Gestió ITCC Bonus i Mútues

AT2018-0082
Desembre 2019

FINANCIADO POR:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.
CCOO comissió obrera nacional de Catalunya

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ 2

2. LA GESTIÓ DE LA ITCC PER PART DE LES MÚTUES 3

La nostra actuació sindical 5

L'actuació individual de la persona treballadora en la gestió de la ITCC..... 9

3. REDUCCIÓ DE LES COTITZACIONS DE LES CONTINGÈNCIES PROFESSIONALS A LES EMPRESES.... 14

Aquest fullet té com a objectiu informar i sensibilitzar a les persones treballadores i als seus representants, sobre la normativa que regula la gestió de la incapacitat temporal en contingències comunes per part de les mútues i l'incentiu *Bonus*, així com transmetre orientacions sindicals per a actuar en aquests dos àmbits.

Autoria: CCOO de Catalunya.
Barcelona, Desembre de 2019.

Aquest fullet s'elabora en el marc de l'acció "Assistència i Promoció per a la millora de la Prevenció de Riscos Laborals". (Codi de l'acció: AT2018-0082).

Dipòsit legal: B 29557-2019.

1. INTRODUCCIÓ

El Sistema Públic de Seguretat Social, tal i com està regulat actualment, suposa una dualitat en el repartiment de la gestió de les contingències: les Comunes estan en mans del Sistema Públic de Salut, mentre que les Professionals estan en mans de les mútues col·laboradores i empreses col·laboradores amb la Seguretat Social.

Al llarg dels últims anys el sistema s'ha desequilibrat notòriament en perjudici dels drets i interessos dels treballadors i treballadores, ja que les mútues han anat adquirint més competències sobre les contingències comunes i sobre altres prestacions, de manera que, el Sistema Públic ha realitzat una delegació en aquestes associacions privades d'empresaris.

Aquestes concessions realitzades a les mútues van en detriment de les funcions i competències del Sistema Públic, ja que tal com està definida la gestió per part de les mútues, es permet que siguin elles les que determinin, de facto, l'accés, o no, de les persones treballadores a les prestacions públiques per les quals han cotitzat degudament i a les quals tenen dret.

A més, aquest sistema dual suposa una major complexitat de normes jurídiques de divers rang legal, en lloc de tenir un sistema públic uniforme i coherent, equitatiu i eficient, amb una legislació marc simple i eficaç.

Competències actuals de les mútues

- ✓ Contingències d'accidents de treball i malalties professionals.
- ✓ Prestacions de mort i supervivència derivades d'un accident de treball o malaltia professional.
- ✓ Col·laboració en la gestió de la prestació econòmica d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna i accident no laboral.
- ✓ Prestació econòmica en les situacions d'incapacitat temporal.
- ✓ Prestació de risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.
- ✓ Prestacions per cura de menors afectes de càncer o una altra malaltia greu.
- ✓ Prestacions per cessament d'activitat de persones autònomes.

D'altra banda, el Reial Decret 231/2017, pel qual es regula l'establiment d'un sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que hagin disminuït de manera considerable la sinistralitat laboral, concedeix també un paper a les mútues en la gestió d'aquesta devolució de diners públics a empresaris (Bonus).

En aquest document ens ocupem de la col·laboració que fan les mútues en la **gestió de la prestació econòmica d'Incapacitat Temporal derivada de Contingència Comuna (ITCC) i accident no laboral**, així com de les pautes d'actuació davant les sol·licituds del ***Bonus*** per part de les empreses.

2. LA GESTIÓ DE LA ITCC PER PART DE LES MÚTUES (ITTC)

Algunes qüestions prèvies

En els últims anys s'han introduït una sèrie de canvis en la normativa que regula la Incapacitat Temporal (IT) per Contingències Comuns (CC) que empitjoren la situació de les persones treballadores en relació al necessari descans quan estan malaltes i a la prestació pública a la que tenen dret.

Des del punt de vista sindical, podríem dir que la gestió de la IT per CC per part de les mútues és una concessió que fa l'Estat als empresaris i les empresàries. Es **tracta del control de l'absentisme per part de les empreses amb diners públics**, posant en dubte al metge o la metgessa d'atenció primària i a la pròpia persona treballadora.

Durant un temps els empresaris i les empresàries havien de recórrer a empreses privades externes (metges o metgesses policies), basant-se en l'article 20.4 de l'Estatut dels Treballadors per a realitzar aquest control i imputant el cost directament en els comptes de resultats.

Els diferents canvis normatius han permès a les empreses fer-ho a través de les mútues, és a dir, amb diners públics i estenen l'obligació a sotmetre's a totes les persones treballadores, amb l'excusa d'una suposada lluita contra el frau, que només incideix en la vigilància de les persones treballadores, i no sobre les empreses, les mútues i les empreses col·laboradores.

Tot plegat suposa que agents privats (Mútues i Empreses Col·laboradores) poden fiscalitzar i revertir, en benefici de les empreses i amb diners públics, les decisions de metges i metgesses dels serveis públics de salut –que com a funcionaris i funcionàries o persones treballadores públiques realitzen un acte administratiu quan concedeixen una baixa-. En canvi, els serveis públics de salut no exerceixen la deguda fiscalització sobre les decisions dels mútues i empreses col·laboradores en la seva gestió.

A tall d'exemple, cal recordar que a l'octubre de 2018 l'Institut Nacional de Seguretat Social (INSS) va posar en marxa un pla de control, de més de 300.000€, contra aquest suposat frau dels treballadors i treballadores, estimant un estalvi de diners públics al voltant dels 30 milions d'euros. En canvi, el frau desenvolupat per mútues i empreses col·laboradores, amb estimacions derivades dels informes del Tribunal de Comptes es podria trobar com a mínim al voltant dels 500 milions d'euros, sense que des de l'Administració s'hagi adoptat cap mesura efectiva al respecte fins ara.

Podem tenir en compte també, el **Conveni de col·laboració entre el Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, a través de l'INSS, i l'Administració de la Generalitat de Catalunya per al control de la IT.** (Resolució de 12 de gener de 2018, de la Secretaria General Técnica per la que es publica el Conveni amb la Generalitat de Catalunya per al control de la IT durant el període de 2017 a 2020).

Segons aquest Conveni, a la Generalitat li correspon la quantitat de 60.374.245,84 € per al 2017 i la mateixa quantitat per a cadascun dels anys 2018, 2019, 2020. De fet, l'INSS va pressupostar pel 2017 un crèdit de fins a 315.023.458,60 €, destinat a finançar els convenis de col·laboració que té amb totes les comunitats autònomes (excepte Navarra i País Basc).

D'aquesta manera, s'ha creat una Comissió Central, on hi participen INSS, SGAM i mútues, que va fent un seguiment periòdic de la Incapacitat Transitòria (IT) a Catalunya i dels indicadors d'altes mèdiques. L'objecte del Conveni és modernitzar i optimitzar les actuacions necessàries per al control de les baixes. Sembla evident que modernitzar i optimitzar és un eufemisme de la, menys elegant, descripció de persecució de treballadors i treballadores, sospitosos i sospitoses.

La col·laboració de les mútues amb la Seguretat Social en la ITCC inclou:

- La **gestió econòmica** de la prestació, la qual cosa implica:
  - ✓ Reconeixement i pagament del dret.
  - ✓ Suspensió, anul·lació, denegació o extinció del mateix.
- **Actuacions sanitàries** per al control de la IT, és a dir:
  - ✓ Reconeixements mèdics per a efectuar el seguiment. En cas de disconformitat amb la baixa, poden proposar l'alta mèdica al SGAM[1].
  - ✓ Realització de proves diagnòstiques o tractaments, sempre i quan estiguin autoritzades pel servei públic de salut i amb la conformitat expressa de la persona treballadora.

[1] Subdirecció General d'Avaluacions Mèdiques (SGAM) de la Generalitat de Catalunya, dependent del Departament de Salut.

La nostra actuació sindical

La sol·licitud de control de la IT a la mútua sempre parteix de l'empresa. L'article 69 del RD 1993/95, Reglament de Col·laboració de Mútues, estableix que si existeix una petició empresarial la mútua estarà obligada a assumir-la. **La sol·licitud de cobertura del control de la IT sempre és inseparable de la cobertura dels accidents de treball i malalties professionals**. El canvi o renovació del document d'adhesió anual que formalitza la contractació de la cobertura d'accidents, ha de realitzar-se a un mes del venciment de l'anterior, incloent si així ho desitja la Direcció de l'empresa la cobertura del control de les ITCC.

Per tant, quan una empresa té les contingències professionals en una mútua i sol·licita cobrir també les contingències comunes, la mútua no pot negar-se.

L'article 61.3 del mateix RD 1993/95 indica que, en el moment de subscriure el corresponent «document d'associació», o si escau el «document de proposició d'associació», *l'empesa haurà de lliurar a la mútua un* ***informe emès sobre aquest tema pel comitè d'empresa o delegats i delegades de personal***, tret que no existissin aquests òrgans de representació.

És a dir, **per a la contractació de la cobertura d'accidents de treball i malalties professionals i el control de la gestió econòmica de la ITCC, l'empresa ha de realitzar consulta prèvia als representants legals de les persones treballadores** (RLT).

Aquesta consulta és de caràcter **no vinculant**, per tant, pot no ser atesa per la Direcció de l'empresa però ha de produir-se. La nostra oposició s'ha de realitzar mitjançant **informe negatiu escrit**.

Com a sindicat de classe que defensa el sistema públic, hem de manifestar la nostra oposició davant la decisió de l'empresa de contractar la gestió de la ITCC, per la vulneració al dret de descans i recuperació de la salut que suposa per a les persones treballadores i per la nostra defensa de la gestió eficaç dels recursos públics, donat que aquesta gestió suposa una despesa econòmica innecessària per al Sistema. Per a realitzar l'informe negatiu, consulta en la teva Federació o Territori.

El dret de consulta no pot ser una conversa de passadís, ni tampoc és acceptable que no s'acompanyi de la documentació necessària que doni consistència a allò que es pot entendre com a consulta. El mateix article 64 de l'Estatut dels Treballadors estableix que el dret d'informació comporta la transmissió de dades a fi de tenir coneixement d'una qüestió determinada i procedir a examinar la informació.

Informació i documentació que ha d'acompanyar a la consulta...

- ⇒ Centres d'assistència de la mútua en relació amb el centre de treball.
- ⇒ Instal·lacions i especialistes mèdics de què disposa.
- ⇒ Formes de gestió i tractament de les dades personals per la mútua.
- ⇒ Formes de comunicació de la mútua amb les persones treballadores.
- ⇒ Possibles interlocutors de la RLT.
- ⇒ Procediment que utilitza per a la gestió de la ITCC:
  - Citacions.
  - Reintegrament a treballadors i treballadores de les despeses de transport.
  - Mitjans a disposició de treballadors i treballadores quan tenen limitacions de mobilitat, etc.

Els punts anteriors són interessants per la incidència que poden tenir per a les persones treballadores per això caldria obtenir una resposta concreta. No obstant això, aquests punts són un llistat no exhaustiu i cada RLT haurà de reflexionar sobre quins són els més útils i/o necessaris, segons el seu propi criteri i circumstàncies específiques.

Les mútues reben actualment el 5,1% de les quotes corresponents a l'aportació de les persones treballadores (nòmines) i de l'aportació empresarial per realitzar el seguiment d' ITCC.

Com podem veure, és un sistema pagat per treballadors i treballadores però on el dret d'opció i d'elecció el té l'empresari o empresària, ja que l'opinió de la RLT no és vinculant. La persona treballadora no té cap possibilitat d'exercir cap dret d'elecció sobre qui l'atén i com l'atenen.

En cas de no poder paralitzar la decisió empresarial mitjançant l'informe negatiu i l'acció sindical, s'intentarà pactar amb l'empresa la forma en la que es realitzarà aquest control. Especialment, les empreses grans poden tenir força influència en els òrgans de govern de les mútues.

L'acció sindical en l'empresa s'haurà de completar amb la **informació, comunicació i assessorament a treballadors i treballadores**. En aquest sentit, la informació que obtinguem en el procés de consulta no és un tema de preocupació menor per als nostres companys i companyes, donat que en un moment o altre es veuran afectats i afectades per l'actuació de la mútua. Els drets que emparen als treballadors i les treballadores davant l'actuació de la mútua en relació als accidents, les malalties professionals o el control de la IT comuna és un exercici de dret individual de les persones, però els fets individuals sumats constitueixen i expliquen procediments habituals de les mútues que podem

rastrejar mitjançant el flux d'informació entre plantilla i els seus representants. Allò que és individual es visualitza millor des de l'àmbit col·lectiu.

Per tant, una altra acció sindical serà la de documentar tots els problemes que les persones treballadores es trobin amb la mútua, per realitzar els comunicats que es considerin oportuns i reclamar a l'empresa, o bé, a la mútua a través dels nostres representants en les Comissions de Control i Seguiment, o bé mitjançant la via administrativa i/o judicial.

Criteris per a l'acció sindical

- Sol·licitar còpia íntegra del conveni associatiu i dels possibles annexes que puguin haver.
- Informe negatiu davant la proposta de l'empresa. Pressió i acció sindical per intentar que l'empresa hi renunciï (recollida de signatures, campanyes informatives, etc.)
- Intentar pactar amb l'empresari la forma en la que es farà el seguiment.
- Comunicar, informar, assessorar i acompanyar a treballadors i treballadores.
- Documentar tots els problemes que les persones treballadores ens traslladin.

És important no confondre la Gestió de la ITCC per part d'una mútua amb el control de les absències per motius de salut que l'empresari o empresària pot fer en virtut de l'article 20.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 20.4 ET

*L'empresari podrà verificar **l'estat de salut del treballador que sigui al·legat per aquest** per justificar les seves faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador a aquests reconeixements podrà determinar la suspensió dels drets econòmics que poguessin existir a càrrec de l'empresari per aquestes situacions.*

Aquesta és una eina més de la que disposen els empresaris i empresàries per al control de les baixes i que exerceixen, normalment contractant el servei, amb una empresa privada externa (metges o metgesses policia). Haurem de demanar còpia íntegra d'aquest contracte com a Comitè d'Empresa o Secció Sindical.

El citat article és un dret empresarial que funciona estant suspès el contracte i posa de manifest la capacitat de les empreses per a actuar davant les baixes, però també estableix uns límits. La verificació de l'estat de salut ha de ser mitjançant reconeixement de personal mèdic, en cap cas es podrà accedir a la documentació de les malalties del treballador o treballadora, de les proves mèdiques realitzades i del tractament prescrit, sense el seu consentiment. Aquesta informació només és accessible per a la inspecció mèdica de l'INSS, SGAM o facultatius de la mútua.

La persona treballadora que no assisteixi a les cites degudament concertades en base a l'article 20.4 de l'Estatut, podrà perdre el complement en cas de rebre'l.

Per a realitzar les visites, l'empresa de control de IT ha de disposar de la **certificació sanitària**, de les seves instal·lacions i equips, per part de l'Autoritat Sanitària conforme compleix amb els requisits sanitaris per a realitzar aquesta activitat mèdica. Com RLT podem sol·licitar aquesta certificació. Cal recomanar als treballadors i treballadores, que no acceptin visites per a aquest tipus de control en el seu propi domicili.

Per tant, formarà part de la nostra acció sindical negociar amb la Direcció de l'empresa totes aquestes qüestions, inclosos els drets econòmics derivats d'acords per a situacions d'IT.

L'actuació sindical davant del control de la IT segons l'art. 20.4 ET

- Sol·licitar còpia íntegra del contracte amb l'empresa externa.
- Estar atents al compliment estricte de la normativa de protecció de dades:
  - ✓ Recollida de signatures per a no permetre la cessió ni accés de tercers a dades personals com telèfons o adreces de correu electrònic.
  - ✓ Limitar l'ús d'aquestes dades personals per part de l'empresa.
- Garantir, mitjançant els passos anteriors, que les citacions es realitzin per escrit i en un centre amb autorització sanitària.
- Exigir a l'empresa l'abonament dels desplaçaments a les persones treballadores afectades.
- Campanya informativa i d'assessorament a treballadors i treballadores.

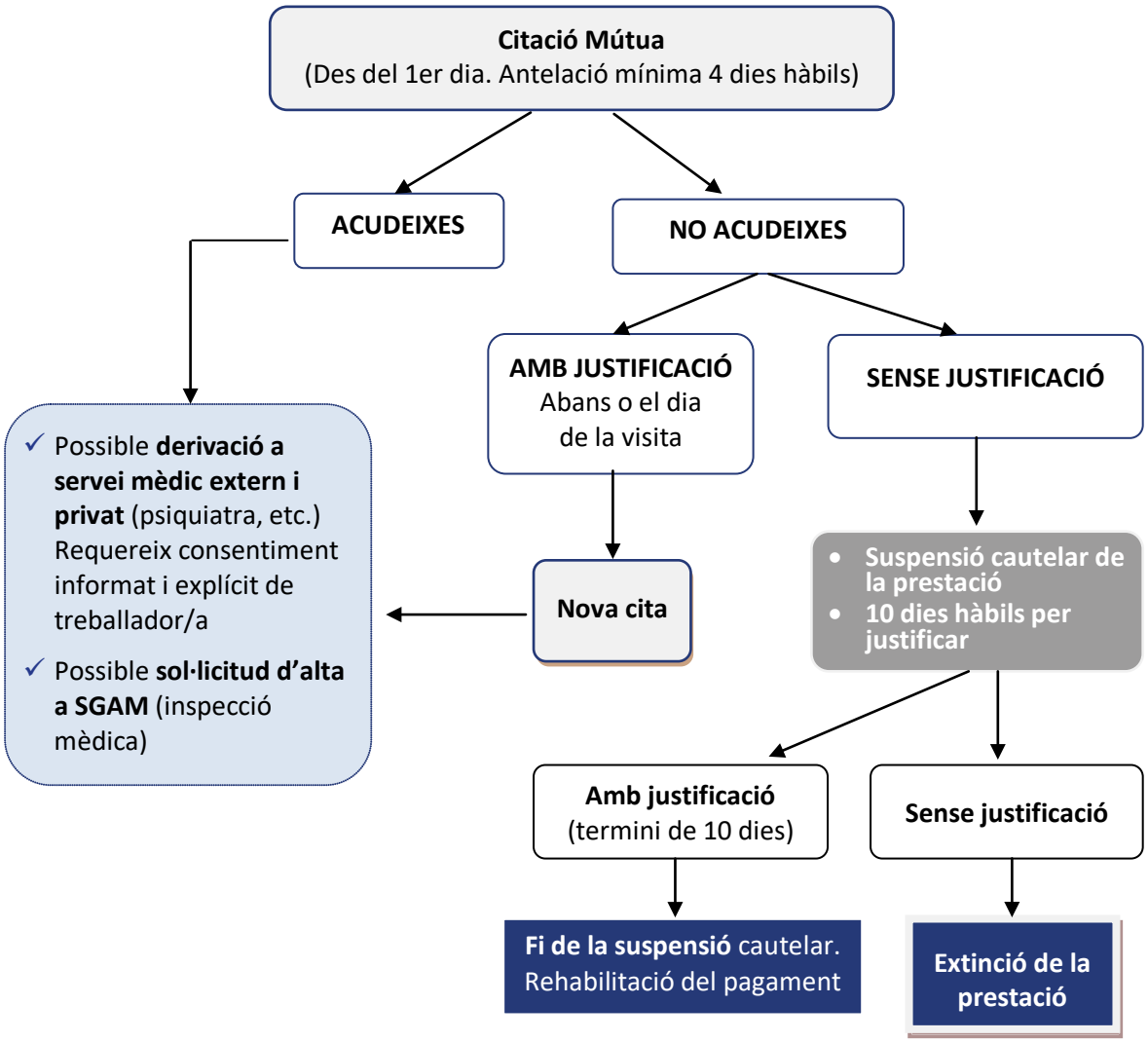
L'actuació individual de la persona treballadora en la gestió de la ITCC

La mútua de l'empresa només podrà fer el control de la IT CC, durant els primers 365 dies, quan l'empresa li hagi contractat i podrà citar a la persona treballadora des del primer dia, seguint una sèrie de requisits.

El RD 625/2014, que regula determinats aspectes de la gestió i control dels processos per incapacitat temporal en els primers 365 dies de la seva durada, estableix en l'article 2 quatre tipus de processos d'IT en funció de la durada estimada pel metge o metgessa de capçalera. Aquests trams s'haurien de tenir en compte per part de la mútua a l'hora de planificar les visites de control.

Durada prevista de la baixa	Emissió de comunicats i periodicitat
Procés de durada estimada molt curta: **Inferior a 5 dies naturals**	▪ Comunicat de baixa i alta durant la mateixa visita, en un sol document. ▪ La data d'alta prevista podrà ser la mateixa que la de la baixa o algun dels 3 dies naturals següents. ▪ Es pot sol·licitar reconeixement mèdic per al dia d'alta fixat, perquè es valori si escau continuar amb la baixa. En aquest cas, el metge emetrà un comunicat de confirmació de baixa, que deixarà sense efecte l'alta prevista en el de baixa. ▪ S'ha de lliurar a l'empresa el comunicat de confirmació juntament amb la baixa en les 24 hores següents.
Procés de durada estimada curta: **Entre 5 i 30 dies naturals**	▪ En el comunicat de baixa s'assenyalarà la data per a una revisió mèdica (màxim 7 dies després). ▪ Entre els diferents comunicats de confirmació no podrà haver-hi una diferència de més de 14 dies naturals.
Procés de durada estimada mitjana: **Entre 31 i 60 dies naturals**	▪ En el comunicat de baixa s'assenyalarà la data per a una revisió mèdica (màxim 7 dies després). ▪ Entre els diferents comunicats de confirmació no podrà haver-hi una diferència de més de 28 dies naturals.
Procés de durada estimada llarga: **61 dies naturals o més**	▪ En el comunicat de baixa s'assenyalarà la data per a una revisió mèdica (màxim 14 dies després) ▪ Entre els diferents comunicats de confirmació no podrà haver-hi una diferència de més de 35 dies naturals.

El control per part de la mútua seguirà el següent esquema:



Aquest procés de control ha de seguir uns requisits. La resposta que donem té conseqüències. Veiem:

ⓘ **Les citacions s'han de realitzar per escrit i de manera fefaent**. La mútua ens pot citar des del primer dia de la baixa, però ens ha de preavisar amb una **antelació mínima de 4 dies.** No és acceptable mitjançant trucada telefònica, ni missatge SMS, WhastApp o una altra aplicació de mòbil. Molt menys acceptable és respondre a preguntes o sol·licituds d'informació per aquests mateixos mitjans. Ara bé, si la persona treballadora ha acceptat una cita en una trucada telefònica, haurà d'anar-hi, ja que haurà donat el seu consentiment tàcit.

L'**acció sindical** de coordinar, en base a la normativa de protecció de dades, la cancel·lació de telèfons o adreces de correu electrònic en la base de dades de la mútua, per part de cada treballador i treballadora, serà **fonamental per limitar el control en les baixes de curta durada**.

- **La incompareixença sense justificar pot significar la suspensió o extinció de la prestació d'IT**. Si no es pot comparèixer s'ha de remetre justificant de dispensa sanitària o un altre justificació equivalent de força major.

  La incompareixença estarà justificada (article 9.5 RD 625/2014):

  - ✓ Quan es pugi aportar informe emès pel metge del servei públic que dispensi l'assistència sanitària, per ser desaconsellable per a l'estat de salut.
  - ✓ Quan la cita s'hagués realitzat amb un termini previ inferior a 4 dies hàbils.
  - ✓ Quan s'acrediti la impossibilitat d'assistència per una altra causa suficient.

  Aquesta capacitat de la mútua per a suspendre i extingir la prestació permet que una persona treballadora pugui estar de baixa mèdica però sense cobrar la prestació i, per tant, sense ingressos econòmics. Per aquests casos, posat en contacte amb la teva Federació o Territori.

- **La persona pot optar per comparèixer en la mútua acompanyada de qui decideixi** i el facultatiu no pot oposar-se a aquesta decisió. Aquest és un dret del pacient, tant en l'atenció sanitària pública com privada.

- **L'objecte de la citació és el reconeixement mèdic sobre la baixa expedida pel servei públic de salut i la proposta que efectuï la mútua d'acollir-se a nous tractaments mèdics són opcionals per al treballador i la treballadora**. La mútua no podrà realitzar cap prova ni tractament sense el consentiment explícit de la persona treballadora. Recomanem consultar amb el metge o la metgessa del sistema públic responsable del nostre tractament.

- La mútua ha d'abonar a la persona treballadora el cost del transport públic i col·lectiu (metro, bus, tren) quant s'ha de traslladar fora de la seva localitat. Només es farà càrrec de l'import d'un taxi si es disposa d'un informe mèdic que ho justifiqui i prèvia autorització de la pròpia mútua.

- Davant del desacord amb el tracte rebut o la vulneració d'algun dret, la persona treballadora pot posar una reclamació en la mútua.

- Durant les visites mèdiques, la persona treballadora no està obligada a facilitar els seus informes mèdics. De fet, la normativa permet que la mútua tingui accés als informes i proves relacionades amb aquella baixa, però **en cap cas a tot l'historial clínic del treballador o treballadora.**

- La mútua no pot donar d'alta mèdica a la persona treballadora però pot realitzar una sol·licitud d'alta a la inspecció mèdica (SGAM).

La proposta d'alta mèdica per part de la mútua (Art. 6 RD 625/2014)

- La proposta d'alta mèdica serà dirigida a la inspecció del servei públic de salut (a Catalunya SGAM), la qual disposa d'un termini màxim de 5 dies per respondre.
- La mútua ha de **comunicar a la persona treballadora afectada** l'inici d'aquest procediment.
- Aquesta proposta ha de ser **motivada** i acompanyada dels informes i proves que s'hagin realitzat.
- La inspecció mèdica ha de remetre la proposta al metge o la metgessa responsable de l'emissió dels comunicats mèdics. El facultatiu s'haurà de pronunciar:
  - Confirmant la baixa (amb un informe sobre el tractament, les causes de la discrepància,…), o bé
  - Donant d'alta al treballador o la treballadora (accepta la proposta de la mútua)
- Quan la inspecció mèdica no rep resposta dels facultatius o serveis mèdics, o bé discrepa d'aquesta resposta, pot emetre l'alta.
- Si la proposta de la mútua no està resolta i notificada en el termini de 5 dies, pot sol·licitar l'alta a l'INSS, el qual haurà de contestar en un termini màxim de 4 dies.

Recomanacions per realitzar reclamacions davant les mútues

- **Utilitzar el full de reclamacions intern de mútua**:
  En cas de que ens facilitin un full de la Generalitat, cal tenir en compte, que l'Agència Catalana de Consum no té competències i no podrà intervenir-hi. Aquesta reclamació no tindrà més recorregut.
  És cert que utilitzant el full intern de la mútua, és molt probable que aquesta ens doni una resposta desfavorable, però per a qualsevol reclamació administrativa posterior, servirà per a demostrar que hem estat visitats i què ens han dit.
- **Oficina virtual de la Seguretat Social per a reclamacions a mútues**:
  A través de la pàgina web https://www.ovrmatepss.es/virtual/# es pot registrar una reclamació contra una mútua. En aquest cas, la Seguretat Social li enviarà a la mútua la nostra reclamació i ens tornarà la seva resposta. Aquí, l'Administració Pública funciona com a transmissora únicament, no valora, ni resol, ni jutja l'actuació de la mútua.
  No obstant, ens convé que la Seguretat Social sigui coneixedora de les pràctiques habituals de les mútues.
- **Escrit dirigit a DGOSS:**
  A part de posar una reclamació per les dues vies anteriors, pot ser recomanable, segons el cas, dirigir un escrit a la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social. En aquest cas, l'Administració sí que ens ha de contestar i donar una resposta en relació a l'actuació de la mútua. Posa't en contacte amb la teva Federació o Territori per a valorar-ho.

Recomanacions per a les persones treballadores en la gestió de la ITCC per part de mútues:

- No acceptar cites per telèfon i exigir que es posin en contacte per escrit de manera fefaent, per major seguretat d'ambdues parts.
- Cancel·lar les dades personals, com el telèfon o correu electrònic, de la base de dades de la mútua.
- No revelar informació sensible i personal per telèfon en cap trucada, no sabem si realment estem parlant amb un metge o metgessa.
- Durant les visites mèdiques, la persona treballadora no està obligada a facilitar els seus informes mèdics. Però, en cas, de que hi hagi interès en facilitar informes que siguin favorables, es recomana registrar-los en seu de mútua i quedar-se una còpia amb el justificant conforme s'ha entregat.
- La persona treballadora tampoc està obligada a sotmetre's a cap tipus de prova mèdica si no ho desitja. En cas que la mútua li proposi una derivació a un servei mèdic extern, la negativa a assistir a aquesta cita, podria donar lloc a la suspensió i extinció de la prestació. Però, en tot cas, podrà assistir-hi i no donar el seu consentiment per a realitzar aquestes proves.

Recomanacions per a les persones treballadores davant l'SGAM:

L'SGAM citarà a la persona treballadora -que haurà de presentar-se a la cita- i podrà confirmar la baixa mèdica o bé acceptar la proposta de la mútua i donar l'alta, la qual haurà de notificar a la persona afectada. La persona treballadora té dret a portar un acompanyant a la visita.

Recomanem:

- Registrar en la seu de l'SGAM qualsevol document (informes mèdics de metge o metgessa públics o altra informació), quedant-se una còpia amb el segell conforme s'ha entregat.
- Registrar també un escrit on se sol·licita ser considerada part interessada en el seu expedient administratiu. D'aquesta manera la persona treballadora podrà estar informada de qualsevol documentació i canvi que li afecti.
- En cas de que el SGAM doni l'alta mèdica, la persona treballadora podrà reclamar, però haurà d'anar a treballar a l'endemà. Es recomana acudir al nostre servei d'assessorament.
  - Si l'alta es produeix durant els primers 365 dies de la baixa, s'haurà de posar una reclamació prèvia a la demanda judicial en el termini de 11 dies. (art. 71.2 LRJS[2])
  - Si l'alta es produeix després dels 365 dies, es pot iniciar un procés de disconformitat en un termini de 4 dies naturals (art. 3 RD 1430/2009), o bé es pot presentar directament la demanda judicial. (art. 71.1 LRJS)

[2] Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social

3. REDUCCIÓ DE LES COTITZACIONS DE LES CONTINGÈNCIES PROFESSIONALS A LES EMPRESES

El Reial Decret 404/2010, de 31 de març, pel qual es regulava l'establiment d'un sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que haguessin contribuït especialment a la disminució i prevenció de la sinistralitat laboral, desenvolupava un model per a incentivar a les empreses que realitzessin inversions en prevenció i tinguessin uns índexs de sinistralitat per sota de la mitjana del sector. Requeria que l'empresa sol·licités l'aprovació o realització d'al·legacions, per part dels delegats i delegades de prevenció.

Aquest Reial Decret va ser derogat per un altre posterior, el Reial Decret 231/2017 que regulava l'establiment d'un sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que haguessin disminuït de manera considerable la sinistralitat laboral.

El canvi més significatiu que aquesta nova regulació va introduir va ser la d'eliminar la participació de la RLT, de manera que ja no eren necessàries la seva conformitat ni les seves al·legacions, sinó que, a partir d'aquesta normativa, la empesa únicament haurà d'informar-los sobre la sol·licitud i els índexs de sinistralitat.

Amb aquest canvi que eliminava la supervisió de la RLT **es va produir un augment per sobre del 600% de les sol·licituds** d'aquest incentiu rebudes per les mútues.

Finalment, **l'aplicació d'aquest sistema d'incentius per a empresaris i empresàries, ha quedat suspès pel Reial Decret-Llei 28/2018**, fins que el Govern el reformi de nou.

En aquest Reial Decret-Llei es diu que se suspèn *una vegada comprovades les distorsions i desproporcionada disminució d'ingressos que les modificacions introduïdes per aquest reial decret generen respecte de la cotització per contingències professionals.*

Aquest sistema d'incentius és el que anomenem **BONUS** i consisteix en un retorn de diners públics a empresaris i empresàries. CCOO de Catalunya ens oposem a qualsevol retorn de diners públics a les empreses, vinculats als índexs de sinistralitat o a les activitats preventives mentre se'ls permeti, a empreses i mútues, derivar al sistema públic de manera sistemàtica els danys a la salut amb origen professional.

Cal recordar, que per a que la mútua pugui reconèixer un accident de treball o malaltia professional, és necessari el comunicat d'assistència a mútua que l'empresa està obligada a facilitar a la persona treballadora. Per tant, la seva denegació suposa una derivació automàtica al sistema públic. També

les mútues i empreses col·laboradores tenen aquesta capacitat, quan deneguen la baixa per accident de treball o malaltia professional.

Podem concloure que aquest sistema no facilita la millora de les activitats preventives, ja que en la mesura que els danys a la salut produïts pel treball no estiguin reconeguts com a contingència professional, les empreses no es veuran obligades a revisar les avaluacions de riscos ni a fer les investigacions dels accidents de treball.

CCOO proposa des de fa temps la creació del "malus", és adir, la possibilitat que les quotes empresarials augmentin per a les empreses que redueixin les inversions en prevenció o augmentin la sinistralitat.

De fet, l'article 146 de la Llei General de Seguretat Social preveu que les quanties de les cotitzacions puguin reduir-se en les empreses que es distingeixin per l'ús de mitjans eficaços de prevenció, i també que puguin augmentar-se en el cas que incompleixin les seves obligacions en matèria de seguretat i salut en el treball.

Sorprèn que els legisladors no hagin tingut en compte la segona de les possibilitats i no s'hagi creat ja un sistema que valori l'eficàcia real de les activitats preventives en les empreses i les penalitzi per causar danys a la salut de les persones treballadores, en lloc de permetre que derivin les seves responsabilitats al sistema públic i sobrecarreguin les llistes d'espera i els centres de la sanitat pública.

A continuació donem resposta a les preguntes més freqüents en relació a aquest sistema d'incentius:

a. Què és el BONUS?

Es tracta de la devolució de diners públics a les empreses provinents de les quotes per contingències professionals. És a dir, les empreses poden pagar menys en quotes de Seguretat Social per la seva contribució en la reducció de la sinistralitat.

Tota **acció sindical dirigida al reconeixement dels danys a la salut amb origen laboral** que les empreses acostumen a amagar tindrà influències en la possibilitat que una empresa que oculta aquests danys pugui demanar el Bonus.

b. Normativa reguladora:

- RD 231/2017, de 10 de març, pel qual es regula l'establiment d'un sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que hagin disminuït de manera considerable la sinistralitat laboral.

  Com hem comentat abans, introdueix com a principal canvi l'eliminació de la participació de la RLT.

- RD-Llei 28/2018. Disposició addicional tercera. **Suspèn l'aplicació del RD 231/2017** per a les cotitzacions que es generin durant el 2019 fins que el Govern reformi aquest RD.

c. Funcionament i requisits:

Segons el RD 231/2017, l'empresa ha de presentar la sol·licitud a la mútua –entre el 15 d'abril i el 31 de maig de cada any-, que consisteix en una Declaració responsable sobre les activitats preventives que realitza i sobre l'existència de representació de les persones treballadores en matèria de prevenció de riscos laborals.

Per obtenir la reducció en cotitzacions ha de complir els següents **requisits**:

Complir els principis de l'acció preventiva establerts en l'article 15 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, i específicament complir amb els següents elements:

⇒ Haver cotitzat a la Seguretat Social durant el període d'observació amb un volum total de quotes per contingències professionals superior a 5.000 euros o haver assolit un volum de cotització de 250 euros en un període d'observació de quatre exercicis. Aquestes cotitzacions s'obtindran de les bases de dades de la Seguretat Social.

⇒ Trobar-se en el període d'observació per sota dels límits que s'estableixin respecte dels índexs de sinistralitat general i sinistralitat extrema definits en el mateix RD.

⇒ Estar al corrent en les cotitzacions a la Seguretat Social a 31 de maig, data de finalització del termini de presentació de sol·licituds.

⇒ Haver informat als delegats i delegades de prevenció de la sol·licitud de l'incentiu i dels índexs de sinistralitat general i extrema.

⇒ No haver estat sancionada per resolució ferma en via administrativa en el període d'observació per la comissió d'infraccions greus o molt greus en matèria de prevenció de riscos laborals o de Seguretat Social. Només es tindran en compte:

- Les sancions que hagin adquirit fermesa durant el període d'observació i de les que l'empresa sigui responsable directe de la infracció (no inclouen la responsabilitat solidària ni subsidiària).
- Per a les infraccions greus, cal que siguin reiterades (més de dues) durant el període d'observació.

⇒ Complir les obligacions de prevenció de riscos laborals que es troben en els apartats 1 a 5 de la declaració responsable que ha de complimentar l'empresa. Aquests apartats fan referència a:

1. Integració de la prevenció de riscos laborals en l'empresa.
2. Procediments per a la gestió integrada de la prevenció.
3. Avaluacions de riscos i planificació de l'activitat preventiva
4. Vigilància de la salut.
5. Informació sobre l'existència de RLT en matèria de prevenció de riscos laborals.

Per a la valoració d'aquests requisits, cal tenir present que el RD 231/2017 considera com a empresa el conjunt de tots els codis de compte de cotització que tinguin el mateix codi d'activitat en la cotització per accidents de treball i malalties professionals.

d. Què és el període d'observació?

Es el nombre d'exercicis naturals consecutius i immediatament anteriors al de la sol·licitud necessaris per a aconseguir el volum mínim de cotització assenyalat, que no hagin format part d'una sol·licitud anterior i amb un màxim de quatre exercicis.

e. Què poden obtenir les empreses?

- El 5% de les quotes professionals.
- Un altre 5% si han fet inversions en les accions preventives complementàries indicades en el formulari de sol·licitud.

f. Terminis per a les sol·licituds:

Des del 15 d'abril al 31 de maig de cada any.

g. El paper de la mútua:

- Rebre la sol·licitud i verificar els requisits.
- Fer informe proposta no vinculant en relació a la concessió o denegació de l'incentiu, que ha de fer arribar a la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social (fins el 15 juliol).

- En cas d'informe desfavorable, abans d'enviar-ho a la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social, ha de donar audiència a l'empresa.
- Si l'empresa té més d'una mútua, la sol·licitud l'ha de fer en la mútua on tingui el compte de cotització principal.
- Si l'empresa té més d'una activitat econòmica, ha de fer la sol·licitud per a cada activitat en la mútua en la que tingui la cotització més antiga.
- Si es produeix un canvi de mútua, la gestió correspon a la mútua en la que estigués l'empresa en el moment de la sol·licitud.
- La mútua pot rebre un % de l' incentiu recuperat per l'empresa (màxim el 10% de l'import de l'incentiu) amb acord entre les dues parts.

h. Com es finança aquest retorn de diners a les empreses?

A càrrec del Fons de Contingències Professionals de la Seguretat Social, constituït amb el 80% dels excedents de les Mútues Col·laboradores amb la Seguretat Social.

i. Qui autoritza el BONUS?

Qui autoritza o denega les sol·licituds és la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social:

1. Si considera que no estan acreditats els requisits ho comunica a la mútua, la qual haurà de comunicar-ho a l'empresa per tal que faci al·legacions si ho considera necessari.
2. Comunica la resolució favorable o desfavorable a la Tresoreria General de la Seguretat Social i a la mútua, i aquesta a l' empresa.
3. Davant aquesta resolució es pot posar recurs d'alçada, previ al recurs contenciós administratiu.

j. Inspecció i control

Quan la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social aprova la sol·licitud, dóna trasllat a la Inspecció de Treball a efectes que la comprovi, sense perjudici del control que pugui realitzar la Intervenció General de la Seguretat Social.

Per a qualsevol intervenció sindical en relació al que expliquem en aquest fullet informatiu, recomanem que et posis en contacte amb la teva Federació o Territori.

Pots trobar més eines en salut laboral en la web:
https://www.ccoo.cat/aspnet/salut_laboral.aspx

FINANCIADO POR:

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.

CCOO comissió obrera nacional de Catalunya