www.ccoo.cat

HOJA INFORMATIVA PARA DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

LA PARTICIPACIÓN SINDICAL CUANDO LA EMPRESA CAMBIA DE MUTUA

Diciembre 2009

Inicialmente las Mutuas nacieron para cubrir la situación de necesidad que tenía un trabajador/a que sufría un accidente de trabajo, y mediante esta gestión, que todavía es vigente, se cubre, entre otros, la asistencia sanitaria así como las prestaciones económicas que deba percibir. Los empresarios son los responsables del pago de la cuota para cubrir esto, la cual no es negociable, puesto que la cantidad será siempre la misma: es un porcentaje del salario que está en función de los epígrafes legalmente determinados por Seguridad Social. Por lo tanto, cuando una empresa se afilia a una Mutua la decisión del empresario no se basa en el coste de su cotización (que será el mismo sea cual sea la Mutua), sino que las razones para elegir una Mutua u otra son otras.

Por todo esto, históricamente la decisión de afiliarse a una Mutua siempre ha sido de los empresarios, y no quieren que los trabajadores/as (mediante sus representantes) participen en la misma. A pesar de todo, la normativa vigente sí que nos da una serie de posibilidades de participación que debemos desarrollar sindicalmente.

Así, y a partir de las consultas colectivas que nos llegan al sindicato en relación al cambio de Mutua, hemos detectado numerosos problemas, básicamente en relación a la vulneración legal, causada por algunas empresas en connivencia con las Mutuas, del derecho de la Representación Legal de los Trabajadores/as a la participación en este cambio de Mutua. Evidentemente el contenido de esta hoja informativa en relación a la participación también es de aplicación en cuanto a la contratación de la gestión económica de IT por contingencias comunes que la empresa puede hacer con la Mutua.

No obstante, en cualquier caso, tenemos una guía sindical sobre las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y también un curso de formación sindical. Ponte en contacto con tu federación y/o territorio y te informarán de los cursos que tenemos programados.

El objetivo de esta hoja informativa es informar y ofrecer instrumentos para la acción sindical entorno a los derechos de participación sindical en relación a las Mutuas, y más concretamente en relación al cambio de Mutua, así como establecer los criterios para poder elaborar el preceptivo informe previo, no vinculante, por parte de los representantes legales de los trabajadores/as.

Con la financiación de:

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

Esta "hoja informativa" la podéis encontrar en soporte informático y en catalán en www.ccoo.cat/salutlaboral (apartado eines sindicals/fulls informatius)

Dónde se regula legalmente...

El contenido de esta hoja informativa está regulado básicamente por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Colaboración en la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, que ha ido incorporando diferentes modificaciones.

Empezando por el principio...La afiliación a la Mutua...

Antes de entrar propiamente en el cambio de Mutua, es muy importante ver cómo es la afiliación de la empresa a la Mutua, puesto que este acto se debe formalizar por escrito, y está establecido legalmente.

- **¿Quién puede afiliarse a una Mutua?** Se podrán afiliar a una Mutua aquellas personas físicas o jurídicas que; sean empresarios, que tengan personal a su servicio, y estén obligados a inscribirse a la Seguridad Social.[1]
- **¿Cómo se asocia a una Mutua?** Formulando una proposición de asociación a la mutua incluyendo la protección de la totalidad de los trabajadores/as, correspondientes a actividades y centros de trabajo comprendidos en el ámbito de actuación de la mutua.
- **¿Qué puede contestar la Mutua?** Si la proposición de asociación es la formulada por empresarios comprendidos en su ámbito territorial y ésta incluye a todos los trabajadores/as a su servicio, la mutua tiene la obligación de aceptarla.
- **¿Cómo se formaliza la asociación?** Mediante el compromiso, por escrito, del desempeño de las obligaciones establecidas en los estatutos de la mutua, de las condiciones contenidas en el "documento de asociación" y de los acuerdos adoptados por la mutua.
- **¿Qué es un documento de asociación?** Este documento que también se conoce como "convenio de asociación", es el documento que hacen entre la mutua y la empresa, en el que se determinarán los deberes y obligaciones recíprocas. Su contenido mínimo está establecido en la ley.
- **¿Quién suscribe el documento de asociación?** Será suscrito por quien tenga la representación de la empresa solicitante y de la mutua, recibiendo la empresa asociada en este momento y como mínimo los estatutos de la mutua.
- **¿Cuál es la vigencia del documento de asociación?** Este documento no podrá tener una duración superior a un año. A pesar de todo, se entiende prorrogado tácitamente por periodos de un año excepto denuncia expresa en contrario formulada por la empresa asociada con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de vencimiento.
- **¿Cuál es la participación sindical?** La empresa debe pedir, con carácter previo a su formalización, un informe previo y preceptivo al Comité de Empresa. Este informe no será vinculante, pero sin el mismo no se podrá tramitar la asociación de la empresa a la mutua.

Procedimiento de cambio de Mutua...

- **La empresa deberá de avisar como mínimo con un mes de antelación** al cumplimiento del documento de asociación, y que se pueda acreditar documentalmente este aviso, su decisión de causar baja a la Mutua.

ⓘ **ATENCIÓN...** Hemos de estar muy alerta con la fecha de vigencia del convenio de asociación para poder controlar sindicalmente que el procedimiento de cambio de Mutua se hace en el plazo legalmente previsto.

- Una vez recibido por la mutua, ésta tiene obligación de emitir el certificado de baja en 10 días.

[1] Para una información más detallada la podéis encontrar en la "Guía Sindical de Mutuas" o bien contactando con el responsable de salud laboral y/o Mutuas en vuestra federación o territorio.

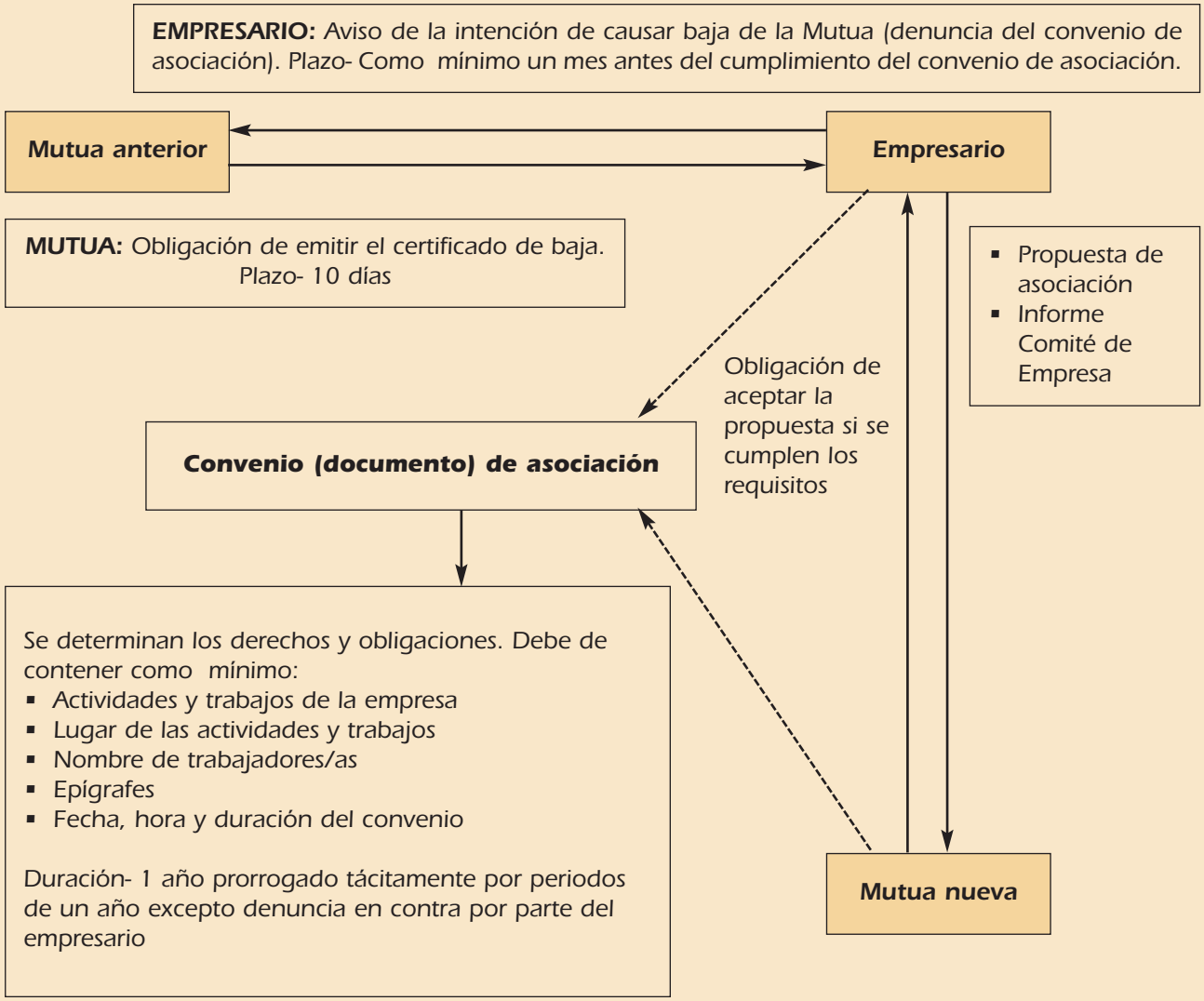
- Cuando llega este certificado de baja a la empresa, **ésta deberá presentar a la Tesorería General de la Seguridad Social la documentación para el cambio de mutua** que consiste en:
  - Propuesta de asociación de la nueva mutua.
  - Copia de la carta de cese.
  - Carta solicitante el cambio.
  - **INFORME DEL COMITÉ DE EMPRESA.**[2]

ⓘ **ATENCIÓN ESTE INFORME SERÁ PREVIO, PRECEPTIVO (OBLIGATORIO) Y NO VINCULANTE.**

A parte de hacer este informe, debemos propiciar la discusión de este tema con la Dirección de la Empresa, mediante su inclusión en el orden del día de las reuniones del Comité de Empresa y la Dirección, o bien del Comité de Seguridad y Salud, a los efectos de; intentar llegar a un acuerdo con la empresa, y en su defecto para que haya constancia de las posiciones de las partes en las actas de estas reuniones, puesto que también nos servirán para redactar este informe del comité de empresa o delegados/das de personal.

ⓘ **ATENCIÓN**...Debemos pedir a la empresa que nos facilite copia de la totalidad de esta documentación para poder hacer el control de legalidad

Para centrar ideas



[2]**Hay una excepción a este trámite,** y se da cuando una empresa se queda sin personal, en este caso no es necesario esperar al vencimiento del documento de asociación, sino que la empresa puede en el momento de reiniciar sus actividades solicitar el cambio de mutua.

Requisitos legales para el cambio de Mutua. Instrucciones de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social...

La Secretaría de Estado de la Seguridad Social, mediante la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, en vista de las interpretaciones erróneas y de los incumplimientos que se producen en la aplicación de los requisitos legales relativos al procedimiento de cambio de Mutua por parte de las empresas y de las propias Mutuas, se ha visto obligada a dictar las siguientes instrucciones al respecto:

- **Instrucción primera.-** Establece los requisitos que deberá reunir la denuncia del convenio de asociación son:
  - Deberá estar **suficientemente motivada.**
  - **Se acompañará a la misma el preceptivo informe del Comité de Empresa o Delegados/das de Personal,** excepto en el caso de que no existieran estos órganos de representación por no exigirlo la normativa de aplicación (por ejemplo empresas de menos de 6 trabajadores/as).

- **Instrucción segunda.- La documentación señalada en el punto anterior** (motivación del cambio de Mutua e informe del Comité de Empresa o delegados/das de personal), **así como la certificación de cese** (acompañada de la valoración de la Mutua certificando –Mutua anterior-) **deberán tenerse en cuenta por la Tesorería General de la Seguridad Social para adoptar la decisión que proceda.**

NO TENDRÁN NINGÚN EFECTO, Y POR LO TANTO INVALIDAN EL CAMBIO DE MUTUA, AQUELLAS COMUNICACIONES DE CAMBIO DE MUTUA QUE NO CUMPLAN ESTOS REQUISITOS.

QUÉ PODEMOS HACER EN LAS EMPRESAS...

Es muy importante que, para abordar seriamente nuestro trabajo sindical hacia el **cambio de Mutua, diseñemos y planifiquemos una estrategia clara y precisa sobre como abordamos esta tarea.** Así para poder definir esta estrategia, os proponemos los diferentes pasos a seguir, que tendrán especificidades propias según si somos nosotros los que promovemos el cambio de Mutua. Si estamos de acuerdo con el cambio propuesto por la empresa o si estamos en desacuerdo ante la propuesta por la empresa.

PREPARAR UNA PROPUESTA DE CAMBIO DE MUTUA...

- **Recoge la opinión de los trabajadores/as donde se pueda reflejar los problemas existentes a la asistencia sanitaria que han recibido por parte de la Mutua.** Para recoger la opinión de los trabajadores/se sobre la asistencia sanitaria de la Mutua podemos usar una encuesta[3]. De esta forma podemos documentar los problemas existentes con la Mutua.

- **Haz una campaña informativa a los trabajadores/as de tu empresa** con tal de que, cuando tengan un problema con la asistencia sanitaria recibida por la Mutua **llenen las correspondientes hojas de reclamaciones en el centro asistencial de la Mutua.** Se trata de que podamos recoger copia de estas hojas de reclamaciones (que nos faciliten los mismos trabajadores/as). De esta forma podemos documentar los problemas existentes con la Mutua.

- **Recoge la firma de la mayoría de los trabajadores/as de tu empresa pidiendo el cambio de Mutua a la Dirección de la Empresa[4].**

---

[3] Para recoger la opinión de los trabajadores/se podéis usar la encuesta que sale en la "Guía Sindical de Mutuas" el documento interesante Nº 5. que puedes conseguir en tu federación o territorio y en la web www.ccoo.cat/salutlaboral (apartado "guies sindicals)

[4] Para la recogida de firmas podéis usar el modelo que anexamos al final de esta hoja informativa.

➪ Propón una **reunión del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal con la Dirección de la Empresa, o del Comité de Seguridad y Salud,** para poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa formalmente los problemas existentes con la Mutua (basado en la encuesta, en las hojas de reclamaciones y en la firma de los trabajadores/as pidiendo el cambio de Mutua), y **SOLICITAREMOS POR ESTOS MOTIVOS EL CAMBIO DE MUTUA A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA…**

En el supuesto que **la empresa acepte el cambio de Mutua,** con tal de garantizar su eficacia debemos:

a. Intentar conseguir la **codecisión en el cambio de Mutua.**

b. En el caso de que no podamos conseguir la codecisión, intentar **acordar con la Dirección de la Empresa los criterios** que deberá tener y los requisitos que deberá reunir la nueva Mutua.

c. Hacer un Informe del **Comité de Empresa o Delegados/das de Personal** (ver el apartado más abajo).

En el supuesto de que la Dirección de la **empresa no acepte** las actuaciones deberán de pasar por:

a. Poner en conocimiento del responsable de Salud Laboral de vuestra federación o territorio para que pueda valorar si se pone en conocimiento de nuestros representantes en las Comisiones de Control y Seguimiento de la Mutua los problemas existentes

b. **Denunciar aquellos incumplimientos legales derivados de estas actuaciones de las Mutuas,** o bien en la vía administrativa o en la vía judicial (según el caso y en función del asesoramiento de vuestros responsables de salud laboral de la federación o territorio y/o del Gabinete Jurídico), con el objeto de que la Dirección de la Empresa visualice que lo más adecuado es el cambio de Mutua y para asegurar la defensa de los derechos de los trabajadores/as de nuestra empresa en su relación con la Mutua.

En cualquiera de los supuestos planteados de cambio de Mutua **ES FUNDAMENTAL QUE TENGAMOS UN CONTROL SOBRE LA FECHA DEL CONVENIO DE ASOCIACIÓN, PUESTO QUE ÉSTA ES CLAVE PARA PODER PONER EN MARCHA TODO EL PROCESO DE CAMBIO DE MUTUA Y QUE INFORMEMOS AL CONJUNTO DE LA PLANTILLA DE SUS DERECHOS Y DEBERES EN RELACIÓN A LAS MUTUAS (al final adjuntamos una propuesta de nota informativa)**

🕮 EL INFORME PREVIO, OBLIGATORIO PERO NO VINCULANTE

En cualquier caso, siempre el cambio de mutua, obligatoriamente, debe pasar por el informe preceptivo del **Comité de Empresa o Delegados/as de Personal,** expresando la opinión de la Representación Legal de los Trabajadores/as al cambio de Mutua. Adjuntamos propuesta de redactado de cómo podría ser este informe previo.

A efectos de confeccionar este informe es imprescindible tener toda la información relativa a la nueva Mutua, como por ejemplo:

- Número de centros asistenciales y horarios de asistencia sanitaria, para poder valorar la proximidad y cobertura del servicio a la empresa.

- Estado y calidad de las instalaciones sanitarias y recuperadoras de la mutua

- Si existen o no procedimientos de acceso directo de los representantes sindicales de la empresa y el personal médico y responsables de la asistencia sanitaria de la mutua, para valorar el servicio prestado por la mutua de manera periódica.

- Si tienen un interlocutor con capacidad de decisión al que se pueda dirigir la representación de los trabajadores/as ante cualquier problema que pueda surgir.

- Si tienen contratas o subcontratas de servicios principales (sanitarios).

- Si tienen un procedimiento de reclamación interno ante una mala praxis médica o queja....

Es importante, siempre que sea posible, hacer una reunión entre el Comité de Empresa o Delegados/das de Personal y la Dirección de la Empresa sobre este tema.

RECUERDA QUE EN EL CASO DE CAMBIO DE MUTUA...

- **La empresa deberá avisar,** como mínimo con un mes de antelación a la fecha del cumplimiento del documento de asociación, a la Mutua anterior **de su decisión de causar baja.**

- La Mutua **anterior** una vez ha recibido esta denuncia por parte de la empresa **tiene la obligación de emitir el certificado de baja** en el plazo de 10 días.

- Una vez recibido el certificado de baja o cese, **la empresa deberá presentar a la Tesorería General de la Seguridad Social la documentación por el cambio de Mutua** (propuesta de asociación a la nueva Mutua, copia de la carta de cese y carta solicitando el cambio).

- **La empresa debe pedir previamente al cambio de Mutua informe al Comité de Empresa o delegados/das de personal, el cual será preceptivo y no vinculante.**

- **Sin cumplir los requisitos anteriores la comunicación de cambio de Mutua que se haga no tendrá ningún efecto.**

- Si necesitas **apoyo** para cualquiera de las actuaciones que quieras hacer en tu empresa, puedes encontrarlo en las **estructuras del Sindicato.** Puedes encontrar los datos de contacto en www.ccoo.cat/salutlaboral el apartado "Qui som".

MODELO DE RECOGIDA DE FIRMAS DE LOS TRABAJADORES/SE EN RELACIÓN AL CAMBIO DE MUTUA...

Los trabajadores/as de la empresa (incluir el nombre de la empresa) **abajo firmantes manifiestan su acuerdo con la carta anterior PIDIENDO EL CAMBIO DE MUTUA.**

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	FIRMA

MODELO DE INFORME PREVIO, PRECEPTIVO (OBLIGATORIO) Y NO VINCULANTE AL CAMBIO DE MUTUA

A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

DE: TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA EMPRESA.....

En relación a la consulta realizada por la Empresa en cumplimiento de lo establecido en el artículo 61.3 del RD. 1993/1995 sobre la exigencia de informe previo de la representación de los trabajadores en relación al cambio de mutua, hemos de manifestar que:

- Que durante mucho tiempo los trabajadores/as de esta empresa hemos sufrido una asistencia sanitaria por parte de la Mutua ……..…… en relación a las Contingencias Profesionales *(en el caso de tener también la Gestión Económica IT por Contingencias Comunes incluir también este apartado)* así como al resto de actuaciones de la Mutua, que la Representación Legal de los Trabajadores/as ya han dado traslado a la Dirección de la Empresa así como a la propia Mutua.

- Que a razón del malestar y las quejas que han llegado, tanto a la Dirección de la Empresa como a la propia Mutua, esta situación no ha mejorado, sino por el contrario, continúa igual o peor.

- Que en vista de que la Mutua no ha mostrado sensibilidad hacia el malestar y problemas de la plantilla en relación al tratamiento que les ha dado a los trabajadores/as de esta empresa por parte de la Mutua, y esta persiste en su actitud.

- Que esto supone un aumento de la conflictividad en un servicio esencial para la salud de los trabajadores/as, con la consiguiente pérdida de nuestra salud a nuestro juicio, así como una repercusión negativa en el funcionamiento de nuestra empresa.

- Que entendemos intolerable que con dinero público de Seguridad Social esta Mutua realice este tipo de actuaciones en contra del derecho a la salud y a una correcta asistencia sanitaria de los trabajadores/as de esta empresa.

- Que entendemos que la Dirección de la Empresa entenderá y compartirá nuestro malestar en relación a las actuaciones de la Mutua, y que aun así hará suyo nuestro punto de vista en relación a que esta situación comporta un perjuicio para la salud de los trabajadores/as así como una influencia negativa en el funcionamiento de la empresa.

Por todo ello

PEDIMOS QUE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA PROCEDA, EN EL PLAZO LEGALMENTE PREVISTO, A FORMALIZAR EL CAMBIO DE LA MUTUA ……..…… A UNA NUEVA MUTUA, ASEGURANDO QUE ÉSTA TENGA UNOS CRITERIOS MÍNIMOS Y CORRECTOS EN LA ASISTENCIA SANITARIA A LOS TRABAJADORES/AS DE NUESTRA EMPRESA, ASÍ COMO A CUALQUIER OTRA ACTUACIÓN, Y QUE ESTO SE HAGA DE COMÚN ACUERDO CON LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES/AS.

A *(incluir el nombre de la localidad)* a *(incluir la fecha)*

CCOO INFORMA

SI TIENES PROBLEMAS DE SALUD DERIVADOS DE TU TRABAJO DEBES IR A LA MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

La empresa tiene contratada a la mutua ..... para hacer la gestión de las contingencias profesionales, es decir que se debe hacer cargo de todo aquello que tenga que ver con el impacto que el trabajo pueda tener sobre tu salud

Esta situación genera DERECHO A:

- Ser tratado con respeto y deferencia por los profesionales que te atienen.
- Ser atendido en un periodo de tiempo adecuado y de acuerdo con criterios de equidad y calidad
- Conocer a todos los profesionales que te prestan atención sanitaria.
- Preservar tu intimidad respecto de otras personas y por lo tanto a ser atendido en un medio que garantice tu intimidad, la dignidad, la autonomía y la seguridad y a que durante la asistencia médica sólo sea presente, por parte de la mutua, personal sanitario.
- Hacerte acompañar a la visita médica por cualquier persona que desees.
- Confidencialidad de la información y por lo tanto derecho a conocer el procedimiento que garantiza la confidencialidad
- Derecho a que se te pida tu consentimiento por escrito en aquellos casos de diagnósticos invasivos y pruebas que puedan comportar riesgos o inconvenientes notorios para la salud, pudiendo denegar en estos casos el consentimiento sin ningún perjuicio administrativo y o/legal
- Recibir toda la información sobre tu expediente y por lo tanto derecho a que tu expediente esté completo y que recoja toda la información sobre tu proceso y actuaciones evaluadoras.
- Acceder a toda la documentación de tu expediente, a tener vista del expediente y a obtener copias de los documentos que contenga.
- Cambio de centro asistencial de la Mutua, en caso de que lo solicites
- Presentar reclamaciones y sugerencias, y a recibir respuesta a todas las reclamaciones presentadas, al igual que el derecho a formular alegaciones y aportar documentos en cualquier momento del proceso, desde que empieza el expediente hasta su finalización, incluso una vez acabado este expediente.

Y los DEBERES de:

- Mantener el respeto debido a la dignidad personal y profesional de las personas que prestan servicios a la Mutua.
- Mantener respeto personal por los otros usuarios de la Mutua.
- Utilizar de manera responsable y cumplir las normas del centro, que siempre estarán expuestas en un lugar bien visible
- Facilitar, de forma leal y cierta, los datos de identificación personales y sanitarios que sean necesarios.

En caso de que alguno de estos derechos se vea vulnerado debes usar la hoja de reclamación de la mutua para exigirlo.

Además, puedes contar en todo momento con tus delegados de prevención de CCOO que te podemos asesorar.