, els directors gerents, gerents o assimilats, o qualsevol altra persona que exerceixi les funcions de direcció executiva d'una mútua, no podran exercir com a administradors de les societats de prevenció. Així mateix, els administradors de les societats de prevenció estaran subjectes en relació amb la mútua que posseeixi el seu capital social a les prohibicions establertes a l'article 76 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

Serà d'aplicació a les mútues i a les societats de prevenció, en la seva condició de servei de prevenció aliè, l'establert en matèria d'incompatibilitats a l'article 17.c del Reglament dels serveis de prevenció, aprovat pel Reial decret 39/1997, de 17 de gener.

- g. L'actuació desenvolupada per la mútua quan sigui sòcia d'una societat de prevenció estarà sotmesa al control i seguiment de la comissió regulada a l'article 37 d'aquest reglament, en els termes establerts en l'últim paràgraf de l'apartat 3 d'aquest article.

En tot cas, a la Intervenció General de la Seguretat Social li correspondran les competències establertes en la seva normativa d'aplicació.

4. En el supòsit establert en l'apartat 2.b, el desenvolupament de les funcions i activitats com a servei de prevenció aliè s'ajustarà a les regles que seguidament s'assenyalen, en els termes i condicions que s'estableixin en les normes d'aplicació i de desenvolupament:

- a. L'organització específica destinada a aquesta finalitat haurà de disposar de les instal·lacions, del personal i de l'equip necessaris per al desenvolupament de les funcions i activitats del servei de prevenció, sense que pugui utilitzar els mitjans humans i materials i immaterials adscrits a la col·laboració en la gestió de la Seguretat Social.

- b. La mútua durà comptabilitat separada de l'activitat desenvolupada per aquesta organització específica respecte a la relativa a la gestió de la Seguretat Social i del patrimoni històric per activitats diferents de les corresponents al servei de prevenció aliè. La gestió d'aquesta organització específica estarà subjecta al control intern de la Intervenció General de la Seguretat Social en els termes establerts en la normativa d'aplicació.

5. El cessament en les activitats que com a servei de prevenció aliè desenvolupin les mútues a través de les modalitats abans esmentades exigirà l'aprovació del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, segons la norma de desenvolupament corresponent, i implicarà la liquidació de tal activitat i, si escau, la dissolució i liquidació de la societat de prevenció afectada o la transmissió per part de la mútua de tota la seva participació en aquesta societat de prevenció a un tercer; en aquest cas, la societat resultant estarà subjecta a les obligacions i limitacions específiques previstes en la norma d'aplicació. El romanent resultant s'integrarà en el patrimoni històric de la mútua al qual es refereix l'article 3. En el termini de 3 mesos des de la finalització de l'operació, la Intervenció General de la Seguretat Social realitzarà una auditoria sobre el procés liquidatori o de transmissió, que s'eleva al Ministeri de Treball i Assumptes Socials als efectes procedents.

Article 14. Coordinació.

Les mútues coordinaran la seva actuació amb les entitats gestores i amb els serveis comuns de la Seguretat Social, així com amb les administracions públiques que tinguin atribuïdes competències relacionades amb els diferents aspectes de la col·laboració en la gestió que tenen encomanada.

Article 15. Informació i publicitat.

1. Les mútues estaran obligades a facilitar al Ministeri de Treball i Assumptes Socials totes les dades que els sol·liciti per tal de conèixer adequadament i completament les activitats que desenvolupen en l'exercici de la seva col·laboració en la gestió, així com la gestió i l'administració del seu patrimoni històric. Així mateix, facilitaran a les autoritats sanitàries la informació sobre assistència sanitària i morbiditat que els requereixin.

2. Els associats, els seus treballadors i els adherits tindran dret a ser informats per les mútues sobre les seves pròpies dades de què disposin les mútues. D'igual dret gaudiran les persones que acreditin tenir, d'acord amb el que s'estableix a la Llei general de la Seguretat Social, un interès personal i directe.

3. Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social els podran divulgar informacions i dades referents a la seva actuació, sempre que es limitin a la

col·laboració en la gestió exercida per la mútua i no continguin comparances amb la portada a terme per altres entitats.

4. En tot cas, el subministrament de dades que puguin realitzar les mútues estarà sotmès al que s'estableix a la Llei orgànica 5/1992, de 29 d'octubre, de regulació del tractament automatitzat de les dades de caràcter personal.

Article 16. Documentació.

Sense perjudici del que, si escau, puguin establir disposicions específiques, les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social hauran de conservar, per un període mínim de cinc anys, la documentació relativa a prestacions, comptabilitat, justificació d'ingressos i despeses i, en general, la derivada de la gestió que realitzen.

CAPÍTOL II. CONSTITUCIÓ

Article 17. Sol·licitud.

Els empresaris que desitgin constituir una mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social hauran de sol·licitar l'oportuna autorització del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, mitjançant una instància signada per tots ells i acompanyada dels documents, per triplicat, que a continuació es detallen:

1. Acta en la qual consti l'acord dels empresaris per constituir la mútua.
2. Relació nominal dels empresaris als quals es refereix l'apartat anterior, amb expressió de l'activitat econòmica, del codi o dels codis de compte de cotització assignats, del domicili i del nombre de treballadors empleats per cadascun d'ells.
3. Estatuts dels quals se sol·licita l'aprovació.
4. Models de document d'associació a l'entitat, així com del de proposició d'associació i dels seus corresponents annexos.
5. Estudi del volum de cotització en concordança amb les dades a què es refereix l'apartat 2.
6. Justificació que l'entitat disposarà d'instal·lacions i serveis administratius i sanitaris suficients per garantir el compliment dels fins de la col·laboració en la gestió de la Seguretat Social.

En l'aspecte sanitari, hauran de presentar un pla assistencial comprensiu de l'àmbit geogràfic i poblacional de la mútua; riscos que són objecte de cobertura; prestacions preventives, curatives i rehabilitadores, i recursos propis i aliens dels

quals es disposarà. Aquest pla haurà de ser informat, amb caràcter preceptiu, per l'autoritat sanitària competent en matèria d'assistència sanitària de la Seguretat Social.

7. Document en el qual s'obliguen a prestar, com a tràmit previ a la inscripció de la mútua en el registre, la fiança que correspongui.

Article 18. Autorització i inscripció.

1. El Ministeri de Treball i Assumptes Socials, després de la comprovació prèvia que concorren en la sol·licitud formulada els requisits necessaris per a la constitució d'una mútua i que els seus estatuts no s'oposen a l'ordenament jurídic, en procedirà a l'aprovació. Si el Ministeri adverteix l'existència de defectes contrarestats que s'oposin a l'aprovació, ho advertirà als promotors perquè en un termini de 10 dies procedeixin a l'esmena, amb indicació que, si així no ho fessin, se'ls tindria per desistits de la seva petició, que s'arxivaria sense més tràmits, amb els efectes previstos a l'article 42.1 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

Aprovada la constitució de la mútua i constituïda la fiança, es procedirà a la inscripció de l'entitat en el corresponent registre, dependent de la Secretaria d'Estat de la Seguretat Social.

Notificada a l'entitat l'aprovació i subsegüent inscripció, amb expressió del número de registre que li correspongui, aquesta podrà començar la seva actuació.

2. Les inscripcions al registre es publicaran al Butlletí *Oficial de l'Estat*.

Article 19. Fiança.

1. La fiança prevista a l'article 9.3 serà constituïda a la Caixa General de Dipòsits pels empresaris promotors de l'entitat a la disposició del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, bé en valors públics anotats, bé mitjançant aval bancari o mitjançant assegurança de caució. També podrà admetre's l'aportació de béns immobles en la proporció, termes i condicions que es determinin en les disposicions de desenvolupament.

2. Les disposicions d'aplicació i de desenvolupament del present Reglament establiran els termes i condicions per constituir la fiança, així com la quantia inicial, que no podrà ser inferior a 30.000.000 de pessetes.

3. La fiança quedarà afectada al compliment de les obligacions de la mútua i només es retornarà en cas de dissolució i liquidació de l'entitat, sempre que no existeixi cap responsabilitat pendent que pugui afectar-la.

De conformitat amb les prescripcions contingudes en el present Reglament, el Ministeri de Treball i Assumptes Socials podrà acordar, d'ofici o a sol·licitud de la mútua corresponent, la disponibilitat total o parcial de la fiança, en els supòsits a què es refereixen els articles 8.2 i 45.

Acordada la disponibilitat de la fiança, la mútua haurà de reposar-la en el termini màxim de 6 mesos, incurrant en cas contrari a la causa de dissolució prevista a l'article 38.3 d'aquest Reglament.

Article 20. Estatuts.

1. En els estatuts de les mútues, que haurien de recollir expressament la seva submissió al present Reglament i altra normativa d'aplicació, es consignarà necessàriament:

1. Denominació, objecte, domicili social i durada de l'entitat, que podrà ser limitada.
2. Règim jurídic, amb especificació dels extrems següents:
 - a. Limitació de les operacions que tinguin per finalitat la col·laboració en la gestió de la Seguretat Social.
 - b. Condicions per a l'associació i adhesió, així com els requisits que s'hagin de complir per a l'extinció d'ambdues.
 - c. Drets i deures dels empresaris associats i manera de fer-los efectius, amb expressa declaració que tots tindran els mateixos drets i obligacions.
 - d. Declaració expressa de la responsabilitat mancomunada dels empresaris associats i procediment per fer-la efectiva.
 - e. Drets i deures dels treballadors per compte propi adherits i manera de fer-los efectius.
 - f. Normes de govern i funcionament interior de l'entitat, detallant el nombre de membres que han de compondre les juntes directives; així com les atribucions, règim d'incompatibilitats, nomenament, remoció i substitució dels càrrecs i del director gerent; les facultats reservades a les juntes generals; els requisits que han d'observar-se en la convocatòria de les juntes directives i generals, segons que revesteixin caràcter ordinari o extraordinari, les formes de representació i les condicions exigides per a la validesa dels acords.

- g. Responsabilitat dels associats que exerceixin funcions directives, així com del director gerent, i la forma de fer efectiva aquesta responsabilitat.

A aquest efecte es recollirà expressament que responen enfront de la Seguretat Social, la mútua i els empresaris associats, pel dany que causin per actes contraris a la normativa aplicable o als estatuts, així com pels realitzats sense la diligència amb la qual han d'ocupar el càrrec. Així mateix, haurà de consignar-se la responsabilitat solidària dels membres de la junta directiva respecte als acords lesius que hagin adoptat, tret que provin que, no havent intervingut en la seva adopció i execució, en desconeixien l'existència o coneixent-la van fer tot el possible per evitar el dany o, si més no, s'hi van oposar expressament. De la mateixa manera, haurà d'assenyalar-se que en cap cas no exonerarà de responsabilitats la circumstància que l'acte o acord lesiu hagi estat adoptat, autoritzat o ratificat per la junta general.

- h. Requisits per fer efectiva la prestació d'assistència social.
- i. Normativa referent a la modificació dels estatuts, amb expressió de l'òrgan competent per aprovar-la i la majoria exigida per adoptar l'acord corresponent.
- j. Causes de dissolució de l'entitat, normes per practicar la liquidació i destinació que hagi de donar-se, de conformitat amb l'establert en el present Reglament, als excedents del patrimoni històric que poguessin resultar, una vegada acabat el procés liquidatori.

3. Règim administratiu economicoadministratiu, expressant:

- a. Normes sobre administració i disposició dels béns i recursos de la Seguretat Social gestionats per l'entitat.
- b. Les aportacions ordinàries i extraordinàries dels associats i adherits i règim que s'hi aplica.
- c. La declaració de la no-procedència de repartir entre els associats i adherits beneficis econòmics de cap classe.
- d. La prohibició que els associats que ocupin càrrecs directius percebin qualsevol classe de retribució per la seva gestió, amb excepció de la compensació que per l'assistència a les reunions de la junta directiva percebin els seus membres, així com de les compensacions que cor-

responguin als membres dels òrgans de participació a què es refereix l'article 32; tot això, en els termes que estableixi el Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

- e. Declaració expressa de submissió a les normes comptables contingudes en aquest Reglament, així com a les emanades del Ministeri de Treball i Assumptes Socials i que es disposin d'aplicació per a aquestes entitats.
- f. Normes sobre la constitució de reserves voluntàries i la seva destinació prevista.
- g. Normes sobre comptabilitat, administració i disposició del patrimoni històric de l'entitat, que hauran d'adaptar-se a l'establert en el paràgraf e anterior, així com en el capítol VII del títol I d'aquest Reglament.

2. Tota modificació dels estatuts haurà de sotmetre's a l'aprovació del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, el qual procedirà segons la forma establerta a l'article 18.1 d'aquest Reglament.

.....

CAPÍTOL IV. GOVERN I DE PARTICIPACIÓ

Article 32. Enumeració.

1. Els òrgans col·legiats de govern de les mútues seran la junta general i la junta directiva.
2. Les mútues nomenaran un director gerent, la designació del qual, pel seu caràcter professional, haurà de recaure en una persona que no tingui la condició d'associat.
3. La participació institucional en el control i seguiment de la gestió de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social s'efectuarà per la comissió de control i seguiment prevista en l'article 37.
4. Així mateix, la participació dels treballadors protegits per la mútua en la dispensa de les prestacions i els beneficis d'assistència social que els atorgui es realitzarà a través de la comissió de prestacions especials que es regula en l'article 67.

Article 33. Junta general.

1. La junta general és l'òrgan superior de govern de l'entitat, estant integrada per tots els seus associats, si bé només tindran dret de vot aquells que estiguessin al corrent en el compliment de les seves obligacions socials.

2. Formarà part de la junta general un representant dels treballadors al servei de l'entitat, que tindrà plens drets i serà elegit d'entre els membres del comitè o comitès d'empresa o dels delegats de personal, o, si escau, dels representants sindicals del personal, elecció que serà efectuada entre els mateixos membres.

Serà elegit el representant que obtingui major nombre de vots. En cas d'empat, la designació recaurà en aquell que hagi obtingut més vots en les eleccions sindicals.

La condició de membre de la junta general persistirà mentre duri el mandat de delegat, representant de personal o membre del comitè d'empresa, de la persona que hagi resultat elegida.

En el cas de produir-se vacant per qualsevol causa, la cobrirà automàticament el representant dels treballadors que fos designat suplent.

3. La junta general és la competent per conèixer els assumptes que li atribueixin els estatuts i, en tot cas, dels següents:

1. Designació i remoció dels associats que hagin de constituir la junta directiva.
2. Aprovació, a proposta de la junta directiva, que haurà de ser subscripta per cadascun dels seus membres, dels avantprojectes de pressupostos i comptes anuals.
3. Reforma dels estatuts.
4. Fusió, absorció i dissolució.
5. Designació dels liquidadors, excepte en el que preveu en l'article 40.2.
6. Exigència de responsabilitat als membres de la junta directiva en els supòsits previstos en l'article 34.9.

Article 34. Junta directiva

1. La junta directiva es compondrà del nombre d'associats que s'assenyali en els estatuts, sense que en cap cas pugui ser superior a vint membres, formant part d'aquesta el representant dels treballadors a què es refereix l'article 33.2.

2. No podran formar part de la junta directiva:

1. Les empreses associades que no estiguin al corrent en el compliment de les seves obligacions com a mutualistes de l'entitat i, en general, en el de les obligacions derivades de la legislació social, si les infraccions s'haguessin tipificat com a

greus o molt greus, de conformitat amb el que s'estableix en Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social.

2. Les persones que, en la seva condició d'agents o comissionistes, es dediquin a la tramitació, per compte de la mútua, de convenis d'associació per a la cobertura dels riscos d'accidents de treball i de malalties professionals.
3. Qualsevol persona, ni per si mateixa ni en representació d'empresa associada, que mantingui amb la mútua una relació laboral, de prestació de serveis de caràcter professional o que, per qualsevol altre concepte, percebi de l'entitat prestacions econòmiques, a excepció del representant dels treballadors a què es refereix l'article 33.2.
4. Les empreses o persones que formin part de la junta directiva, de la comissió de control i seguiment, de la comissió de prestacions especials o que ocupin la direcció executiva d'una altra mútua.

3. No podrà recaure en una mateixa persona i simultàniament més d'un càrrec de la junta directiva, sia per si mateixos com a mutualistes, o en representació d'altres empreses associades.

4. Els membres de la junta directiva no podran comprar ni vendre per a si mateixos, ni directament ni per persona o entitat interposada, qualsevol actiu patrimonial de l'entitat.

A aquests efectes, s'entendrà que l'operació es realitza per persona o entitat interposada quan s'executi per persona unida per vincle de parentiu en línia directa o col·lateral, consanguinitat o afinitat, fins al quart grau inclusivament, per mandatari o fiduciari, o per qualsevol societat que en tinguin directament o indirectament un percentatge igual o superior a un 25 % del capital social o hi exerceixin funcions que impliquin l'exercici del poder de decisió.

5. La junta general designarà els associats que hagin de constituir la junta directiva. El director gerent concorrerà amb veu i sense vot a les reunions de la junta.

6. Els designats per formar part de la junta directiva no començaran a exercir les seves funcions fins que els seus nomenaments siguin confirmats pel Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

A aquest efecte, les mútues hauran de formular la corresponent sol·licitud dins els 15 dies següents a la designació, acompanyant la següent documentació:

1. Certificació de l'acord corresponent.

2. Nom, cognoms, domicili, nacionalitat, professió, número de document nacional d'identitat, i si es tracta d'estrangers, del de residència o passaport dels designats, així com la raó social, domicili, codi o codis de compte de cotització i nombre del document d'associació de l'empresa representada.
3. Certificació de la Tresoreria General de la Seguretat Social que l'empresa representada es troba al corrent en el pagament de quotes a la Seguretat Social.
4. Declaracions individuals, subscrietes pels empresaris associats elegits o, si escau, pels designats per actuar com a membres de la junta directiva en representació d'aquests, en les quals manifestin no estar implicats en els supòsits d'incompatibilitat previstos en l'apartat 2, paràgrafs 2, 3 i 4, anteriors, així com tenir coneixement de la prohibició continguda en l'apartat 4.

Si aquest Ministeri no formulés cap objecció en el termini de 15 dies, sobre la base de l'incompliment d'algun dels requisits establerts en aquest article, podran entendre's confirmats els nomenaments, d'acord amb el que es disposa en els articles 43 i 44 de la Llei de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú i sense perjudici de l'obligació de resoldre expressament la sol·licitud; tot això, amb independència que, com a conseqüència de nous fets o de comprovacions posteriors, pugui disposar-se la remoció dels seus càrrecs.

7. La junta directiva, sense perjudici del disposat a l'article 35.1, tindrà al seu càrrec el govern directe i immediat de l'entitat, corresponent-li la convocatòria de la junta general i l'execució dels acords adoptats per aquesta, així com les altres funcions que s'estableixin en els estatuts, comprenent-s'hi l'exigència de responsabilitat al director gerent, en els supòsits previstos en l'article 35.5. Li correspondran també les facultats de representació de la mútua.

8. Cadascun dels membres de la junta directiva haurà de subscriure els avantprojectes de pressupostos i comptes anuals, abans de la remissió a la junta general per a l'aprovació.

9. Els membres de la junta directiva responen enfront de la Seguretat Social, la mútua i els empresaris associats, pel dany que causin per actes contraris a la normativa aplicable o als estatuts, així com pels realitzats sense la diligència amb la qual han d'ocupar el càrrec.

Així, respondran solidàriament dels acords lesius adoptats, tret que provin que, no havent intervingut en la seva adopció i execució, en desconeixien existència o coneixent-la van fer tot el convenient per evitar el dany o, si més no, s'hi van oposar expressament.

En cap cas no exonerarà de responsabilitats la circumstància que l'acte o acord lesiu hagi estat adoptat, autoritzat o ratificat per la junta general.

Els estatuts establiran aquesta responsabilitat i la forma de fer-la efectiva.

Article 35. Director gerent.

1. La junta directiva, sota la seva vigilància i sense perjudici de la seva responsabilitat i d'acord amb el que s'estableix en els estatuts, designarà un director gerent, al qual delegarà les funcions que es determinin.

2. No podran ser director gerent:

1. Aquells que pertanyin al consell d'administració o exerceixin qualsevol activitat remunerada en qualsevol empresa associada a la mútua.
2. Aquells que, ells mateixos, els seus cònjuges o fills sotmesos a pàtria potestat, tinguin la titularitat d'una participació igual o superior a un 25 % del capital social en qualsevol de les empreses associades a la mútua.
3. Aquells que, com a conseqüència d'un expedient sancionador, haguessin estat suspesos en les seves funcions, fins al temps que duri la suspensió.
4. Aquells que, en la seva condició d'agents o comissionistes, es dediquin a la tramitació, per compte de la mútua, de convenis d'associació per a la cobertura dels riscos d'accidents de treball i malalties professionals.
5. Aquells que formin part de la junta directiva, de la comissió de control i seguiment, de la comissió de prestacions especials o que ocupin la direcció executiva d'una altra mútua.
6. Aquells que, sota qualsevol forma, tinguin interessos oposats als de la mútua.

3. El director gerent no podrà comprar ni vendre per si mateix, ni directament ni per persona o entitat interposada, qualsevol actiu patrimonial de l'entitat.

A aquests efectes, s'entendrà que l'operació es realitza per persona o entitat interposada quan s'executi per persona unida per vincle de parentiu en línia directa o col·lateral, consanguinitat o afinitat, fins al quart grau inclusivament, per mandatari o fiduciari, o per qualsevol societat que tingui directament o indirectament un percentatge igual o superior a un 25 % del capital social o hi exerceixi funcions que impliquin l'exercici de poder de decisió.

4. El director gerent no començarà a exercir les seves funcions fins que el seu nomenament sigui confirmat pel Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

A aquest efecte, les mútues hauran de formular la corresponent sol·licitud acompanyada de la següent documentació:

1. Certificació del corresponent acord en el qual es realitzi la designació.
2. Dades personals i professionals a les quals es refereix l'apartat 6.2 de l'article 34.
3. Còpia del contracte a subscriure.
4. Declaració subscripta per l'interessat on manifesti no estar implicat en els supòsits d'incompatibilitat previstos en l'apartat 2, així com tenir coneixement de la prohibició continguda en l'apartat 3.

Si el Ministeri no formulés cap objecció en el termini de 15 dies, sobre la base de l'incompliment d'algun dels requisits establerts en aquest article, podrà entendre's confirmat el seu nomenament, d'acord amb el que es disposa en els articles 43 i 44 de la Llei de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú i sense perjudici de l'obligació de resoldre expressament la sol·licitud; tot això, amb independència que, com a conseqüència de nous fets o de comprovacions posteriors, pugui disposar-se'n la remoció.

5. El director gerent respon enfront de la Seguretat Social, la mútua i els empresaris associats, pel dany que causi per actes contraris a la normativa aplicable o als estatuts, així com pels realitzats sense la diligència amb la qual ha d'ocupar el càrrec. En cap cas no exonerarà de responsabilitat la circumstància que l'acte lesiu hagi estat autoritzat o ratificat per la junta general.

Els estatuts establiran aquesta responsabilitat, així com la forma de fer-la efectiva.

6. El que s'estableix en l'apartat 3 serà així mateix d'aplicació als qui exerceixin funcions de direcció executiva a la mútua.

Article 36. Reunions i acords.

1. Tant la junta directiva com la general podran reunir-se, amb caràcter ordinari o extraordinari, en els casos i amb els requisits establerts en els estatuts. En tot cas, la junta general es reunirà amb caràcter ordinari una vegada l'any, per tractar dels assumptes als quals es refereix l'article 33.3.2.

2. Els acords dels òrgans de govern s'aprovaran per majoria simple dels assistents, excepte exigència estatutària expressa d'una majoria qualificada per a determinats acords. No obstant això, els acords relatius a la reforma dels estatuts, així com els referents a fusió, absorció o dissolució de l'entitat, hauran de ser presos en junta general extraordinària,

convocada expressament a aquest efecte, i requeriran per a la seva aprovació, en primera convocatòria, una majoria de dos terços dels empresaris associats a la mútua que estiguessin al corrent en el compliment de les seves obligacions socials; els estatuts determinaran el nombre d'assistents i la majoria que hagin de concórrer perquè l'acord sigui vàlid, en el cas que calgui efectuar altres convocatòries.

3. De totes les reunions, se n'estendran les corresponents actes, que es transcriuran en els llibres destinats a aquest fi.

4. Les mútues comunicaran les convocatòries de les reunions de les seves juntes generals, ordinàries o extraordinàries, al Ministeri de Treball i Assumptes Socials, amb 15 dies d'antelació a l'assenyalat per a la celebració d'aquelles i acompanyant-hi una relació dels assumptes de què s'hi tractarà. El Ministeri de Treball i Assumptes Socials podrà designar un representant perquè pugui assistir a la celebració de les juntes indicades. Les mútues estan obligades a remetre al Ministeri de Treball i Assumptes Socials, en el termini de 15 dies des de la seva celebració, una còpia certificada de les actes de les juntes generals.

Article 37. Comissió de control i seguiment.

1. De conformitat amb el que estableix el número 5 de l'article 39, de la Llei 42/1994, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, la participació institucional en el control i seguiment de cadascuna de les Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social es portarà a terme a través de la comissió de control i seguiment.

2. El Ministeri de Treball i Assumptes Socials regularà el nombre de membres, amb un màxim de 10, de la comissió de control i seguiment, atenent la dimensió i característiques de cada mútua.

Del nombre de membres de cada comissió de control i seguiment, la meitat correspondrà a la representació dels treballadors protegits per la mútua, a través de les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit territorial d'actuació de l'entitat, i l'altra meitat, a la representació dels empresaris associats, elegits a través de les organitzacions empresarials de més representació.

Serà president de la comissió de control i seguiment qui a cada moment ho sigui de la mateixa mútua. No en podrà ser membre qualsevol altra persona que treballi per a l'entitat o sigui membre de la junta directiva.

Tampoc no podran formar part de la comissió de control i seguiment les empreses o persones que formin part de la junta directiva, de la comissió de control i seguiment, de la comissió de prestacions especials o que ocupin la direcció executiva d'una altra mútua.

3. Són competències de la comissió de control i seguiment de cada mútua, les següents:

- a. Conèixer els criteris d'actuació de la mútua en les diferents modalitats de col·laboració que té autoritzades.
- b. Participar en l'elaboració de l'avantprojecte de pressupostos de la mútua.
- c. Informar el projecte de memòria anual, prèviament a la seva remissió a la junta general.
- d. Tenir coneixement previ de les propostes de nomenament del director gerent.
- e. Tenir coneixement i ser informada de la gestió portada a terme per l'entitat en les diferents modalitats de col·laboració que té autoritzades.
- f. Proposar totes les mesures que estimi necessàries per al millor compliment dels fins de la mútua en els àmbits de gestió autoritzats, en el marc dels objectius generals de la Seguretat Social.
- g. En general, poder sol·licitar la informació genèrica que es necessiti respecte a la gestió realitzada per l'entitat en les diferents modalitats de col·laboració que té autoritzades.

Les comissions de control i seguiment existents en les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social seran informades sobre les propostes d'alta realitzades per les mútues, per tal de seguir l'evolució dels processos d'incapacitat temporal al seu càrrec. Amb la finalitat específica de proposar les mesures que considerin necessàries per al millor compliment d'aquesta activitat, les dites comissions de control i seguiment podran crear grups de treball amb igual composició paritària que aquestes.

Així mateix, hauran de conèixer els criteris d'actuació de la mútua en el desenvolupament de les funcions preventives portades a terme a l'emparedat de l'establert a l'article 32 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, seran informades de la gestió desenvolupada i podran proposar les mesures que s'estimin necessàries per al millor compliment de les dites funcions.

4. D'acord amb les previsions anteriors, el Ministeri de Treball i Assumptes Socials, després de l'informe previ del Consell General de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, aprovarà les regles de funcionament de les comissions de control i seguiment de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.

.....

TÍTOL II. COL·LABORACIÓ EN LES DIFERENTS CONTINGÈNCIES.

CAPÍTOL I. GESTIÓ DE LA PROTECCIÓ RESPECTE A LES CONTINGÈNCIES D'ACCIDENTS DE TREBALL I DE MALALTIES PROFESSIONALS DEL PERSONAL AL SERVEI DELS EMPRESARIS ASSOCIATS.

Article 61. Empresaris associats.

1. Els empresaris associats a una mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, per a la cobertura de les contingències d'accidents de treball i de malalties professionals, hauran de protegir la totalitat dels seus treballadors corresponents als centres de treball situats a la mateixa província, sempre que aquesta es trobi compresa en l'àmbit territorial de la mútua. A aquests efectes, s'entendrà per centre de treball el definit com a tal en la Llei de l'estatut dels treballadors, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

2. De conformitat amb el que s'estableix a l'article 10 d'aquest Reglament respecte a l'abast de la cobertura que realitzen en col·laboració amb la Seguretat Social les mútues d'accidents de treball i malalties professionals, en els supòsits d'incompliment pels empresaris associats a aquestes de les obligacions en matèria d'afiliació, d'altres de i baixes i de cotització, s'estarà al que es disposa a l'apartat 3 de l'article 126 de la Llei general de la Seguretat Social, no podent la mútua procedir a la resolució o suspensió del conveni d'associació i estant obligada l'entitat, per tant, a fer-se càrrec de les prestacions econòmiques i sanitàries a les quals tinguin dret els treballadors empleats pels empresaris, sense perjudici de les accions legalment previstes per al rescabament dels imports corresponents.

Correspon a la mútua que es tracti l'expedició dels informes mèdics de baixa, confirmació de baixa i alta, així com la declaració del dret al subsidi, la seva denegació, suspensió, anul·lació i declaració d'extinció, en els processos d'incapacitat temporal derivats de les contingències d'accidents de treball i de malalties professionals corresponents als treballadors que depenen de les empreses associades compresos en l'àmbit de la gestió de la mútua, en els termes establerts en la normativa reguladora del règim de la Seguretat Social aplicable. Així mateix, li correspon acordar les successives baixes, confirmació de baixa i d'alta, expedides en els processos originats per les mateixes patologies que van causar processos derivats de les contingències indicades corresponents als dits treballadors, en els termes i amb l'abast abans esmentats, així com la declaració del dret al subsidi, la seva denegació, suspensió, anul·lació i declaració d'extinció.

3. Els empresaris, en subscriure el corresponent *document d'associació*, o, si escau, el *document de proposta d'associació*, hauran de lliurar a la mútua un informe emès referent a això pel comitè d'empresa o delegat de personal, tret que no existissin aquests òrgans de representació pel fet de no elegir-ho la normativa aplicable.

Article 62. Conveni d'associació.

1. En el conveni d'associació per a la integració a la mútua es determinaran els drets i les obligacions dels associats i d'aquesta, d'acord amb els preceptes assenyalats a l'article 1 d'aquest Reglament i en els estatuts de l'entitat, amb declaració expressa de la responsabilitat mancomunada dels associats.

2. El conveni d'associació tindrà un termini de vigència d'1 any, havent de coincidir en tot cas el venciment amb l'últim dia del mes, i s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals, excepte denúncia en contrari de l'empresari, degudament notificada, amb 1 mes d'antelació, com a mínim, a la data del venciment.

Denunciat el conveni d'associació en la forma i termini establerts en el paràgraf anterior, la mútua haurà de lliurar a l'empresari, en el termini de deu dies des de la notificació de la denúncia, una certificació acreditativa del cessament i de la data d'efectes d'aquest.

3. El conveni es farà constar en un document, que es denominarà *document d'associació* i que expressarà, necessàriament, el nom i els cognoms de l'empresari individual i la denominació o raó social, si es tracta d'una persona jurídica, domicili, codi o codis de compte de cotització assignats, l'activitat de l'empresa, amb especificació dels treballs que s'hi efectuin i del lloc on hagin de dur-se a terme; el document d'associació assenyalara així mateix la data i l'hora en què comencin i acabin els seus efectes.

4. Quan el conveni d'associació no pugui subscriure's de manera immediata, anirà precedit d'una proposició d'associació que, acceptada per la mútua i recollida en el document corresponent, que es denominarà *document de proposició d'associació*, implicarà que aquella assumirà les obligacions que es derivin de l'associació quan pugui ser efectiva.

L'associat té l'obligació de comunicar a la mútua el codi o codis de compte de cotització que posseeixi en el moment de l'associació, així com els que assigni la Tresoreria General de la Seguretat Social, aportant per a això còpia diligenciada dels models oficials d'aquest servei comú.

No obstant això, en els supòsits d'inici d'activitat i sempre que s'acrediti fefaentment haver sol·licitat a la Tresoreria General de la Seguretat Social la inscripció com a empresari segons el que es disposa en la normativa d'aplicació, el document subscrit amb la mútua corresponent tindrà plens efectes des de l'inici de l'activitat.

5. Els models de *document d'associació* i de *document de proposta d'associació* aprovats pel Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

Article 63. Règim financer.

1. Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social constituïran a la Tresoreria General de la Seguretat Social, fins al límit de la seva responsabilitat, el valor actual del capital cost de les pensions que, conforme a la Llei general de la Seguretat Social, es causin per invalidesa o mort degudes a accident de treball. El Ministeri de Treball i Assumptes Socials aprovarà les taules de mortalitat i la taxa d'interès aplicables per a la determinació dels valors al·ludits.

2. En relació amb la protecció d'accidents de treball que es refereix el present capítol, les mútues hauran de reassegurar obligatòriament a la Tresoreria General de la Seguretat Social un 30 % de les prestacions de caràcter periòdic derivades dels riscos d'invalidesa, de mort i de supervivència que assumeixen respecte als treballadors protegits, corresponent com a compensació a aquest servei comú el percentatge de les quotes satisfetes per les empreses associades per aquestes contingències que determini el Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

En relació amb l'excés de pèrdues no reassegurades segons l'establert en el paràgraf anterior, les mútues podran optar entre constituir els corresponents dipòsits en la Tresoreria General de la Seguretat Social o formalitzar-hi un concert facultatiu en règim de compensació entre les mútues concertants.

El Ministeri de Treball i Assumptes Socials podrà disposar la substitució de les obligacions que s'estableixen en el present número per l'aplicació d'un altre sistema de compensació de resultats.

3. Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social hauran d'ingressar a la Tresoreria General de la Seguretat Social els capitals en la quantia necessària per constituir una certa renda temporal durant 25 anys, d'un 30 % del salari dels treballadors que morin per conseqüència immediata o mediata d'accident de treball sense deixar cap familiar amb dret a pensió.

4. Amb independència del que s'estableix en els apartats anteriors, cada mútua aplicarà per a la compensació dels resultats deficitaris de la seva gestió, que anualment puguin produir-se, la reserva d'estabilització i, si escau, les voluntàries de l'entitat, així com, en cas de resultar insuficients, la d'obligacions immediates.

Article 64. Garanties.

Les mútues podran exigir als associats, al temps de convenir l'associació i en concepte de garantia del compliment de les seves obligacions, l'ingrés, per una sola vegada, d'una quantitat equivalent a l'import d'un trimestre, com a màxim, de les quotes corresponents. L'import d'aquesta garantia es retornarà als associats en cessar en aquesta associació, tret

que existissin obligacions pendents corresponents al període durant el qual hagin romàs associats; en aquest cas es farà l'oportuna retenció en la quantia que correspongui, sempre tenint en compte el límit temporal que s'estableix a l'article 8.1.

Article 65. Provisió i reserves.

1. Les mútues constituïran obligatòriament, al final de cada exercici i a càrrec dels resultats de gestió, les següents provisions i reserves, amb subjecció a les normes establertes a aquest efecte en els restants apartats d'aquest article:

- a. Provisió per a contingències en tramitació.
- b. Reserva d'obligacions immediates.
- c. Reserva d'estabilització.

2. La provisió per a contingències en tramitació comprendrà la part no reassegurada, de conformitat amb el que es disposa en els articles 63.1 i 63.2, del presumpte import de les prestacions per invalidesa, mort i supervivència que, havent-se iniciat les actuacions necessàries amb vista a la seva concessió als accidentats o als seus beneficiaris, es trobin pendents de reconeixement al final de l'exercici corresponent.

En el cas de prestacions d'invalidesa i amb caràcter general, s'entendrà que s'han iniciat aquestes actuacions quan l'entitat hagi presentat la corresponent proposta formal, amb especificació del grau d'invalidesa previst, davant l'òrgan competent de l'administració, per a la seva avaluació i, si escau, reconeixement.

No obstant el que es disposa en el paràgraf anterior, quan, segons el parer dels serveis mèdics de la mútua, existeixi la certesa que el treballador quedarà afectat per seqüeles que impliquin incapacitat permanent en algun dels seus graus, però al final de l'exercici no concorrin les circumstàncies necessàries per a l'inici de l'expedient oportú, es podrà incloure en la provisió corresponent a aquest exercici el presumpte import de la prestació que s'estimi que haurà de satisfer l'entitat. Aquelles prestacions que s'inclouguin en la provisió per a contingències en tramitació en aquestes circumstàncies requeriran l'aprovació expressa a aquests efectes de la junta directiva de la mútua.

Pel que es refereix a les prestacions derivades de mort, podran incloure's també en la provisió aquelles que es prevegin com a conseqüència de comunicats d'accidents presentats a la mútua abans de finalitzar l'exercici corresponent.

3. La quantia que haurà d'arribar a la reserva d'obligacions immediates queda fixada en un 15 % de les quotes satisfetes en l'exercici per les empreses associades i per contingències

professionals, una vegada se'n dedueixi l'import de l'abonat en l'exercici en concepte de la reasserurança a la qual es refereix l'article 63.2.

No obstant això, les mútues podran optar per elevar la dotació d'aquesta reserva fins que arribi a, com a màxim, un 25 % de les quotes netes de l'exercici, segons el que es preveu en el paràgraf anterior.

4. La quantia de la reserva d'estabilització, destinada a corregir les possibles desigualtats de resultats econòmics entre els diferents exercicis, serà equivalent a un 15 % de la mitjana anual de les quotes obtingudes en l'últim trienni per la mútua i per les expressades contingències, tenint en compte el que s'estableix a l'article 80.2 d'aquest Reglament .

Així mateix, es podrà optar per elevar la dotació d'aquesta reserva fins que arribi a, com a màxim, un 20 % de la mitjana de quotes a les quals es refereix el paràgraf anterior.

5. L'ordre de prioritat per a la dotació i reposició de la provisió i reserves anteriors a càrrec dels resultats de cada exercici serà l'establert per a la seva enumeració en l'apartat 1 d'aquest article, de manera que no podran destinar-se a dotar les reserves d'obligacions immediates ni d'estabilització, sense haver-se constituït prèviament i en la quantia necessària la provisió per a contingències en tramitació, ni podrà aplicar-se cap import a la reserva d'estabilització, mentre la d'obligacions immediates no arribi a l'import fixat en el primer paràgraf de l'apartat 3 anterior.

En el cas que el resultat generat en un exercici no permetés cobrir l'aportació corresponent a la provisió per a contingències en tramitació, s'aplicaran, a tal fi i per aquest ordre, la reserva d'estabilització, les reserves voluntàries de l'entitat, en cas d'estar constituïdes i, si fos necessari, la reserva d'obligacions immediates.

Així mateix, si el resultat de gestió no fos suficient per dotar en la quantia mínima necessària la reserva d'obligacions immediates, una vegada realitzada en la seva totalitat la dotació de la provisió per a contingències en tramitació, la mútua podrà destinar a aquesta finalitat l'import que tingui constituït en la reserva d'estabilització. En tot cas, les mútues podran optar per aplicar els imports que tinguin constituïts en les seves reserves voluntàries a la dotació de les reserves d'obligacions immediates i d'estabilització, suposada la insuficiència d'aquestes i respectant l'ordre de prioritat establert en l'apartat 1 d'aquest article.

Article 66. Excedents.

L'excés d'excedents que resulti de la gestió, una vegada cobertes la provisió i les reserves obligatòries previstes en aquest Reglament, serà distribuït de la forma següent:

1. Un 80 % es destinarà als fins generals de prevenció i rehabilitació, havent de ser ingressat per les mútues al Banc d'Espanya i en compte especial a la disposició del Ministeri de Treball i Assumptes Socials fins al 31 de juliol de cada exercici.

El Ministeri de Treball i Assumptes Socials, dins l'afectació als fins generals assenyalats i conforme a les altres normes legals que resultin d'aplicació en aquests termes, disposarà la destinació concreta que hagi de donar-se a aquests fons.

Sense perjudici de l'establert en el paràgraf anterior, el dit Ministeri també podrà autoritzar l'alliberament, a les mútues que així ho sol·licitin, de fons procedents d'un 80 % d'excés d'excedents que cadascuna hagués generat prèviament, per destinar-los a la creació o renovació de centres o serveis de prevenció i rehabilitació gestionats per aquelles. A aquest efecte serà d'aplicació el que s'estableix en els articles 12 i 28 d'aquest Reglament.

2. Un 10 % es destinarà a assistència social a favor dels treballadors protegits per la mútua o els seus drethavents, conforme al que es preveu en aquest Reglament.
3. Un 10 % a la constitució de les reserves voluntàries estatutàriament previstes o, si de cas hi manca, a la finalitat assenyalada en l'apartat anterior.

Les reserves voluntàries, en el cas que no sigui necessari aplicar-les per compensar resultats deficitaris o per dotar la provisió i reserves obligatòries, conforme al que disposa aquest Reglament, es destinaran a les finalitats previstes en els estatuts de cada entitat, degudament aprovats pel Ministeri de Treball i Assumptes Socials, podent comprendre's entre aquestes finalitats el pagament de qualsevol tipus de sanció econòmica que sigui imposada a l'entitat, la compensació dels excessos que puguin produir-se sobre el límit màxim establert per a les despeses d'administració, el finançament de beneficis atorgats als accidentats i complementaris de les prestacions reglamentàries dispensades per la mútua, però que no formen part de l'acció protectora de la Seguretat Social, així com el finançament d'accions específiques en matèria de seguretat i salut laboral, respecte a les empreses associades. En aquest últim supòsit, les accions concretes que pretenguin portar-se a terme requeriran l'autorització prèvia del Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

Article 67. Comissió de prestacions especials.

1. La Comissió de prestacions especials a la qual es refereix l'article 32.4 tindrà al seu càrrec la concessió dels beneficis de l'assistència social que hagin de ser satisfets per la mútua a càrrec dels recursos previstos en l'article 66.2 d'aquest Reglament .

L'assistència social consistirà en la concessió dels serveis i auxilis econòmics que, atenent estats i situacions concretes de necessitat, es considerin precisos.

Les prestacions d'assistència social, de caràcter potestatiu clarament diferenciat de les prestacions reglamentàries, poden concedir-se als treballadors al servei dels empresaris associats i als seus drethavents que, havent sofert un accident de treball o estant afectats per malalties professionals, es trobin en aquests estats o situacions de necessitat.

2. La comissió de prestacions especials estarà constituïda pel nombre de membres establert en els estatuts, dels quals la meitat correspondrà a representants dels treballadors empleats per les empreses associades, i l'altra meitat, a representants dels empresaris associats, designats per la junta directiva. El seu president serà elegit per la mateixa comissió d'entre els seus membres.

La designació dels representants dels treballadors, que haurà de recaure en treballadors de les empreses associades, es farà per les organitzacions sindicals que hagin obtingut un 10 % o més de delegats de personal i membres de comitès d'empresa i dels corresponents òrgans de les administracions públiques a les províncies en les quals radiquen les empreses associades, en termes proporcionals als resultats obtinguts en aquestes províncies.

No podran formar part de la comissió de prestacions especials, les empreses o persones que formin part de la junta directiva, de la comissió de control i seguiment, de la comissió de prestacions especials o que ocupin la direcció executiva d'una altra mútua.

3. La comissió de prestacions especials es reunirà per resoldre sense demora els assumptes de la seva competència, amb la periodicitat que s'indiqui en els estatuts de la mútua.

Article 68. Registres.

1. Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social portaran un registre d'empreses associades, on constaran les dades necessàries per a la completa identificació de cadascuna d'aquestes, que figuraran numerades correlativament per dates d'associació dels respectius empresaris. Entre aquestes dades constaran necessàriament: El nom i els cognoms de l'empresari individual i la denominació o raó social, si es tracta d'una persona jurídica, domicili, activitat, codi o codis de compte de cotització assignats, data del document d'associació i, si escau, del de proposta d'associació i data en què s'hagi extingit el primer d'aquests documents.

Així mateix, haurà de recollir si l'empresa associada té formalitzada la cobertura de la prestació econòmica per incapacitat temporal derivada de contingències comunes del seu personal, així com les dates d'inici i cessament de l'opció inicial i opcions successives en aquesta cobertura.

2. Les mútues hauran de dur el registre de reconeixements mèdics segons el que es disposa en els articles 196 i 197 de la Llei general de la Seguretat Social.

L'entitat conservarà les còpies, remeses per les empreses, dels certificats dels reconeixements inscrits en aquest registre.

Quan cap de les empreses associades no realitzi activitats que comportin risc de malaltia professional, la mútua no estarà obligada a dur el registre que es regula en el present apartat.

3. En el registre de contingències professionals es faran constar ordenadament les dades personals i professionals del treballador afectat per un accident de treball o per una malaltia professional, així com el domicili, el número d'afiliació a la Seguretat Social, l'empresa al servei de la qual es trobés i el codi de compte de cotització d'aquesta, les dates de baixa i d'alta mèdiques, així com aquelles dades relatives a la lesió produïda que siguin rellevants.

CAPÍTOL II. GESTIÓ DE LA PRESTACIÓ ECONÒMICA D'INCAPACITAT TEMPORAL PER CONTINGÈNCIES COMUNES DEL PERSONAL AL SERVEI DELS EMPRESARIS ASSOCIATS.

Article 69. Exercici de l'opció.

1. Els empresaris que optin per formalitzar la protecció respecte de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals del seu personal amb una mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social podran, així mateix, optar perquè la cobertura de la prestació econòmica per incapacitat temporal derivada de contingències comunes d'aquest mateix personal es dugui a terme per la mateixa mútua.

Aquesta opció, que haurà d'acceptar obligatòriament la mútua, comprendrà la totalitat dels treballadors dels centres de treball protegits per l'entitat.

2. L'opció l'haurà de realitzar l'empresari en el moment de formalitzar el conveni d'associació amb la mútua, anant unida a la seva vigència, de manera que, conforme al que s'estableix a l'article 62 d'aquest Reglament, es mantindrà per un període d'un any, entenent-se prorrogada tàcitament per períodes anuals.

No obstant això, respectant el període anual al qual s'al·ludeix en el paràgraf anterior, l'empresari podrà renunciar a aquesta cobertura per la mútua sense que això impliqui alterar els seus drets i obligacions restants com a associat a l'entitat; a aquests efectes cursarà notificació a la mútua, que haurà de realitzar-se degudament i amb una antelació mínima d'1 mes a la data de venciment del conveni d'associació. Realitzada aquesta renúncia, l'empresari no podrà acollir-se novament a la cobertura per la mútua de la prestació econòmica per incapacitat temporal per contingències comunes del seu personal, fins al proper venciment del conveni d'associació, moment en què podrà efectuar una nova comunicació a l'entitat, també amb una antelació mínima d'1 mes a la data d'aquest venciment.

En tot cas, la responsabilitat mancomunada dels empresaris arribarà a també a les obligacions que s'haguessin generat durant el període o períodes que haguessin tingut coberta aquesta prestació amb la mútua, segons el que es disposa en l'article 8 d'aquest Reglament.

3. En el moment de formalitzar aquesta cobertura amb una mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, l'empresari haurà de lliurar a l'entitat informe emès referent a això pel comitè d'empresa o delegat de personal, tret que no existissin dits òrgans pel fet de no exigir-ho la normativa aplicable.

Article 70. Formalització.

1. L'opció a la qual es refereix l'article anterior quedarà formalitzada en un annex al *document d'associació* de l'empresari a la mútua, a què fa referència l'article 62.3 d'aquest Reglament i on es recolliran els drets i les obligacions de l'empresari i de l'entitat.

En els supòsits previstos en l'article 62.4 i si l'empresari opta per formalitzar la cobertura de la prestació econòmica de la incapacitat temporal per contingències comunes dels seus treballadors amb la mútua, se subscriurà també el corresponent annex al *document de proposta d'associació*.

2. Una vegada formalitzada la cobertura, la mútua assumirà la gestió de la prestació econòmica d'incapacitat temporal per contingències comunes del personal al servei dels seus associats, en els mateixos termes i amb igual abast que les entitats gestores de la Seguretat Social.

3. Els models d'annex a què es refereix l'apartat 1 del present article seran aprovats pel Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

Article 71. Règim de la prestació

1. Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social haurien d'assumir la cobertura de la prestació econòmica per incapacitat temporal derivada de contingències comunes, a favor dels treballadors empleats pels seus empresaris associats que hagin exercitat aquesta opció amb igual abast que les entitats gestores de la Seguretat Social, amb subjecció a les normes reguladores d'aquesta prestació en el règim de la Seguretat Social en què estiguin enquadrats i amb les particularitats recollides en el present Reglament.

2. El finançament de les funcions i activitats atribuïdes a les mútues en virtut del que s'estableix en l'apartat anterior s'efectuarà mitjançant el lliurament a aquestes, a través de la Tresoreria General de la Seguretat Social, de la fracció de quota que determini el Ministeri de Treball i Assumptes Socials. A les cotitzacions percebudes per les Mútues per aquest

concepte no se'ls aplicarà el que s'estableix a la secció segona del capítol III del Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre, respecte a l'aportació per al sosteniment dels serveis comuns i socials de la Seguretat Social.

Quan, de conformitat amb la normativa vigent referent a això i sobre la base de les competències que té atribuïdes, la Tresoreria General de la Seguretat Social acordi la concessió d'ajornaments o de fraccionaments en la cotització d'empreses amb la cobertura de la incapacitat temporal derivada de contingències comunes del seu personal formalitzada amb mútues d'accidents de treball i malalties professionals, pel dit servei comú es procedirà a transferir a la mútua corresponent, al venciment dels successius terminis d'ingrés de quotes per l'empresa, la fracció d'aquestes cotitzacions que li correspongui, incrementada en la part proporcional dels interessos als quals es refereix l'article 20.4 de la Llei general de la Seguretat Social que, si escaigués, s'haguessin ingressat per l'empresa.

Article 72. Registres.

1. El registre d'empreses associades a què fa referència l'article 68.1 d'aquest Reglament contindrà en la seva estructura un apartat específic on es consigni l'opció o opcions successives, per part de les empreses inscrites, per a la formalització de la cobertura de la prestació econòmica d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes dels seus treballadors amb la mútua, havent d'especificar-se la data d'aquesta opció, així com, si escau, la de renúncia i dates de les successives opcions i renunciacions.

2. Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social portaran un registre de contingències comunes, on es faran constar ordenadament les dades dels treballadors afectats per malaltia comuna i accident no laboral, la cobertura de la prestació econòmica dels quals per incapacitat temporal correspon a la mútua, incloent-hi el nom, el domicili, el número d'afiliació a la Seguretat Social, l'empresa per a la qual treballa i el codi de compte de cotització d'aquesta, la data de la baixa, l'import de les prestacions satisfetes i la data d'alta.

Articles 73. Comptabilitat, resultats i reserves.

1. Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social hauran d'incloure en la memòria anual informació relativa a les cotitzacions percebudes i les prestacions econòmiques satisfetes, com a conseqüència de la seva col·laboració en la gestió de la prestació econòmica per incapacitat temporal derivada de contingències comunes, dels treballadors al servei de les empreses associades que hagin optat per formalitzar aquesta cobertura amb l'entitat.

2. Així mateix, les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social determinaran cada exercici, també en la memòria anual, el resultat econòmic obtingut com a conseqüència de la gestió desenvolupada en aquesta contingència.

A tal fi, al costat dels ingressos i de les despeses a què fa referència l'apartat 1 anterior, imputaran els conceptes següents:

a. Ingressos:

1. Rendiments financers que es derivin de la materialització de la reserva d'estabilització incapacitat temporal per contingències comunes, que fa referència l'apartat 3 següent.
2. Els ingressos que resultin dels acords i convenis als quals es refereix l'article 83.2, per la realització de les activitats previstes en l'article 82.
3. Altres ingressos que siguin directament i inequívocament atribuïbles a aquesta gestió.

b. Despeses:

1. El cost de les actuacions de control i seguiment de la prestació econòmica i de la situació d'incapacitat temporal per contingències comunes i de les actuacions a què es refereix l'article 82.
2. Despeses d'administració derivades d'aquesta gestió, la quantia de les quals no podrà ser superior al percentatge de les còtitzacions percebudes en l'exercici per aquest concepte que determini el Ministeri de Treball i Afers Socials.
3. Altres despeses que siguin directament i inequívocament atribuïbles a aquesta gestió.

El resultat anual d'aquesta gestió obtingut conforme al que es preveu en els paràgrafs anteriors haurà de figurar de manera diferenciada en el compte de resultats de l'entitat, a la fi de la qual l'òrgan competent del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, i conforme al que s'estableix a l'article 22 d'aquest Reglament, determinarà les relacions comptables entre les rúbriques que resultin afectades.

3. Els resultats positius que es derivin d'aquesta gestió, calculats segons el que es preveu en l'apartat anterior, es mantindran en una reserva denominada *reserva d'estabilització incapacitat temporal per contingències comunes*, amb una quantitat màxima d'un 25 % de

les quotes percebudes per la mútua en l'exercici i per les expressades contingències, i la seva destinació exclusiva serà atendre els possibles resultats negatius futurs que es produixin en aquesta gestió. La reserva haurà de materialitzar-se conforme a les regles que s'estableixen en l'article 31.2 d'aquest Reglament .

Quan, a causa de l'existència de resultats negatius o de la insuficiència dels positius derivats d'aquesta gestió, la dotació de la reserva d'estabilització incapacitat temporal per contingències comunes no arribi a un import equivalent a un 5 % de les quotes a les quals es refereix el paràgraf anterior, l'entitat podrà disposar per a la cancel·lació del dèficit, si escau, i per a la seva dotació, fins a aquest import, dels restants resultats positius obtinguts en l'exercici, sempre que la provisió i reserves previstes en l'article 65 d'aquest Reglament es trobin correctament dotades. Si aquests resultats positius fossin així mateix insuficients, la mútua podrà destinar a la mateixa finalitat, i per aquest ordre, les reserves voluntàries i els excessos constituïts sobre les quanties mínimes de les reserves d'estabilització i d'obligacions immediates previstes en els apartats 4 i 3 de l'article 65, així com, si persisteix el dèficit, els imports que romanen en la dita reserva d'estabilització.

Igualment, quan la reserva d'estabilització d'incapacitat temporal per contingències comunes es trobi dotada en la seva quantia màxima, els resultats positius que es deriven d'aquesta gestió es destinaran a la dotació de la provisió i reserves previstes a l'article 65 d'aquest Reglament , sempre que aquestes no hagin pogut ser cobertes en la seva quantia màxima mitjançant l'aplicació dels resultats produïts en la gestió de les contingències professionals. L'excedent que resulti després de la seva aplicació, si escau, segons l'establert anteriorment, es destinarà a dotar el fons de reserva de la Seguretat Social previst a l'article 9.1 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social , havent d'ingressar-se a la Tresoreria General de la Seguretat Social, en el termini fixat en el paràgraf primer de l'article 66.1 d'aquest Reglament.

4. En el cas d'obtenir un resultat negatiu d'aquesta gestió, que no pugui ser esgotat mitjançant el procediment establert en l'apartat anterior, s'haurà de cancel·lar mitjançant la corresponent aportació entre els empresaris associats a la mútua i que van formalitzar-hi aquesta cobertura en l'exercici en què s'obté aquest resultat.

L'import individualitzat de l'aportació i els terminis per fer-la efectiva seran establerts per la mútua i sotmesos a la junta general que ha d'aprovar els comptes. A l'efecte de la determinació, aprovació i cobrament d'aquesta aportació, serà d'aplicació el que s'estableix en l'article 8 d'aquest Reglament.

No obstant el que es disposa en els paràgrafs anteriors d'aquest apartat, la junta general de l'entitat podrà acordar que el cobrament de l'aportació quedi suspès fins a un màxim de 3 anys, des de la fi de l'exercici en què s'hagi produït el resultat negatiu, tenint en compte que els possibles resultats positius que es generin durant aquest període podran aplicar-se a la

cancel·lació parcial o total del negatiu, conforme a les normes previstes en l'apartat 3 anterior.

.....

CAPÍTOL IV. NORMES COMUNES ALS CAPÍTOLS II I III

Article 80. Contingut de la gestió.

1. Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social concediran la prestació econòmica per incapacitat temporal derivada de contingències comunes en la quantia i altres condicions que resultin de les normes aplicables al règim de la Seguretat Social, en el qual estiguessin enquadrats els treballadors de les empreses associades que haguessin exercitat aquesta opció o aquelles altres que haguessin formulat la seva adhesió, i dispensaran la prestació amb igual abast que les entitats gestores de la Seguretat Social.

Correspon a les mútues la funció de declaració del dret al subsidi, així com la seva denegació, suspensió, anul·lació i declaració d'extinció en els processos d'incapacitat temporal corresponents a treballadors dependents d'empreses associades i dels treballadors per compte propi adherits.

La declaració del dret a la prestació econòmica i el seu manteniment s'efectuarà després de la comprovació prèvia de tots els fets i condicions establerts a l'article 128 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social i del compliment dels requisits que es preveuen a l'article 130 de la mateixa Llei, així com dels específics establerts per a aquesta prestació en els diferents règims especials que regulen l'accés al dret dels treballadors per compte propi, sense perjudici del control sanitari de les altes i les baixes mèdiques per part dels serveis públics de salut en els termes i amb l'abast establerts al Reial decret 575/1997, de 18 d'abril.

Així mateix, les mútues assumiran el cost del subsidi d'incapacitat temporal, el de la gestió administrativa que realitzin en relació amb aquestes prestacions i de les actuacions de control i seguiment de la prestació econòmica i de la situació d'incapacitat temporal, així com el de les actuacions a les quals es refereix en l'article 82.

2. Els actes pels quals es declari el dret a la prestació econòmica o es denegui, suspengui, restringeixi, anul·li o extingeixi el dret, seran motivats i es formalitzaran per escrit, quedant-ne supeditada l'eficàcia a la seva notificació als beneficiaris, així com als empresaris d'aquells beneficiaris que mantinguessin relació laboral, sense perjudici del que s'estableix en l'article 81.

No obstant el que es disposa en el paràgraf anterior, expedida l'alta mèdica, s'entendrà extingit el dret al subsidi amb efectes de l'endemà de la seva expedició, tret que aquesta data sigui festiu o vigília de festiu; en aquest cas, el dret es mantindrà en tals dies.

3. Les mútues podran instar l'actuació de la inspecció de serveis sanitaris de la Seguretat Social en els termes que es reconeixen a les empreses en l'ordre del Ministeri de Treball de 21 de març de 1974.

Igualment, podran posar en coneixement d'aquesta inspecció qualsevol fet posat de manifest en el desenvolupament de les seves funcions de col·laboració per a l'adopció de les actuacions o mesures que corresponguin en l'àmbit de les seves competències materials.

4. Així mateix, quan a causa de circumstàncies concurrents en una empresa es consideri necessari per al millor control dels processos d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, el Ministeri de Treball i Assumptes Socials, a instància de la mútua afectada, podrà acordar la suspensió de la col·laboració obligatòria a la qual es refereix l'article 77 de la Llei general de la Seguretat Social. Aquesta suspensió s'aixecarà quan hagin desaparegut les causes que la van motivar. De la suspensió, així com del seu aixecament, se'n donarà trasllat a la Tresoreria General de la Seguretat Social als efectes oportuns.

Article 81. Actes de determinació inicial del subsidi i pagaments provisionals

1. Les quantitats que percebi el treballador en concepte de subsidi d'incapacitat temporal tindran caràcter provisional durant el termini de dos mesos comptat des de la data en què es va efectuar la liquidació i pagament, adquirint caràcter definitiu al final d'aquest termini excepte en cas que la mútua, amb anterioritat a la finalització, adopti l'acord de reconeixement del dret al qual es refereix l'apartat 3 d'aquest article.

Durant aquest mateix termini de temps, les mútues podran dictar actes que determinin inicialment i amb caràcter provisional l'import del subsidi.

2. Durant el període de temps assenyalat en l'apartat anterior, les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social podran revisar els seus actes de determinació inicial del subsidi i regularitzar totalment o parcialment la quantia de les prestacions econòmiques que hagin estat pagades amb caràcter provisional, la qual cosa efectuaran mitjançant un acord motivat.

Els acords de regularització i els de revisió dels assenyalaments provisionals seran motivats i es notificaran a les persones que esmenta l'apartat 2 de l'article 80 d'aquest Reglament.

3. La determinació definitiva de l'import del subsidi s'efectuarà mitjançant l'acte de declaració del dret al qual es refereix l'apartat 2 de l'article 80 d'aquest Reglament, o pel transcurs del termini assenyalat en l'apartat 1 anterior.

Article 82. Actuacions sanitàries d'urgència de les mútues.

Quan, transcorreguts més de 15 dies a partir de la baixa en el treball, la situació d'incapacitat es perllongués a conseqüència de la demora en la pràctica de les proves diagnòstiques o en l'aplicació de tractaments mèdics o quirúrgics prescrits pel servei de salut corresponent, els serveis mèdics de les mútues podran portar a terme aquestes proves o tractaments, després del consentiment previ informat del treballador i amb la conformitat de l'autoritat sanitària del servei de salut corresponent, una vegada comprovada la seva adequació i qualitat i en els termes i condicions que s'estableixin en els acords i convenis als quals es refereix l'article 83.2.

Article 83. Cooperació i coordinació.

1. En l'àmbit de la cooperació i coordinació entre les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, l'Institut Nacional de la Salut i els serveis de salut de les comunitats autònomes, les mútues podran realitzar els reconeixements complementaris, proves mèdiques, informes, tractaments i intervencions quirúrgiques que interessin, així com les actuacions a les quals es refereix l'article 82.

2. Els acords i convenis corresponents fixaran les compensacions econòmiques que hagin de satisfer-se pel servei públic de salut de què es tracti com a contraprestació pels serveis realitzats per les mútues, així com la forma i condicions en què les compensacions seran satisfetes.

Aquests acords i convenis hauran de sotmetre's prèviament a l'aprovació del Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

Article 84. Reintegrament de quantitats indegudament percebudes

Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social comunicaran a la Tresoreria General de la Seguretat Social els seus acords i les resolucions judicials, pels quals es declari l'existència de quantitats indegudament percebudes per prestacions econòmiques d'incapacitat temporal gestionades per aquestes, perquè es procedeixi a exigir el reintegrament conforme a les normes establertes al Reial decret 1637/1995, de 6 d'octubre.. Els ingressos que s'obtinguin es transferiran per la Tresoreria General de la Seguretat Social a la mútua corresponent.

.....

XIII. DOCUMENTS INTERESSANTS

Adjuntem una sèrie de documents o models que, com hem titulat aquest apartat, considerem que et poden interessar.

01. Comunicat oficial d'accident de treball
02. Model oficial de relació d'accidents de treball ocorreguts sense baixa mèdica
03. Comunicat oficial de malaltia professional
04. Model oficial de comunicat mèdic de baixa i alta mèdica
05. Model d'un comunicat assistencial (document no oficial)
06. Exemple d'enquesta per recollir el grau de satisfacció dels treballadors/ores en relació amb els serveis prestats per la mútua
07. Model d'escrit per sol·licitar informació a l'empresa
08. Model d'informe previ del comitè d'empresa en la contractació de la gestió econòmica d'IT per contingències comunes
09. Exemple de conveni de col·laboració en el supòsit que l'empresa contracti amb la mútua la gestió econòmica de les baixes per causes comunes
10. Instrucció 14/98 de l'Institut Català de la Salut
11. Model de denúncia davant la Inspecció de Treball

12. Model de sol·licitud de còpia de la història clínica

13. Llista d'adreces i de telèfons útils dels

- a) responsables de salut laboral de CCOO de Catalunya
- b) Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya
- c) Inspecció de treball a Catalunya
- d) Institut Català d'Avaluacions Mèdiques
- e) Unitats de Salut Laboral

Doc. 01 - Comunicat oficial d'accident de treball

40990

Jueves 21 noviembre 2002

BOE núm. 279

PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO (Por favor, antes de cumplimentar, lea las instrucciones y no escriba en los espacios sombreados)

Accidente Recaída

PAT

1.- DATOS DEL TRABAJADOR

Apellido 1º Apellido 2º Nombre : Sexo: Varón Mujer

Nº Afiliación Seguridad Social (NAF) (1) Fecha ingreso en la empresa Fecha nacimiento Nacionalidad (2)

Identificador Persona Física (IPF) (3) Ocupación del trabajador: (4) CNO-04 Antigüedad puesto trabajo (5) Tipo contrato (6)

Situación profesional (marque con una X la que corresponda):
 Asalariado sector privado Autónomo sin asalariados
 Asalariado sector público Autónomo con asalariados

Régimen Seguridad Social (7) Convenio aplicable : Epígrafe de AT y EP

Domicilio: Teléfono: Provincia: Municipio: Código Postal:

2.- EMPRESA EN LA QUE EL TRABAJADOR ESTÁ DADO DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Nombre o Razón Social: CIF o NIF (8) Código C. Cotización en la que está el trabajador (9)

Domicilio que corresponde a esa Cuenta de Cotización (C.C.): Provincia:

Municipio: Código Postal: Teléfono:

Actividad económica principal correspondiente a esa C.C. (10) : CNAE-03 Plantilla correspondiente a esa C.C. (11)

Marque si actuaba en el momento del accidente como: Contrata o subcontrata Empresa de Trabajo Temporal

¿Cuál o cuáles de las siguientes son las modalidades de organización preventiva adoptadas por la empresa? :

- Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva de la empresa
 Servicio de prevención propio
 Servicio de prevención ajeno
 Trabajador(es) designado(s)
 Servicio de prevención mancomunado
 Ninguna

3.- LUGAR Y/O CENTRO DE TRABAJO DONDE HA OCURRIDO EL ACCIDENTE

LUGAR

Lugar del accidente: En el centro o lugar de trabajo habitual En otro centro o lugar de trabajo En desplazamiento en su jornada laboral (*) Al ir o al volver del trabajo, 'in libere' (*)
(* En estos casos, los datos del centro se cumplimentarán con los correspondientes al centro de trabajo habitual)

Además, marque si ha sido accidente de tráfico

Si el accidente se ha producido en un lugar ubicado fuera de un centro de trabajo, indicar su situación exacta (país, provincia, municipio, calle y número, vía pública o punto kilométrico), otro lugar:

País: Provincia: Municipio:

Calle y número: Vía pública y punto kilométrico:

Otro lugar (especificar) :

CENTRO DE TRABAJO

- Marque si el centro de trabajo pertenece a la empresa en la que está dado de alta el trabajador (empresa del apartado 2)
 Marque si el centro pertenece a otra empresa (en este caso indicar a continuación su relación con la empresa del apartado 2)

Contrata o subcontrata → Cumplimentar CIF o NIF

Usuario de ETT → Cumplimentar CIF o NIF

Otra → Cumplimentar CIF o NIF

DATOS DEL CENTRO : (e cumplimentar cuando el accidente se haya producido en un centro o lugar de trabajo distinto al consignado en el apartado 2, o cuando el trabajador estuviese realizando trabajos para una empresa distinta a la consignada en dicho apartado 2)

Nombre o Razón Social: Domicilio: Provincia:
 Municipio: Código Postal: Teléfono:
 Plantilla actual del Centro (12) Código Cuenta Cotización Actividad económica principal del centro (13) : CNAE-93

4.- ACCIDENTE

Fecha del accidente (día/mes/año) Fecha de Baja Médica Día de la semana del accidente Hora de la día del accidente Hora de trabajo (14) Era su trabajo habitual
 (1 a 24) (1ª, 2ª, etc.) SI NO

Marque si se ha realizado evaluación de riesgos sobre el puesto de trabajo en el que ha ocurrido el accidente

Descripción del accidente (15) :

¿En qué lugar se encontraba la persona accidentada cuando se produjo el accidente? (Lugar) (16) :

¿En qué proceso de trabajo participaba cuando se produjo el accidente? (Tipo de trabajo) (17) :

¿Qué estaba haciendo la persona accidentada cuando se produjo el accidente? (Actividad Fis. específica) (18) :

Agente material asociado a la ACTIVIDAD FÍSICA (19) :

¿Qué hecho anormal que se apartase del proceso habitual de trabajo desencadenó el accidente? (Desviación) (20) :

Agente material asociado a la DESVIACIÓN (21) :

¿Cómo se ha lesionado la persona accidentada (Forma, Contacto/modalidad de la lesión) (22) :

Aparato o agente material causante de la lesión (23) :

Marque si este accidente ha afectado a más de un trabajador

Marque si hubo testigos. En caso afirmativo indicar nombre/s, domicilio/s y teléfono/s (24) :

5.- ASISTENCIALES

Descripción de la lesión (25) :

Grado de la lesión (26): Lave Gravo Muy grave Fallecimiento Parte del cuerpo lesionada (25) :

Médico que efectúa la asistencia inmediata (nombre, domicilio, teléfono) :

Marque el tipo de asistencia sanitaria (27): Hospitalaria Ambulatoria

Marque si ha sido hospitalizado. En caso afirmativo indicar nombre del establecimiento:

6.- ECONÓMICOS

A) Base de cotización mensual :	B) Base de cotización al año (4) :	C) Subsidio :
-En el mes anterior (1)	B1 - por horas extras	-Promedio diario
-Días cotizados (2)	B2 - por otros conceptos	-Base reguladora A
-Base reguladora A (3)	Total B1 + B2	-Base reguladora B
	Promedio diario base B (5)	Total B.R. diaria (6)
		Cuantía del subsidio 75% (7)

Don/Doña: en calidad de de la empresa, expide el presente parte en de de de 20__ (firma y sello)	ENTIDAD N° N° EXPEDIENTE	AUTORIDAD LABORAL (Sillado y fechado)
--	---------------------------------	--

Doc. 02 - Model oficial de relació d'accidents de treball esdevinguts sense baixa mèdica

RELACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS SIN BAJA MÉDICA

ENTIDAD NOMBRE _____
 ENTIDAD NÚMERO _____
 DATOS DE LA EMPRESA
 NOMBRE O RAZÓN SOCIAL _____
 C.C COTIZACIÓN _____ C.I.F. o D.N.I. _____ PLANTILLA _____
 DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO
 C.C/NAF _____ PROVINCIA _____ MUNICIPIO _____
 ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL _____

MES _____
 AÑO _____

RELACIÓN DE ACCIDENTADOS

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE DEL TRABAJADOR	SEXO (H/O MUJER)	Nº AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL (1)	IPF (2)	Nº DOCUMENTO 2008(a)	TIPO DE CONTRATO (b)	FECHA ACCIDENTE DÍA MES AÑO	FORMA CONDUCTO (c)	PARTES DEL CORPO LESIONADA (d)	DESCRIPCIÓN DE LA LESIÓN (e)
1	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
2	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
3	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
4	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
5	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
6	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
7	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
8	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

(1) En el caso de trabajadores autónomos, cumplimentar como individuo

AUTORIDAD LABORAL

D.----- en calidad de-----
 ----- de la empresa, explícite la presente
 Relación en:
 -----, a ----- de ----- de 200-----

Destinatario del ejemplar: Trabajador/a Empresa Entidad gestora/colaboradora Autoridad laboral Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales (MTAS)

Doc. 03 - Comunicat oficial de malaltia professional

Entitat gestora o mútua

Règim (1)

Data del diagnòstic:

(Per emplenar per quadruplicat) Va causar baixa? (s) Sí

NO

Núm. document associació

Núm. inscripció al llibre registre sinistralitat

1. Dades del treballador

Cognoms i nom

Núm. llibre matrícula

Núm. afiliació SS

Data ingrés empresa

Sexe

Estat Civil

Data naixement

Ofici

Categoria professional

Total d'hores

Temps lloc treball

Domicili

Localitat

Província

Reglamentació i/o convenis aplicables

Lloc de naixement

DNI

Treballs que realitzava en diagnosticar-se la malaltia

Treballs que realitzava anteriorment

2. Dades de l'empresa

Nom o raó social

Plantilla

Activitat

Núm. incorporació Registre Social

Domicili social

Telèfon

Localitat

Província

Ubicació del centre de treball

Telèfon

Localitat

Província

--

3. Dades de les empreses amb el risc de malaltia professional en les quals el treballador hagués prestat els seus serveis anteriorment:

Nom o raó social	Domicili social	Activitat	ALTA Dates de BAIXA
			ALTA Dates de BAIXA
			ALTA Dates de BAIXA

4. Dades de la malaltia

Classe de malaltia professional		Descripció dels treballs que es consideren causals de la malaltia		Temps en mesos que ha estat exposat al risc	
Té cartilla sanitària? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Data de reconeixement previ	Data de l'últim reconeixement mèdic periòdic		Diagnòstic	
Descripció de la malaltia (síntomes principals o predominants. Quadre clínic)		Grau de la malaltia Lleu..... <input type="checkbox"/> Greu <input type="checkbox"/> Molt greu <input type="checkbox"/> Va morir..... <input type="checkbox"/>		Caràcter del diagnòstic De certesa <input type="checkbox"/> De presumpció <input type="checkbox"/>	

DELEGACIÓ DE TREBALL
(Segellat i datat)

Sr./Sra. en qualitat de l'expressada empresa, expedeix el present comunicat, per quadruplicat, a, de de 200

(Segell i signatura)

MUTUA

PARTE MÉDICO DE BAJA/ALTA DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES

DATOS DEL TRABAJADOR
 NOMBRE: _____
 NÚM. TRABAJO: _____
 NÚM. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL: _____
 NÚM. DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD: _____
 Nº AFILIADO: _____

SITUACIÓN
 ACTIVO DESPLAZADO FOMENTE

DATOS DE LA EMPRESA
 Denominación: _____
 Localidad: _____
 Población: _____
 Código Postal: _____
 Teléfono: _____

DESCRIPCIÓN DE LA LIMITACIÓN DE LA EFICIENCIA PROFESIONAL, DEL PUESTO DE TRABAJO, RESULTADO INSUFICIENTE MEDICO (en el caso de alta)
 Descripción: _____
 Causa: _____
 Causa: _____
 Causa: _____

FECHA DE LA BAJA / ALTA
 Desde: _____ Hasta: _____
 Día: _____ Mes: _____ Año: _____

PRONÓSTICO: Leve Grave Muy grave

CAUSA DEL ALTA
 Curación
 Faltas de asistencia
 Inspección Médica
 Prescripción de tratamiento
 Agotamiento físico
 Motivos que permita solicitar indemnización
 Reconocimiento

DATOS DE LA EMPRESA
 Denominación: _____
 Localidad: _____
 Población: _____
 Código Postal: _____
 Teléfono: _____

DESCRIPCIÓN DE LA LIMITACIÓN DE LA EFICIENCIA PROFESIONAL, DEL PUESTO DE TRABAJO, RESULTADO INSUFICIENTE MEDICO (en el caso de alta)
 Descripción: _____
 Causa: _____
 Causa: _____
 Causa: _____

FECHA DE LA BAJA / ALTA
 Desde: _____ Hasta: _____
 Día: _____ Mes: _____ Año: _____

PRONÓSTICO: Leve Grave Muy grave

CAUSA DEL ALTA
 Curación
 Faltas de asistencia
 Inspección Médica
 Prescripción de tratamiento
 Agotamiento físico
 Motivos que permita solicitar indemnización
 Reconocimiento

OTROS DATOS:
 Fecha de alta: _____
 Fecha de baja: _____
 Fecha de alta (2): _____
 Fecha de alta (3): _____
 Accidente de Trabajo: Sí No
 Criterio de Incapacidad: Sí No
 Necesidad de Observación por E.P.: Sí No

SETE DOCUMENTO NO SUPLECE RECONOCIMIENTO DE LAS PRESTACIONES QUE PUEDAN DEBERSE POR ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL HASTA LA ADMISIÓN DEL PARTE INICIAO POR LA EMPRESA.

Ejemplar para la Mutua

Doc. 05 - Model d'un comunicat assistencial (document no oficial)

**SOL·LICITUD DE ASSISTÈNCIA
POR ACCTE. DE TRABAJO**

Empresa N.º de Seguretat Social

**SOL·LICITUD D'ASSISTÈNCIA
PER ACCIDENT DE TREBALL**

Empresa

Núm. Seguretat Social

Preguem que es presti assistència mèdica al treballador/a:

Nom i cognoms

Núm. d'afiliació SS Social

Que ha sofert un accident de treball

Dia, mes, any

hora

Quan realitzava les tasques següents:

----- de ----- de -----
----- Signatura i segell de l'empresa.-----

Doc. 06 - Exemple d'enquesta per recollir l'estat de satisfacció dels treballadors/ores en relació amb els serveis prestats per la mútua

Recorda que... Qualsevol qüestionari ha de tenir una presentació o introducció en la qual hem d'explicar què ens ha impulsat a seguir aquesta iniciativa, quins objectius perseguim i com utilitzarem els resultats.

Com a exemple... En els últims mesos algunes persones s'han dirigit a la secció sindical de CCOO del nostre centre per expressar el seu descontentament davant l'atenció rebuda per part de la mútua. Doncs bé, el qüestionari que tens a les teves mans té com a objectiu recollir l'opinió i la percepció de les persones que en els últims 12 mesos han rebut alguna prestació de la mútua, sia per problemes de salut professionals (accidents de treball o malalties professionals), sia per problemes de salut relacionats amb malalties comunes. La teva opinió ens pot ajudar a identificar si hi ha problemes, quina importància tenen i quines mesures hem d'adoptar per resoldre'ls.

Per això, et demanem que contestis aquesta breu enquesta. **GRÀCIES PER LES TEVES APORTACIONS.** Ens la pots fer arribar al local de la secció sindical de CCOO, o bé lliurar-la directament als delegats/ades de prevenció.

En els últims 12 mesos no he realitzat cap contacte directe amb la mútua (FI DE L'ENQUESTA...)

1. Què opines sobre el tracte rebut per la recepció de la mútua...?

dolent regular bo excel·lent

2. Recordes el temps aproximat d'espera per ser atès/esa pel personal d'infermeria o mèdic?

Menys de 15 minuts.

De 15 a 30 minuts.

De 1/2 a 1 hora.

Més d'una hora.

3. Si vas rebre atenció d'infermeria, què opines del tracte rebut?
 dolent regular bo excel·lent
4. Què opines del tracte rebut del personal mèdic?
 dolent regular bo excel·lent
5. Què opines de l'exploració mèdica que et van realitzar?
 dolent regular bo excel·lent
6. Recordes el diagnòstic que et va donar el personal mèdic?
7. Què opines de l'explicació que et van donar en relació amb el diagnòstic?
 dolent regular bo excel·lent
8. Recordes el tractament que et van indicar?
9. Què opines de l'explicació que et van donar en relació amb el tractament que havies de seguir?
 dolent regular bo excel·lent
10. Recordes si et van preguntar en què consisteix el teu treball per valorar si era convenient la baixa?
 Sí NO No ho recordo

SI ET VAN DONAR LA BAIXA, PASSA DIRECTAMENT A LA PREGUNTA NÚM. 12.

11. Creus que hauries necessitat la baixa?

En cas afirmatiu, explica els teus motius:

Sí

NO

No ho sé

12. Explica el seguiment mèdic que et van realitzar abans de donar-te la baixa.

13. Què opines del seguiment que et van realitzar?

dolent

regular

bo

excel·lent

14. Consideres que et van donar l'alta en el temps adequat?

Sí

NO

No ho sé

En cas negatiu, explica els teus motius:

15. Has hagut de recórrer a la Seguretat Social o a la medicina privada pel mateix problema?

Sí

NO

En cas afirmatiu, explica els teus motius:

16. Tens alguna reclamació, queixa o crítica del servei rebut?

SÍ

NO

En cas afirmatiu, explica els teus motius:

17. Podries fer algun suggeriment o proposta personal orientat a millorar el servei que ofereix la mútua...?

SÍ

NO

En cas afirmatiu, explica-la o explica-les:

Doc. 07 - Model d'escrit per sol·licitar informació a l'empresa

MODEL DE SOL·LICITUD A L'EMPRESA

Població, data, mes, any

Sense més, atentament

.....

A LA DIRECCIÓ DE L'EMPRESA...

Els sotasignats/ades....., en qualitat de delegats/ades de (prevenció, personal, sindicals), es dirigeixen a la direcció d'aquesta empresa per sol·licitar la informació següent:

.....

.....

Sol·licitem aquesta informació a l'empara del que estableix l'article... apartat... lletra... de la Llei/Ordre/ Reial decret/...

Sol·licitem que aquesta informació se'ns faciliti abans del termini de... dies des de la data de recepció d'aquest escrit, i per això demanem que firmi la present només a efecte de justificar-ne la recepció.

Vaig rebre l'empresa

Els delegats/ades

D'AQUEST DOCUMENT, SE'N TRASLLADA CÒPIA A LA INSPECCIÓ DE TREBALL A L'EFECTE DE REGISTRE.

Doc. 08 - MODEL DE COMUNICAT PREVI DEL COMITÈ D'EMPRESA EN LA CONTRACTACIÓ DE LA GESTIÓ ECONÒMICA DE LA IT PER CONTINGÈNCIES COMUNES

Barcelona,.....

A LA DIRECCIÓ DE L'EMPRESA

DE: COMITÈ D'EMPRESA

En virtut de la seva comunicació de data....., en la qual ens traslladen la seva intenció de concertar amb la mútua d'accidents la gestió econòmica d'IT per contingències comunes, i, així mateix, ens sol·liciten informe previ preceptiu segons l'RD 1993/95, passem a contestar-la sobre la base dels punts següents:

- En la comunicació referenciada més amunt, només se'ns comunica la intenció de concertar aquesta gestió amb la mútua d'accidents de treball, però no se'ns diu en què consisteix ni les actuacions que realitzarà la mútua. Per tant, **NO ESTEM EN CONDICIONS MATERIALS DE PODER PRONUNCIAR-NOS PER FALTA D'INFORMACIÓ; A AQUEST EFECTE, SOL·LICITEM QUE SE'NS FACILITI DOCUMENTACIÓ SOBRE LES ACTUACIONS QUE REALITZARÀ LA MÚTUA EN L'EXERCICI D'AQUESTA GESTIÓ, PERQUÈ PUGUEM ELEVAR L'INFORME PREVI PRECEPTIU.**

- Com que la informació referida en el punt anterior, i pel que significa aquesta gestió a les mans de la mútua, i pel que respecta als principis, **LA NOSTRA RESPOSTA HA DE SER NEGATIVA** pels següents motius:
 - Que, atesa l'existència d'un sistema públic de salut, entenem que l'assumpció per part de la mútua d'accidents d'aquesta gestió obre la via a una possible privatització parcial i gradual tant de la gestió com de la titularitat de l'assegurament, que encara és públic i únic.
 - Que la contractació d'aquesta gestió suposa un atac a un dels elements essencials del sistema públic de salut: l'equitat.

- No està prou garantida, si més no, no se'ns ha informat de la manera, la confidencialitat de les dades clíniques del treballador/a.
- No hi ha prou mecanismes de control i participació dels treballadors/ores i de la seva representació en aquesta gestió.
- A la pràctica s'ha demostrat en multitud d'empreses que aquesta mesura està suposant un control de l'absentisme en la seva dimensió més dura de pressió sobre treballadors/es que estan en situació de baixa per IT.

Aquest comitè d'empresa desitja manifestar a la direcció que entén com una decisió equivocada destinar recursos i esforços, a través de la concessió d'aquesta gestió de la IT per contingències comunes a la mútua, a controlar els treballadors/ores de baixa per IT, o sigui, quan ja s'ha produït el dany a la salut, i no que es destinin a les activitats de prevenció de riscos laborals, abans que es produeixin els danys a la salut.

Per tot el que s'exposa, i a fi de facilitar el trasllat d'informació documental que sol·licita aquesta representació social, reiterem la nostra sol·licitud d'informació documental referida més amunt, i SOL·LICITEM FORMALMENT UNA REUNIÓ ENTRE EL COMITÈ D'EMPRESA I LA DIRECCIÓ per discutir aquest tema prèviament a qualsevol contractació d'aquesta gestió amb la mútua d'accidents de treball.

Sense més, rebin una cordial salutació.

Doc. 09 - Exemple de conveni de col·laboració en el supòsit que l'empresa contracti amb la mútua la gestió econòmica de les baixes per causes comunes



Barcelona,..... de..... de 200...

REUNITS

D'una banda, el senyor/a....., en qualitat de....., de..... l'empresa.....

D'altra banda, el senyor/a....., en qualitat de representant de la mútua.....

I, a l'últim, la representació dels treballadors/ores, formada pel

senyor/a.....

senyor/a.....

senyor/a.....

MANIFESTEN:

Que davant la insuficiència de les disposicions reglamentàries sobre el contingut i la forma de l'exercici de les funcions corresponents a la gestió de la cobertura de la prestació econòmica per incapacitat temporal derivada de contingències comunes i en el que fa referència als mecanismes de participació i de control sindical des de l'empresa, així com sobre les garanties de confidencialitat.

Que a fi d'assolir una major eficàcia i transparència en la gestió encomanada per l'empresa a la mútua, que al seu torn respecti els drets tant de les persones que estan en situació d'IT, prevista per la llei, com els drets de l'empresa.

Que senti la millora de la salut i les condicions de treball un benefici per a totes les parts implicades, com a fruit de la col·laboració entre elles.

Atenent a l'anterior:

ACORDEN:

- 1) La constitució d'una comissió paritària, empresa-treballadors/ores, per al seguiment de les prestacions que la mútua tingui contractades amb l'empresa, siguin aquestes la gestió econòmica del subsidi per IT per CC, la vigilància de la salut, la gestió de la IT per AT o malaltia professional i la seva atenció sanitària i/o la prestació de servei de prevenció.
- 2) Per a més agilitat i aprofitament de recursos, la comissió paritària abans esmentada coincidirà en la seva composició i persones amb el comitè de seguretat i salut, constituït a l'empresa sobre la base de l'article 38 de la Llei de prevenció de riscos laborals.
- 3) La comissió paritària creada en virtut d'aquests acords tindrà un règim de reunions coincident amb el del comitè de seguretat i salut. De la mateixa manera que el que s'estableix per a aquest comitè en el 3r paràgraf del punt 2 de l'abans esmentat article 38 "podran assistir a la comissió paritària: tècnics aliens a l'empresa, que en aquest cas seran persones pertanyents a la plantilla de la mútua".
- 4) Amb l'objectiu d'aconseguir més fluïdesa de funcionament de la comissió paritària, cadascuna de les parts nomenarà els seus portaveus. Les comunicacions entre les parts es realitzaran a través d'aquesta figura.

5) La comissió paritària resoldrà en el seu si les qüestions d'interpretació que puguin sorgir com a conseqüència de l'aplicació dels criteris generals d'actuació que es determinen en aquests acords, o altres de diversa índole, que puguin sorgir en el desenvolupament de les seves funcions.

A partir de la signatura dels presents acords, i per a més eficiència en la comesa de la comissió paritària, s'estableixen els següents

CRITERIS GENERALS D'ACTUACIÓ:

1. La mútua realitzarà directament, amb mitjans propis, la gestió econòmica de la IT per contingències comunes, així com el seu control.
2. La mútua realitzarà els controls de baixa en els seus serveis i instal·lacions.
3. Si s'ha de produir el desplaçament de la persona amb IT a les instal·lacions de la mútua, la despesa del transport públic serà a càrrec d'aquesta última.
4. En cas d'impossibilitat de desplaçament per part de la persona en situació d'IT, serà suficient justificació l'opinió clínica del/de la metge/essa de capçalera.

La persona amb IT no serà citada per la mútua en cap cas fora de la ciutat de residència, per efectuar-li revisió mèdica de baixa.

6. Si la mútua determina presentar proposta d'alta mèdica a la inspecció de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, informarà prèviament la persona interessada del contingut de la proposta.
7. Davant la proposta de la mútua de realitzar atenció mèdica, quirúrgica o de proves complementàries al treballador/a en situació d'IT per CC, se'ls informarà àmpliament de la proposta. Serà imprescindible el consentiment exprés de la per-

sona interessada, i tindrà el temps suficient per realitzar les consultes que cregui necessàries, abans de donar la seva conformitat.

8. Per rendibilitzar la informació de la qual disposa la mútua sobre la situació general de la salut dels treballadors/ores i poder analitzar les diferents causes que influeixen en l'àmbit del treball en aquesta situació de salut, i perquè, conjuntament, treballadors/ores, empresa i tècnics/ques de la mútua puguin proposar actuacions al comitè de seguretat i salut. La mútua es compromet a informar, trimestralment, la comissió mixta dels temes següents:

- Metodologia i forma de processament de les dades clíniques dels treballadors/ores per preservar-ne la confidencialitat.
- Nombre de persones en IT, desagregat per patologies, diferenciant contingències comunes, accidents de treball, malaltia professional i atenció "no causa baixa".

Així mateix, passarà relació per edat, sexe, categoria, secció de treball, etc.

Propostes d'alta presentades a l'INSS.

Memòria anual d'activitat en relació amb l'empresa. De la seva banda, l'empresa es compromet a informar la comissió mixta del següent:

- Dates d'altres i de baixes i cost de les prestacions econòmiques (TC-1 i TC-2).
- Evolució de l'absentisme per IT (CC, AT, EP).

De conformitat amb els acords adoptats en el present document, el signen les parts en lloc i data ressenyats al començament d'aquest escrit.

Per a l'empresa
treballadors/ores

Per a la mútua

Per als treballadors/ores

Doc. 10 - Instrucció 14/98 de l'Institut Català de la Salut

Procediment per determinar la contingència en processos d'incapacitat temporal (IT) a sol·licitud dels facultatius de l'Institut Català de la Salut (ICS)

Exposició de motius

La instrucció té per finalitat regular i unificar l'actuació dels metges/esses de capçalera i especialistes de l'ICS en els casos de persones assegurades que demanen una baixa mèdica per incapacitat temporal, derivada de la contingència de malaltia comuna, essent la prestació econòmica a càrrec de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) o d'una mútua d'accidents de treball i malalties professionals; en cas que la contingència sigui d'accident de treball o de malaltia professional, a càrrec d'una mútua.

La qualificació de la contingència té importants repercussions medicoassistencials, econòmiques i sociolaborals. Per això, és necessari determinar la contingència en l'àmbit administratiu mitjançant un procediment ràpid i senzill.

Fins ara, el Centre de Reconeixement i Avaluació Mèdica (ICAM) emetia dictàmens de determinació de la contingència únicament a petició de l'INSS. Aquesta instrucció estableix el procediment administratiu per determinar la contingència a sol·licitud dels metges/esses d'atenció primària.

Índex

Objecte

Àmbit d'aplicació

Procediment

Via judicial

Annex:

Sol·licitud de determinació de la contingència Model ICS 336

Entrada en vigor: L'endemà de la seva signatura.

OBJECTE

Definir i homogeneïtzar l'actuació dels metges/esses d'atenció primària quan calgui determinar la contingència d'un procés d'incapacitat temporal, mitjançant l'establiment del procediment administratiu per tal que, a sol·licitud dels mateixos metges/esses, l'ICAM dictamini sobre la contingència.

ÀMBIT I SUPÒSITS D'APLICACIÓ

Aquesta instrucció és d'aplicació per als metges/esses d'atenció primària de l'Institut Català de la Salut en el supòsit de pacients que hi acudeixin per iniciar una incapacitat temporal derivada de malaltia comuna i que aquesta contingència pugui considerar-se continuació o recaiguda d'un procés anterior d'incapacitat temporal en què ja hagi estat lliurada l'alta mèdica per una mútua (tant si la persona assegurada s'hi presenta motu proprio com si és remès per la mútua), o en cas que es tracti d'un presumpte accident de treball o d'una malaltia professional que la mútua no vulgui assumir; o en supòsits assimilables als anteriors.

PROCEDIMENT

El facultatiu/iva de l'Institut Català de la Salut ha d'estendre *ad cautelam*, si ho considera oportú, el comunicat de baixa P9, i ha de trametre al CRAM, per valisa, la còpia de la baixa destinada a l'ICS, degudament emplenada, juntament amb l'imprès de sol·licitud (annex I), i amb còpia dels informes assistencials del moment del fet causant, proves mèdiques o documentació de què disposi, que ajudin en la determinació de la contingència.

En el model de sol·licitud de determinació de la contingència, el/la metge/essa hi ha de fer constar el seu nom i els cognoms, el centre de treball, la direcció d'atenció primària a la qual pertany i el nom i els cognoms del pacient, així com la documentació que hi adjunta.

El CRAM, al més aviat possible, ha de citar la persona assegurada i ha d'emetre un dictamen en què es determini si la contingència de la incapacitat temporal és per motiu de malaltia comuna, accident de treball o malaltia professional.

El CRAM ha de notificar al facultatiu/iva sol·licitant la contingència determinant del procés mitjançant l'imprès de sol·licitud de determinació de la contingència, en l'espai reservat a l'efecte.

Si el CRAM determina que la incapacitat deriva de malaltia comuna, el metge/essa d'atenció primària ha de continuar lliurant els comunicats de confirmació fins que es compleixi una dels causes d'extinció del procés.

Si el CRAM determina que la contingència de la incapacitat temporal és accident de treball o malaltia professional, el facultatiu, en rebre la notificació, ha de lliurar l'alta mèdica al/a la pacient el dia que aquest vagi a recollir el següent comunicat de confirmació. En el diagnòstic del comunicat d'alta mèdica, el metge/essa ha d'especificar-hi si el procés deriva d'accident de treball o de malaltia professional. A més, el CRAM ha de comunicar a l'INSS la contingència laboral a l'efecte que aquest ho comuniqui a la mútua corresponent, la qual ha d'estendre la baixa mèdica.

VIA JUDICIAL

Aquesta instrucció regula el procediment per determinar la contingència en via administrativa en l'àmbit de l'Institut Català de la Salut.

Les mútues i els assegurats/ades poden impugnar la contingència mitjançant una reclamació prèvia, la qual esgota la via administrativa, i després per la via jurisdiccional social.

Manuel Jovells i Casis
Gerent de l'ICS

Barcelona, 1 de desembre de 1998

Sol·licitud de determinació de la contingència

Dades del metge

Cognoms i nom

Centre d'atenció primària o àrea bàsica de salut

Direcció d'atenció primària

Dades del pacient

Informes i proves mèdiques que s'adjunten

Còpia per a l'ICS del comunicat de baixa P9

Informes assistencials Nom dels informes:

RX TAC EMG RNM Altres:

Observacions:

Lloc i data

Informe del CRAM sobre la contingència

Malaltia comuna Accident de treball **Malaltia professional**

Signatura i segell del metge/essa avaluador

Lloc i data

ICS 336 M (11/98)

Doc. 11 - Model de denúncia davant la Inspecció de Treball.

A LA INSPECCIÓ DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL DE BARCELONA

....., major d'edat, i amb DNI núm....., i domicili a l'efecte de citacions i notificacions a....., c.....davant aquesta Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social, comparec i

EXPOSO:

Que en la meua qualitat de delegat/a (*cal determinar si és de prevenció, de personal, sindical, etc.*) de l'empresa..... i amb l'últim domicili conegut a..... c....., dedicada a....., mitjançant el present escrit formulo contra aquesta (*i/o contra la mútua; en aquest cas caldrà especificar les dades identificatives de la mútua*) **DENÚNCIA** per la possible infracció de la normativa de (*cal determinar si és de prevenció de riscos laborals, de seguretat social i/o laboral*).

Sobre la base dels següents

FETS:

(cal determinar exclusivament què ha passat)

PRIMER.-.....

SEGON.-.....

Són d'aplicació als fets que acabo de referir-me els següents

FONAMENTS JURÍDICS:

(cal determinar exclusivament els articles i les normes jurídiques aplicables)

I.- Article.....

II.- Article.....

Per tot el que s'exposa

SOL·LICITO:

Que es tingui per presentada aquesta denúncia amb totes les seves còpies contra l'empresa (*i/o la mútua*)....., l'admeti a tràmit i, en vista de tot el que s'hi exposa, en comprovi la veracitat practicant l'oportuna visita a l'empresa al més aviat possible, i procedeixi a realitzar a l'empresa (*i/o mútua*) els requeriments següents:

-
-
- (*cal determinar quines coses concretes es pretén que realitzi l'empresa i/o la mútua*).

I, així mateix, aixequi les corresponents actes d'infracció, si escau, tenint-me per part amb caràcter general en la meva condició d'interessat/ada i notificant-me el resultat de les gestions. També interessa al/a la signant que es requereixi la seva presència, si escau, en el moment de procedir a la inspecció.

(Lloc i data)

Signatura

Doc. 12 - MODEL DE SOL·LICITUD DE CÒPIA DE LA HISTÒRIA CLÍNICA

A L'ATENCIÓ DE (CAL ESPECIFICAR-HI EMPRESA, MÚTUA, SERVEI DE PREVENCIÓ...)

jo, (CAL POSAR-HI EL NOM I COGNOMS), amb DNI núm....., amb domicili a l'efecte de notificacions al C....., invocant l'article 13 de la Llei 21/2001, de 29 de desembre, "*sobre els drets d'informació concernent a la salut i l'autonomia del pacient, i la documentació clínica*",

SOL·LICITO:

- Còpia de la totalitat de l'historial mèdic que obra en poder d'aquesta entitat sobre la meva persona.

Així mateix, els comunico que en el termini d'una setmana passaré a recollir-lo per les instal·lacions d'aquesta clínica.

Sense més, a Barcelona, (CAL POSAR-HI DATA)

He rebut (EMPRESA, MÚTUA, ETC.): **NOM DEL/DE LA SOL·LICITANT)**

Data vaig rebre:

Doc. 13.a. Responsables de salut laboral de CCOO de Catalunya

Llista de **federacions** i persones de contacte

Aquestes federacions les trobaràs a Via Laietana, 16, 08003 Barcelona.

Activitats diverses (2a planta)

Cele Navarro. cnavarro@conc.es

Telèfon 93 481 27 41 Fax 93 268 01 73

Fecoht (comerç, hoteleria) (2a planta)

M^a Carmen Blanco. mcblanco@conc.és

Telèfon 93 481 27 54 Fax 93 310 25 56

Agroalimentària 3a planta)

Ceferino Alonso. calonso@conc.es

Telèfon 93 481 27 91 Fax 93 268 44 28

Fiteqa (tèxtil, químiques i afins) (4a planta)

Enrique Gómez. fiteqa1@conc.es

Telèfon 93 481 27 59 Fax 93 315 18 51

Comfia (finances-administració) (2a planta)

Pablo Ros García. pabloros@comfia.net

Telèfon 93 481 27 45 Fax 93 310 71 17

FSAP (administració pública) (4a planta)

Antonio Muñoz amunoz@conc.es

Telèfon 93 481 27 87 Fax 93 268 39 52

Comunicació i transports (2a planta)

Francesc Montoro fctsalutlaboral@conc.es

Telèfon 93 481 27 65 Fax 93 310 78 69

Minerometal lúrgica (3a planta)

Carlos Salto csalto@conc.es

Telèfon 93 481 27 96 Fax 93 268 40 42

Construcció i fusta (3a planta)

Alfred Bienzobas abienzobas@conc.es

Telèfon 93 481 27 93 Fax 93 268 14 54

Sanitat (4a planta)

Javier Ros jros@conc.es

Telèfon 93 481 28 45 Fax 93 310 32 82

Ensenyament (4a planta)

Esperança Pallàs ensesalutlaboral@conc.es

Telèfon 93 481 28 42 Fax 93 268 42 72

Trades (autònoms dependents) (1a planta)

Ferran Fullà ffulla@conc.es

Telèfon 93 481 27 43 Fax 93 481 25 85

L'estructura de salut laboral en els territoris de Comissions Obreres de Catalunya

CONC

Dept. de Salut Laboral de la CONC.
salutlab@conc.es
Via Laietana, 16, 5a, 08003 Barcelona.
Telèfon 93 481 27 80 Fax 93 481 27 70

BARCELONA

Unió Comarcal de l'Anoia

Carmen Trenas
Pg. Cinto Verdaguer, 122, 08700 Igualada.
Telèfon 93 805 04 94 Fax 93 805 26 48

Unió Comarcal del Bages i Berguedà

Josep Fuentes Jfuentes@conc.és
Pg. Pere III, 60-62, 08240 Manresa.
Telèfon 93 874 50 10 Fax 93 874 13 03

Unió Comarcal del Baix Llobregat

Adelina Cobos. acobos@conc.es
Ctra. d'Esplugues, 68, 08940 Cornellà de Llobregat.
Telèfon 93 377 92 92 Fax 93 377 19 87

Unió Comarcal del Barcelonès

Vicenç Tarrats. vtarrats@conc.es
Via Laietana, 16, 3r. 08003 Barcelona.
Telèfon 93 481 28 03 Fax 93 315 08 56

Unió Comarcal d'Osona

Ramón Cuní. rcuni@conc.es
Pl. Lluís Companys, 3. 08500 Vic.
Telèfon 93 886 10 23 Fax 93 889 14 11

Unió Comarcal del Vallès Occidental

José Antonio Grillo. jagrillo@conc.es
Rambla, 75. 08202 Sabadell.
Telèfon 93 715 56 00 Fax 93 725 06 55

Unió Comarcal del Vallès Oriental-Maresme

Antonio Lafuente. antlafalv@conc.es
Pius XII, 5-6 baixos. 08400 Granollers.
Telèfon 93 860 19 40 Fax 93 879 26 19

GIRONA

Unió Intercomarcal de les Comarques Gironines

Pedro Ortega. portega@conc.es
Miquel Blai, 1. 17001 Girona.
Telèfon 972 21 73 03 Fax 972 22 30 91

LLEIDA

Unió Intercomarcal de les Terres de Lleida

Josep M. Baiget. baiget@conc.es
Av. Blondel, 35. 25002 Lleida.
Telèfon 973 26 36 66 Fax 973 27 50 66

TARRAGONA

Unió Intercomarcal de Tarragona

Teresa Fortuny tfortuny@conc.es
C/ August, 48, 1r. 43003 Tarragona.
Telèfon 977 22 65 14 Fax 977 23 18 09

13.b. Adreces del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya

Subdirecció General de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball

Sepúlveda, 148-150

08011 BARCELONA (Barcelonès)

Telèfon 93 228 57 57 / Fax 93 228 57 43

Subdirecció General d'Afers Laborals i d'Ocupació de Barcelona

Carrera, 12-24

Població 08004 BARCELONA (Barcelonès)

Telèfon 93 622 04 00 / Fax 93 622 04 01

Subdirecció General d'Afers Laborals i d'Ocupació de Girona

Rutlla, 69-75

17003 GIRONA (Gironès)

Telèfon 972 22 27 85 / Fax 972 22 37 71

Subdirecció General d'Afers Laborals i d'Ocupació de Lleida

General Britos, 3

25007 LLEIDA (Segrià)

Telèfon 973 23 00 80 / Fax 973 23 36 23

Subdirecció General d'Afers Laborals i d'Ocupació de Tarragona

Joan Baptista Plana, 29-31

43005 TARRAGONA (Tarragonès)

Telèfon 977 23 36 14 / Fax 977 24 33 74

Subdirecció General d'Afers Laborals i d'Ocupació de les Terres de l'Ebre

Carrer de la Rosa, 9

43500 TORTOSA (Baix Ebre)

Telèfon 977 44 81 01 / Fax 977 44 95 75

Doc.13.c - Llista d'adreces de les seus provincials de la Inspecció de Treball

Barcelona

Travessera de Gràcia, 303-311
08025 Barcelona
Tel. 93 401 30 00/07/08 Fax 93 459 33 35

Girona

Álvarez de Castro, 4
17017 Girona
Tel. 972 20 59 33 Fax 972 20 97 85

Lleida

Riu Besós, 2
Lleida
Tel. 973 21 63 80 Fax 973 20 49 43

Tarragona

Vidal i Barraquer, 20
Tarragona
Tel. 977 21 82 58 Fax 977 23 58 25

Doc. 13. D - Llista d'adreces de l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques (ICAM)

ICAM BARCELONA

Balmes, 20
Barcelona
Tel. 93 482 41 47

IT Mútues

Casanova, 12
Barcelona
Tel. 93 424 97 93

ICAM TERRSSA

Gutenberg, 3-13 1 p. 6
Terrassa
Tel. 93 788 53 52

ICAM GRANOLLERS

Girona, 290
08520 Les Franqueses Vallès
Tel. 93 861 80 30

ICAM MANRESA

Soler i Marc, 6
08240 Manresa
Tel. 93 788 53 52

ICAM MARTORELL

Mancomunitats Comarcals, 9
08760 MARTORELL
93 775 51 03

ICAM SABADELL

Ctra. Barcelona, 473
08203 SABADELL
93 728 44 46

ICAM VIC

Pl. Divina Pastora, 6 5è
08500 VIC
93 889 02 22

ICAM GIRONA

Santa Clara, 35
Girona
Tel. 972 20 88 15

ICAM LLEIDA

Edifici Trading Balmes
Vallcalent, 1 8è. B-C
25006 Lleida
Tel. 973 27 28 33

ICAM TARRAGONA

Av. Reina Cristina, 54
Tarragona
Tel. 977 23 73 52

Doc. 13. e - Llista de les Unitats de Salut Laboral

Nom	Adreça	Telèfon
USL de Costa de Ponent	ICS - CAP Ramona Via Av. Verge de Montserrat, 24 08820 El Prat de Llobregat.	934 792 934
USL de la Regió sanitària centre	ICS - Ajuntament de Sabadell Plaça del Gas, 2 08201 SABADELL	937 264 700
USL de Tarragona / Reus	ICS - CAP Torreforta C/ Gomera, s/n 43006 Tarragona	977 541 560
	ICS - CAP Sant Pere Camí Riudoms, 53 43202 Reus	977 320 456
USL de Barcelona	Agència de Salut Pública Plaça Lesseps, 1 08023 Barcelona	932 384 565
USL de Barcelonès Nord / Maresme	Badalona Gestió Assistencial C/ Gaietà Soler, 6-8, entr. 3a 08911 Badalona	934 648 464
USL de Girona	ICS C/ Santa Clara, 33-35 Girona	972 200 000 ext. 420
USL de Lleida	Gestió Serveis Sanitaris Alcalde Rovira Roure, 44 25198 Lleida	973 727 363

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball i Indústria
Direcció General de Relacions Laborals