



www.ccoo.cat

FULL INFORMATIU PER A DELEGATS I DELEGADES DE PREVENCIÓ

LA PARTICIPACIÓ SINDICAL QUAN L'EMPRESA CANVIA DE MÚTUA

Desembre de 2009

Inicialment les mútues van néixer per cobrir la situació de necessitat que tenia un treballador/a que patia un accident de treball, i mitjançant aquesta gestió, que encara és vigent, es cobreixen, entre d'altres, l'assistència sanitària i les prestacions econòmiques que hagi de percebre. Els empresaris són els responsables del pagament de la quota per cobrir això, la qual no és negociable, ja que la quantitat serà sempre la mateixa: un percentatge del salari que està en funció dels epígrafs legalment determinats per la Seguretat Social. Per tant, quan una empresa s'afilia a una mútua, la decisió de l'empresari no es basa en el cost de la seva cotització (que serà el mateix sigui quina sigui la mútua), sinó que les raons per triar una mútua o una altra són unes altres.

Per tot això, històricament, la decisió d'afiliar-se a una mútua sempre ha estat dels empresaris, i no volen que els treballadors/es (mitjançant els seus representants) hi participin. Malgrat tot, la normativa vigent sí que ens dóna una sèrie de possibilitats de participació, que hem de desenvolupar sindicalment.

Així, i a partir de les consultes col·lectives que ens arriben al sindicat amb relació al canvi de mútua, hem detectat nombrosos problemes, bàsicament sobre la vulneració legal causada per algunes empreses, en connivència amb les mútues, del dret de la representació legal dels treballadors/es a la participació en aquest canvi de mútua. Tot plegat, aquesta situació ha propiciat que fem aquest full informatiu. Evidentment el contingut d'aquest full informatiu en relació amb la participació també és d'aplicació quant a la contractació de la gestió econòmica d'IT per contingències comunes, que l'empresa pot fer amb la mútua.

No obstant això, en tot cas tenim una guia sindical sobre les mútues d'accidents de treball i malalties professionals, i també un curs de formació sindical. Posa't en contacte amb la teva federació i/o territori i t'informaran dels cursos que tenim programats.

L'objectiu d'aquest full informatiu és informar i oferir instruments per a l'acció sindical entorn als drets de participació sindical en relació amb les mútues, i més concretament en relació amb el canvi de mútua, així com establir els criteris per poder elaborar el preceptiu informe previ, no vinculant, per part de la representació legal dels treballadors/es.

Amb el finançament de:



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

Aquest full informatiu el podeu trobar en suport informàtic i en castellà a www.ccoo.cat/salutlaboral (apartat "fulls informatius").

On es regula legalment...

El contingut d'aquest full informatiu està regulat bàsicament pel Reial decret 1993/1995, de 7 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament general sobre col·laboració en la gestió de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, que ha anat incorporant diferents modificacions.

Començant pel principi... L'afiliació a la mútua...

Abans d'entrar pròpiament en el canvi de mútua és molt important veure com és l'afiliació de l'empresa a la mútua, ja que aquest acte s'ha de formalitzar per escrit, i això està establert legalment.

- ▶ **Qui pot afiliar-se a una mútua?** Es poden afiliar a una mútua les persones físiques o jurídiques que siguin empresaris i que tinguin personal al seu servei, i estiguin obligats a inscriure's a la Seguretat Social.¹
- ▶ **Com associar-se a la mútua?** Formulant una proposició d'associació a la mútua i incloent-hi la protecció de la totalitat dels treballadors/es corresponents a activitats i centres de treball compresos en l'àmbit d'actuació de la mútua.
- ▶ **Què pot contestar la mútua?** Si la proposició d'associació és la formulada per empresaris compresos en el seu àmbit territorial i aquesta inclou tots els treballadors/es al seu servei, la mútua té l'obligació d'acceptar-la.
- ▶ **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.
- ▶ **Què és un document d'associació?** Aquest document, que també es coneix com a "conveni d'associació", és el document que fan la mútua i l'empresa en el qual es determinaran els drets i obligacions recíprocs. El seu contingut mínim està establert en la llei.
- ▶ **Qui subscriu el document d'associació?** Serà subscrit pels qui tinguin la representació de l'empresa sol·licitant i de la mútua, i l'empresa associada rebrà 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 un any. Malgrat tot, s'entén 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 de venciment.
- ▶ **Quina és la participació sindical?** L'empresa ha de demanar, amb caràcter previ a la seva formalització, un informe previ i preceptiu al Comitè d'Empresa. Aquest informe no serà vinculant, però sense ell no es podrà tramitar l'associació de l'empresa a la mútua.

Procediment de canvi de mútua...

- ▶ **L'empresa haurà d'avisar, com a mínim amb un mes d'antelació** al venciment del document d'associació, i que aquest avís es pugui acreditar documentalment.
- ① **ATENCIÓ...** Hem d'estar molt alerta amb la data de vigència del conveni d'associació per poder controlar sindicalment que el procediment de canvi de mútua es fa en el termini legalment previst.
- ▶ Una vegada rebut l'avís per la mútua, aquesta té obligació **d'emetre el certificat de baixa** en 10 dies.

¹ Per a una informació més detallada, la podeu trobar a la "Guia Sindical de Mútues" o bé contactant amb el responsable de Salut Laboral i/o Mútues en la vostra federació o territori.

²**Hi ha una excepció en aquest tràmit**, i es dona quan una empresa es queda sense personal. En aquest cas no és necessari esperar al venciment del document d'associació, sinó que l'empresa pot en el moment de reiniciar les seves activitats sol·licitar el canvi de mútua.

Requisits legals per al canvi de mútua. Instruccions de la Secretaria d'Estat de Seguretat Social...

La Secretaria d'Estat de Seguretat Social, mitjançant la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social, en vista de les interpretacions errònies i dels incompliments que es produeixen en l'aplicació dels requisits legals relatius al procediment de canvi de mútua per part de les empreses i les mateixes mútues, s'ha vist obligada a dictar les instruccions següents sobre el tema:

- ▶ **Instrucció primera.** Estableix els requisits que haurà de reunir la denúncia del conveni d'associació:
 - Haurà d'estar **suficientment motivada**.
 - **S'ha d'acompanyar amb el preceptiu informe del Comitè d'Empresa o els delegats/ades de personal**, excepte en el cas que no hi haguessin aquests òrgans de representació per no exigir-ho a la normativa d'aplicació (per exemple, empreses de menys de 6 treballadors/es).
- ▶ **Instrucció segona.** La documentació assenyalada en el punt anterior (motivació del canvi de mútua i informe del Comitè d'Empresa o delegats/ades de personal), **així com la certificació de cessament** (acompanyada de la valoració de la mútua certificant –mútua anterior) **hauran de tenir-se en compte per la Tresoreria General de la Seguretat Social per adoptar la decisió que procedeixi.**

NO TINDRAN CAP EFECTE, I PER TANT INVALIDEN EL CANVI DE MÚTUA, LES COMUNICACIONS DE CANVI DE MÚTUA QUE NO COMPLEIXIN AQUESTS REQUISITS.

QUÈ PODEM FER A LES EMPRESES...

És molt important que, per abordar seriosament el nostre treball sindical envers al **canvi de mútua**, **dissenyem i planifiquem una estratègia clara i precisa sobre com abordem aquesta tasca**. Així per poder definir aquesta estratègia, seran diferents els passos a seguir, que tindran especificitats pròpies segons si som nosaltres que volem promoure el canvi de mútua, si estem d'acord amb el canvi proposat per l'empresa o si estem en desacord davant de la proposta de l'empresa.



PREPARAR UNA PROPOSTA DE CANVI DE MÚTUA...

- ⇒ **Recull l'opinió dels treballadors/es, en què es puguin reflectir els problemes existents en l'assistència sanitària que han rebut per part de la mútua.** Per recollir l'opinió dels treballadors/es sobre l'assistència sanitària de la mútua, podem fer servir una enquesta.³
- ⇒ **Fes una campanya informativa als treballadors/es de la teva empresa** per tal que, quan tinguin un problema amb l'assistència sanitària rebuda per la mútua **emplenin els fulls de reclamacions corresponents al centre assistencial de la mútua**. Es tracta de poder recollir còpia d'aquests fulls de reclamacions (que ens facilitin els mateixos treballadors/es).
- ⇒ **Recull la signatura de la majoria dels treballadors/es de la teva empresa demanant el canvi de mútua a la Direcció de l'Empresa.**⁴

³ Per recollir l'opinió dels treballadors/es podeu fer servir l'enquesta que surt en la "Guia Sindical de Mútues", en el document interessant núm. 5, que pots aconseguir en la teva federació o territori i en el web: www.ccoo.cat/salutlaboral (apartat guies sindicals)

⁴ Per a la recollida de signatures podeu fer servir el model que annexem al final d'aquest full informatiu.

- ⇒ Proposa una **reunió del Comitè d'Empresa o delegats/ades de personal amb la Direcció de l'Empresa, o del Comitè de Seguretat i Salut**, per posar en coneixement de la Direcció de l'Empresa formalment els problemes existents amb la mútua (basant-te en l'enquesta, en els fulls de reclamacions i en la signatura dels treballadors/es demanant el canvi de mútua), i **SOL·LICITEU PER AQUESTS MOTIUS EL CANVI DE MÚTUA A LA DIRECCIÓ DE L'EMPRESA.**

En el supòsit que l'empresa accepti el canvi de mútua, per tal de garantir la seva eficàcia, hem de:

- Intentar aconseguir la **codecisió en el canvi de mútua**. És a dir, hem d'intentar garantir que la nostra opinió serà tinguda en compte a l'hora de contractar amb una nova mútua.
- En el cas que no puguem aconseguir la codecisió, cal intentar **acordar amb la Direcció de l'Empresa els criteris** que haurà de tenir i els requisits que haurà de reunir la nova mútua.
- Fer un **Informe del Comitè d'Empresa o els delegats/ades de personal** (vegeu l'apartat més avall).

En el supòsit que la Direcció de l'Empresa no ho accepti, les actuacions hauran de passar per:

- Posar-ho en coneixement del responsable de salut laboral de la vostra federació o territori, perquè pugui valorar si hem de posar en coneixement dels nostres representants a les comissions de control i seguiment de la mútua els problemes existents
- Denunciar els incompliments legals derivats d'aquestes actuacions de les mútues**, bé en la via administrativa o la via judicial (segons el cas i en funció de l'assessorament dels vostres responsables de Salut Laboral de la federació o el territori i/o del Gabinet Jurídic), amb l'objectiu que la Direcció de l'Empresa visualitzi que allò més adient és el canvi de mútua, i per assegurar la defensa dels drets dels treballadors/es de la nostra empresa en la seva relació amb la mútua.

En qualsevol dels supòsits plantejats de canvi de mútua **ÉS FONAMENTAL QUE PORTEM UN CONTROL SOBRE LA DATA DEL CONVENI D'ASSOCIACIÓ, JA QUE AQUESTA DATA ÉS CLAU PER PODER ENGEGAR TOT EL PROCÉS DE CANVI DE MÚTUA I QUE INFORMEM EL CONJUNT DE LA PLANTILLA DELS SEUS DRETS I DEURES ENVERS LES MÚTUES (al final adjuntem una proposta de nota informativa).**



INFORME PREVI, OBLIGATORI PERÒ NO VINCULANT

En qualsevol dels casos, el canvi de mútua, obligatòriament, ha de passar sempre per l'informe preceptiu **del Comitè d'Empresa o els delegats/ades de personal**, expressant l'opinió de la representació legal dels treballadors/es sobre el canvi de mútua. Adjuntem una proposta de redactat de com podria ser aquest informe previ.

Als efectes de fer aquest informe és imprescindible tenir tota aquella informació relativa a la nova mútua, com per exemple:

- Nombre de centres assistencials i horaris d'assistència sanitària, per tal de valorar la proximitat i la cobertura del servei a l'empresa.
- Estat i qualitat de les instal·lacions sanitàries i recuperadores de la mútua.
- Si existeixen o no procediments d'accés directe dels representants sindicals de l'empresa i el personal mèdic i responsables de l'assistència sanitària de la mútua, per valorar el servei prestat per la mútua de manera periòdica.

- És important, sempre que sigui possible, fer una reunió entre el Comitè d'Empresa o els delegats/ades de personal i la Direcció de l'Empresa sobre aquest tema.

- ⇒ L'empresa **haurà d'avisar**, com a mínim amb un mes d'antelació a la data de venciment del document d'associació a la mútua anterior, **de la seva decisió de causar baixa**.
- ⇒ La mútua **anterior**, una vegada ha rebut aquesta denúncia per part de l'empresa, **té l'obligació d'emetre el certificat de baixa** en el termini de 10 dies.
- ⇒ Una vegada rebut el certificat de baixa o cessament, **l'empresa haurà de presentar a la Tresoreria General de la Seguretat Social la documentació per al canvi de mútua** (proposta d'associació a la nova mútua, còpia de la carta de cessament i carta sol·licitant el canvi).
- ⇒ **L'empresa ha de demanar, prèviament al canvi de mútua, informe al Comitè d'Empresa o als delegats/ades de personal, el qual serà preceptiu i no vinculant.**
- ⇒ **Sense complir els requisits anteriors, la comunicació de canvi de mútua que es faci no tindrà cap efecte.**
- ⇒ Si necessites **suport** per a qualsevol de les actuacions que vols fer a la teva empresa, pots trobar-lo a les **estructures del sindicat**. Pots trobar les dades de contacte a www.ccoo.cat/salutlaboral a l'apartat "Qui som".

Els treballadors/es de l'empresa sotassignats manifesten el seu acord amb la demanda de CANVI DE MÚTUA que fa la nostra representació legal.

[illegible]

MODEL D'INFORME PREVI, PRECEPTIU (OBLIGATORI) I NO VINCULANT PER AL CANVI DE MÚTUA

A LA DIRECCIÓ DE L'EMPRESA

DE: TREBALLADORS I TREBALLADORES DE L'EMPRESA.....

En relació amb la consulta realitzada per l'empresa en compliment del que estableix l'art.61.3 del RD 1993/1995 sobre l'exigència d'informe previ de la representació dels treballadors en relació amb el canvi de mútua, hem de manifestar:

- ▶ Que durant molt de temps els treballadors/es d'aquesta empresa hem patit una assistència sanitària per part de la mútua, en relació amb les contingències professionals *(en el cas de tenir també la gestió econòmica d'IT per contingències comunes, incloeu també aquest apartat)*, així com a la resta d'actuacions de la mútua, de la qual la representació legal dels treballadors/es ja ha donat trasllat a la Direcció de la Empresa, així com a la mateixa mútua.
- ▶ Que, després del malestar i les queixes que s'han fet arribar, tant a la Direcció de l'Empresa com a la mateixa mútua, aquesta situació no ha millorat, ans al contrari, continua igual o pitjor.
- ▶ Que, en vista que la mútua no ha mostrat sensibilitat envers al malestar i els problemes de la plantilla en relació amb el tractament que ha donat als treballadors/es d'aquesta empresa, i aquesta persisteix en la seva actitud.
- ▶ Que això suposa un augment de la conflictivitat en un servei essencial per la salut dels treballadors/es, amb la consegüent pèrdua de la nostra salut, al nostre judici, així com una repercussió negativa en el funcionament de la nostra empresa.
- ▶ Que entenem que és intolerable que amb diners públics de la Seguretat Social aquesta mútua realitzi aquest tipus d'actuacions en contra del dret a la salut i a una correcta assistència sanitària dels treballadors/es d'aquesta empresa.
- ▶ Que entenem que la Direcció de l'Empresa entendrà i compartirà el nostre malestar en relació amb les actuacions de la mútua, i que així mateix farà seu el nostre punt de vista en relació amb el fet que aquesta situació comporta un perjudici per a la salut dels treballadors/es així com una influència negativa en el funcionament de l'empresa.

Per tot això

DEMANEM QUE LA DIRECCIÓ DE L'EMPRESA PROCEDEIXI, EN EL TERMINI LEGALMENT PREVIST, A FORMALITZAR EL CANVI DE LA MÚTUA A UNA NOVA MÚTUA, ASSEGURANT QUE LA NOVA MÚTUA TINGUI UNS CRITERIS MÍNIMS I CORRECTES EN L'ASSISTÈNCIA SANITÀRIA ALS TREBALLADORS/ES DE LA NOSTRA EMPRESA, AIXÍ COM A QUALSEVOL ALTRE ACTUACIÓ, I QUE AIXÒ ES FACI DE COMÚ ACORD AMB LA REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS/ES.

A (incloure el nom de la localitat) a (incloure la data)

**SI TENS PROBLEMES DE SALUT DERIVATS DE LA TEVA FEINA,
HAS D'ANAR A LA MÚTUA D'ACCIDENTS DE TREBALL I
MALALTIES PROFESSIONALS**

L'empresa té contractada la mútua per fer la gestió de les contingències professionals, és a dir que s'ha de fer càrrec de tot allò que tingui a veure amb l'impacte que el treball pugui tenir sobre la teva salut

Aquesta situació genera DRET a:

- Ser tractat amb respecte i deferència pels professionals que t'atenen.
- Ser atès en un període de temps adequat i d'acord amb criteris d'equitat i qualitat.
- Conèixer tots els professionals que et presten atenció sanitària.
- Preservar la teva intimitat respecte d'altres persones i per tant ser atès en un medi que garanteixi la teva intimitat, la dignitat, l'autonomia i la seguretat i que, durant l'assistència mèdica, només hi sigui present, per part de la mútua, personal sanitari.
- Fer-te acompanyar a la visita mèdica per qualsevol persona que desitgis.
- Confidencialitat de la informació i per tant dret a conèixer el procediment que garanteix la confidencialitat.
- Dret que se't demani el consentiment per escrit en aquells casos de diagnòstics invasius i proves que puguin comportar riscos o inconvenients notoris per a la salut, podent denegar en aquests casos el consentiment sense cap perjudici administratiu i/o legal.
- Rebre tota la informació sobre el teu expedient i, per tant, el dret que el teu expedient sigui complet i que reculli tota la informació sobre el teu procés i actuacions avaluadores.
- Accedir a tota la documentació del teu expedient, a tenir vista de l'expedient i a obtenir còpies dels documents que contingui.
- Canvi de centre assistencial de la mútua, en cas que ho sol·licitis.
- Presentar reclamacions i suggeriments, i a rebre resposta a totes les reclamacions presentades, igual que el dret a formular al·legacions i aportar documents en qualsevol moment del procés, des que comença l'expedient fins a la seva finalització, fins i tot una vegada acabat aquest expedient.

I els DEURES de:

- Mantenir el respecte a causa de la dignitat personal i professional de les persones que presten serveis a la mútua.
- Mantenir respecte personal pels altres usuaris de la mútua.
- Utilitzar els serveis de manera responsable i complir les normes del centre, que sempre estaran exposades en un lloc ben visible.
- Facilitar, de forma lleial i certa, les dades d'identificació personals i sanitàries que siguin necessàries.

En cas que algun d'aquests drets es vegi vulnerat, has de fer servir el full de reclamació de la mútua per exigir-ho.

A més, pots comptar en tot moment amb els teus delegats de prevenció de CCOO, que et podem assessorar.