

II PLAN DIRECTOR EN  
**PREVENCIÓN**  
DE RIESGOS LABORALES  
de la Comunidad de Madrid  
2004 - 2007

**MANUAL SOBRE  
MUTUAS**



**UGT Madrid**  
Avenida de América, 25, 8ª planta • 28002 Madrid  
Tel.: 91 589 09 09

# **MANUAL SOBRE MUTUAS**



**Realiza:**

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid

**Edita:**

Secretaría de Comunicación e Imagen de UGT-Madrid

**Imprime:** Gráficas de Diego

**Depósito Legal:** M-42661-2006

**ISBN:** 84-690-1429-3



## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>PROPOSICIÓN NO DE LEY 34/2006.</b> .....	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>11</b>
<b>1.- ¿QUÉ SON LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL? PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS</b> .....	<b>11</b>
1.1.- ¿Qué son las mutuas? .....	11
1.2.- Principales características .....	12
1.3.- Evolución Histórica .....	12
1.4.- Recursos que manejan.....	15
1.5.- Si eres representante de los trabajadores, conviene saber.....	19

<b>2.- ORGANIZACIÓN DE LAS MUTUAS .....</b>	<b>27</b>
2.1.- Órganos de gobierno .....	27
2.2.- Órganos de participación.....	28
2.3.- ¿Cómo se accede a los Órganos de Participación?... 29	
<b>3.- LAS PRESTACIONES DE ASISTENCIA SOCIAL.....</b>	<b>33</b>
3.1.- ¿Quiénes tienen derecho? .....	34
3.2.- ¿Qué situaciones protegen? .....	34
3.3.- Gestión de las prestaciones .....	35
3.4.- ¿Cómo solicitar las prestaciones de asistencia social? .....	36
<b>4.- LAS MUTUAS COMO COLABORADORAS EN LA GESTIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.....</b>	<b>39</b>
4.1.- Accidentes de Trabajo .....	40
4.2.- ¿Qué supuestos SI se consideran Accidente de Trabajo? .....	42
¿Qué supuestos NO se consideran accidente de trabajo?.	43
4.3.- Enfermedades Profesionales .....	45
4.4.- ¿Qué hacer ante un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional? .....	48
4.5.- La responsabilidad ante el Accidente de Trabajo .....	51
<b>5.- LA GESTIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL.....</b>	<b>61</b>
5.1.- Prestación económica por Incapacidad Temporal (IT)62	
5.2.- La Incapacidad Temporal derivada de contingencias profesionales .....	65
5.3.- Quejas más frecuentes relativas a la gestión de la IT realizada por las Mutuas.....	66
5.4.- ¿Qué hacer ante una gestión indebida de la Mutua? .67	
5.5.- Consecuencias de que una contingencia sea declarada común o profesional .....	69
5.6.- La Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes .....	72

5.7.- Si eres Representante de los Trabajadores, conviene saber.....	85
<b>6.- LAS MUTUAS COMO SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO (SOCIEDADES DE PREVENCIÓN) .....</b>	<b>89</b>
6.1.- ¿Qué se entiende por Servicio de Prevención? .....	89
6.2.- Funcionamiento de las Mutuas como servicios de prevención ajenos. Situación actual tras la aprobación del RD 668/2005 .....	103
6.3. Presencia de los recursos preventivos en la empresa .....	110
6.4. Coordinación de actividades empresariales .....	112
6.5.- Actividades preventivas que pueden realizar las Mutuas .....	114
6.6.- Problemas en el desarrollo de la actividad preventiva por parte de las Mutuas .....	121
6.7.- ¿Cómo controlar la gestión preventiva de las Mutuas? .....	122
6.8.- Si eres Representante de los Trabajadores conviene saber.....	124
<b>7.- RECOMENDACIONES DE UGT-MADRID .....</b>	<b>129</b>
<b>8.- GLOSARIO DE TÉRMINOS .....</b>	<b>137</b>
<b>9.- ANEXOS .....</b>	<b>139</b>
Anexo I. Modelo de informe negativo, sobre la cobertura de la prestación de IT, por contingencias comunes, con una Mutua.....	139
Anexo II. Reclamación previa ante la Entidad Gestora de la Seguridad Social impugnación de alta medica .....	143
Anexo III Modelo de propuesta o queja sobre la gestión de una Mutua.....	145
Anexo IV. Modelos de solicitud a la Comisión de Prestaciones Especiales.....	146
Anexo V. Ejemplo de encuesta para recoger la opinión de los/as trabajadores/as en relación con los servicios prestados por la Mutua .....	155

Anexo VI. Otros modelos de escritos y solicitudes .....	158
VI.1.- Solicitud de convocatoria del Comité de Seguridad y Salud .....	158
VI.2.- Solicitud de información a la empresa.....	159
VI.3.- Solicitud de información sobre la adopción de Recursos Preventivos en la empresa .....	160
VI.4.- Solicitud de información sobre la adopción de Recursos Preventivos en el caso de empresas concurrentes .....	161
VI.5.- Solicitud de información sobre la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo .....	162
VI.6.- Denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social .....	164
VI.7.- Solicitud al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	165
VI.8.- Comunicación urgente a la Autoridad Laboral, en caso de accidente grave, muy grave o mortal, o leve si afecta a más de 4 trabajadores .....	166
VI.9.- Informe sobre adscripción de trabajadores puestos a disposición por la Empresa de Trabajo Temporal....	167
VI.10.- Acta de elección de Delegados/as de prevención .....	169
VI.11.- Parte de Accidente de Trabajo .....	170

<b>10.- NORMATIVA .....</b>	<b>173</b>
10.1 Normativa Básica.....	173
10.2. Normativa específica sobre Mutuas.....	175
<b>11.- BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>185</b>
<b>12.- PUBLICACIONES REALIZADAS DESDE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE. UGT-MADRID.....</b>	<b>187</b>
<b>13.- DIRECCIONES DE INTERÉS .....</b>	<b>193</b>



## PRESENTACIÓN

La situación que vivimos actualmente en la Comunidad de Madrid en cuanto a la siniestralidad laboral se refiere, solamente admite calificarla de dramática e insostenible. Tal es así que a lo largo de los cuatro primeros meses del año 2006 se han producido 64 muertes por accidente de trabajo. El pasado mes de abril, se rompió para empeorar la situación, la tendencia de un accidente con resultado de muerte cada tres días, y se pasó a un accidente mortal cada dos días debido a accidente de trabajo.

En la Comunidad de Madrid, se sigue manteniendo una clara relación entre la siniestralidad laboral y las nuevas formas de organización del trabajo como la subcontratación en cascada, prácticamente en todos los sectores, la inestabilidad y temporalidad en el empleo, los altos ritmos de trabajo, los trabajos a turnos, rotativo y nocturno.

Pasados diez años de la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la valoración que desde UGT-Madrid hacemos de la misma es positiva, considerándola un buen instrumento para luchar contra la siniestralidad laboral, siempre y cuando se aplique en toda su extensión atendiendo a la realidad de cada centro de trabajo y no al mero formalismo.

Pasada la primera década de la Ley de prevención de riesgos laborales, podemos destacar como aspectos más relevantes de la misma, las modificaciones que se han producido sobre la misma mediante la ley de infracciones y sanciones en el orden social, y sobre todo la modificación que se produjo a través de la ley 54/2003 que además de hacer un reconocimiento de que la prevención que se estaba implantando hasta ese momento era meramente formal y no real, ha provocado la aparición de una serie de normas de desarrollo de entre las cuales podemos destacar la de habilitación de los técnicos para potenciar la



vigilancia y control del cumplimiento de la normativa, la de desarrollo del artículo 24 de coordinación de actividades empresariales o la nueva regulación de los servicios de prevención ajenos (mutuas).

Mención especial merece la labor de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que a pesar de una amplia carencia de personal y otros medios, ha venido a demostrar un alto grado de implicación y sensibilidad en materia de siniestralidad laboral, que se plasma de manera efectiva en los protocolos que para la actuación en prevención ha venido publicando y ejecutando, además de sus campañas de actuación y criterios técnicos.

Entre los aspectos más negativos, podemos destacar la mala gestión de la prevención en el seno de las empresas, donde están más preocupados por el cumplimiento documental que por la aplicación real de las medidas preventivas; “el negocio del siglo” que, a través de los SPA y mutuas, las entidades de formación, las auditoras de prevención, se ha producido alrededor de la prevención; la escasa y mal desarrollada formación a los trabajadores; la carencia de una vigilancia de la salud específica, las evaluaciones de riesgos incompletas y no adaptadas a los puesto de trabajo...

A lo largo de estos diez años, desde la UGT-Madrid, hemos ido viviendo como representantes de los trabajadores y trabajadoras madrileños la pasividad de la administración y de los empresarios ante la lacra de la siniestralidad laboral, lo que nos ha obligado a llevar a cabo movilizaciones de todo tipo, desde manifestaciones a huelgas, y a convertirnos una vez más en los generadores de la puesta en marcha de acciones conjuntas dirigidas a luchar contra la siniestralidad, promoviendo planes directores, potenciando la mejora de la normativa, trasladando a la sociedad en su conjunto la necesidad de la implantación de la cultura preventiva, en



definitiva, llevando a cabo una actividad sindical basada en la premisa de que “la salud es un bien esencial no negociable”.

Para UGT-Madrid, la lucha contra la siniestralidad laboral (contra los accidentes de trabajo y las enfermedades contraídas como consecuencia del mismo), es un objetivo prioritario, por lo que en el XI Congreso Regional se establecieron las pautas necesarias para posibilitar lo que es hoy una realidad en nuestro sindicato, que todos nuestros organismos estén implicados y comprometidos con la prevención de riesgos laborales, potenciando la acción sindical en esta materia hacia todos los sectores y en todos los territorios que conforman la UGT-Madrid, ya que como hemos podido comprobar a través de las más de 11.000 visitas realizadas por nuestros técnicos a las empresas de la Comunidad de Madrid, donde hay representación sindical hay mayor implantación de la prevención de riesgos laborales.

Si bien es cierto que la lucha individual desde una de las partes implicadas sin la intervención del resto es infructuosa, desde la acción sindical se viene trabajando en la generación de una auténtica cultura de la prevención de riesgos laborales entre los ciudadanos en su conjunto, pero también entre las distintas fuerzas políticas y sociales.

Para los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad de Madrid se abre una nueva puerta a la esperanza de erradicar esta lacra de nuestra sociedad, con el acuerdo que se alcanzó el pasado día 20 de abril por la Asamblea de Madrid, aprobando una Proposición No de Ley presentada a instancias del Grupo Parlamentario Socialista con el consenso de todos los grupos parlamentarios, sobre medidas tendentes a reducir la siniestralidad laboral en nuestra Comunidad.



Dichas medidas que ahora tendrán que ser desarrolladas por el Gobierno de Madrid, a través del Consejo de Madrid, máximo órgano de participación de los Agentes Sociales y de la Administración son de gran importancia e incluyen entre otras: la publicación de empresas con sanciones graves y muy graves; comunicación de empresas sancionadas al Ministerio de Economía y Hacienda de cara a la no contratación en los concursos públicos; coordinación entre Delegación de Gobierno, Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura, seguimiento de las Actas del Inspección, creación de la figura del Fiscal contra la siniestralidad en la Comunidad; la habilitación urgente de los técnicos de PRL; creación de un registro regulado de empresas que formen parte de la cadena de subcontratación; etc.

El II Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2004-2007, supuso el acuerdo de toda una serie de actuaciones que deberían ponerse en marcha en la comunidad con la participación de los agentes sociales y la administración autonómica, para reducir la siniestralidad laboral. En este II Plan Director se establecieron mejoras de carácter cualitativo y de carácter cuantitativo con respecto al anterior que tuvo la vigencia 2002-2003.

Cuando a penas faltan dos meses para que se cumplan dos años de la firma de este II Plan Director, tenemos que ser críticos con el grado de implicación que ha tenido la administración en el desarrollo de las actuaciones, y tenemos que volver a denunciar el que después de cuatro años de la firma del primer Plan Director se siga año a año paralizando la actividad, lo que reduce la duración real del Plan, además de dificultar el grado de cumplimiento de las actuaciones que lo componen.



## **Manual de Ayuda: Mutuas**



A pesar de lo anteriormente dicho, seguimos manteniendo que es necesario el desarrollo de este tipo de políticas, y por ello y ante la situación actual, volvemos a emplazar a todas las partes a iniciar al finalizar este año las negociaciones necesarias para desarrollar un nuevo Plan de mayor duración y evitar de este modo cualquier tipo de paralización de una actividad imprescindible para la mejora de la siniestralidad laboral y la implantación de la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo.

**Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente**

**UGT-Madrid**





## Manual de Ayuda: Mutuas

# PROPOSICIÓN NO DE LEY 34/2006.

BOLETÍN OFICIAL DE LA ASAMBLEA DE MADRID / Nº 153 / 27 de abril de 2006 16505

— RESOLUCIÓN NÚM. 15/2006 —  
DEL PLENO DE LA ASAMBLEA, SOBRE  
PROPOSICIÓN NO DE LEY 34/2006 RGEF.5383

El Pleno de la Asamblea de Madrid, en sesión ordinaria celebrada el día 20 de abril de 2006, previo debate de la Proposición No de Ley 34/2006 RGEF.5383, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, aprobó la siguiente

**RESOLUCIÓN**

“La Asamblea de Madrid insta al Gobierno Regional para que en el seno del Consejo de Madrid para el desarrollo, el empleo y la formación, como máxima institución de diálogo y concertación social en el ámbito de la Comunidad de Madrid formule las siguientes propuestas:



## Manual de Ayuda: Mutuas



16506 BOLETÍN OFICIAL DE LA ASAMBLEA DE MADRID / Nº 153 / 27 de abril de 2006

1.- Elaborar un Protocolo de actuación dirigido a empresas con alta siniestralidad según lo acordado por el grupo de trabajo "Seguimiento del Plan de Acciones prioritarias para la reducción de la siniestralidad" de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo el 18 de abril de 2006.

2.- La publicación de las empresas con sanciones graves y muy graves, de acuerdo con la normativa vigente.

3.- Seguimiento, a través de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, de los casos de accidentes laborales que la Inspección de Trabajo haya remitido a la Fiscalía por haber apreciado indicios de delito.

4.- La comunicación inmediata, al Ministerio de Economía y Hacienda, de las empresas que hayan sido sancionadas con carácter grave o muy grave, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolle.

5.- La coordinación institucional en materia de control y cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales con los organismos de inspección, así como la coordinación con la Delegación del Gobierno y otros organismos involucrados en este terreno: Inspección de Trabajo, Fiscalía, Policía Judicial y Municipal.

6.- Crear en el seno de la Comisión Territorial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad de Madrid un grupo de trabajo que analice los medios materiales y humanos disponibles y que formule propuestas para incrementar la calidad de las Actas y minimizar los posibles defectos de forma que puedan afectar al procedimiento sancionador con el fin de evitar que las empresas incumplidoras eludan sus responsabilidades.

7.- La habilitación urgente de los técnicos en Prevención de Riesgos Laborales para su implantación e implementación en las actuaciones y funciones de asesoramiento, información y de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo en todos los ámbitos dependientes de la Consejería de Empleo y Mujer de conformidad con la Orden del Consejero de Empleo y Mujer 601/2006.

8.- La Consejería de Empleo y Mujer propondrá a la Fiscalía de Madrid, la creación de la figura del Fiscal contra la Siniestralidad de la Comunidad de Madrid, tal y como recogen los criterios y ordenaciones del Gobierno Central.

9.- La creación de un Registro regulado de empresas que forman parte de cada cadena de subcontratación.

10.- La elaboración de un Plan de Calidad y Acreditación de los Servicios de Prevención Ajenos y de las Entidades Auditoras, con el seguimiento de las acciones que desarrollen.

11.- El desarrollo de un Plan de Actuación de Calidad y Acreditación de la Formación en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que mejore la realidad actual de las entidades formativas y que incluya un seguimiento de las mismas.

12.- La realización de un programa de control, vigilancia y explotación de los datos referidos al Sistema Público de Salud y a los Servicios de Prevención Ajenos en materia de enfermedades profesionales, identificando los daños derivados del trabajo y las enfermedades profesionales que se tratan como contingencias comunes.

13.- La inclusión en la Ley 2/1995, de 8 de marzo, de subvenciones de la Comunidad de Madrid, de la obligatoriedad por parte de las empresas de



## Manual de Ayuda: Mutuas



BOLETÍN OFICIAL DE LA ASAMBLEA DE MADRID / N° 153 / 27 de abril de 2006 16507

acreditar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales como requisito para poder acceder a ayudas y subvenciones públicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

14.- La posibilidad de introducir cláusulas de penalización en los contratos públicos, teniendo en cuenta los índices de incidencia laboral producida en la ejecución de los mismos.

15.- La evaluación de riesgos de carácter psico-social. En función de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su capítulo 3, artículo 16, se propone la realización de un Plan de Actuación Específico, por colectivos y sectores, en materia de riesgos psico-sociales que permita una orientación, actuación y evaluación cercana y directa de los riesgos emergentes, en ese ámbito, en la Comunidad de Madrid.

16.- El desarrollo de un programa de I+D+I en el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita la realización de estudios técnicos y científicos que nos acerquen a la realidad de la situación de los colectivos y sectores más castigados por la siniestralidad".

Sede de la Asamblea, 20 de abril de 2006.

La Presidenta de la Asamblea

CONCEPCIÓN DANCAUSA TREVIÑO





## INTRODUCCIÓN

Este documento se ha elaborado con el objetivo de que los trabajadores/as y delegados/as de prevención cuenten con una herramienta útil que les permita conocer la actual situación en que se encuentran las Mutuas dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales, a fin de poder afrontar cualquier situación que se produzca en la empresa en relación a la cobertura prestada a los trabajadores por estas entidades.

En los anexos de este manual encontrarás una serie de documentos que consideramos pueden ser interesantes para ti.

### 1.- ¿QUÉ SON LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL? PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

#### 1.1.- ¿Qué son las mutuas?



Legalmente son Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social:

**“Las asociaciones de empresarios, que debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con tal denominación, se constituyan con el objeto de colaborar, bajo la dirección y tutela de dicho Ministerio, en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal a su servicio, sin ánimo de lucro, con sujeción a las normas del presente Reglamento sobre colaboración en la gestión de la Seguridad Social (RD 1993/1995, de 7 de diciembre, modificado por el RD 428/2004, de 12 de marzo), y con la responsabilidad mancomunada de sus miembros”.**



## 1.2.- Principales características

### Esto quiere decir que las Mutuas:

- Son entidades privadas, formadas por la asociación de empresarios.
- Su fin es colaborar con la Seguridad Social.
- Han de estar autorizadas por el Ministerio de Trabajo.
- Están completamente sometidas al control y tutela del Estado.
- No pueden tener ánimo de lucro, es decir, no pueden obtener beneficios propios.
- Todos los recursos que dispongan, así como los ingresos obtenidos, forman parte de la Seguridad Social.
- Cualquier empresa, tanto privada como pública, incluso la Administración Pública, puede adherirse a la Mutua.
- La responsabilidad de las mutuas alcanza a todos los empresarios asociados de modo ilimitado y mancomunado.

## 1.3.- Evolución Histórica

En 1900 la Ley de Accidentes de Trabajo (Ley Dato) establece por vez primera la responsabilidad del empresario, obligándole a indemnizar al trabajador por los daños y perjuicios causados por los accidentes de trabajo. Como consecuencia, para asumir los gastos, los empresarios se unieron naciendo el sistema de Mutuas.



En 1922 con la aparición de la Ley Matos, se introducen 2 novedades:

- Los riesgos ocasionados por imprudencia profesional pasan a ser responsabilidad del empresario.
- Se crea un Fondo de Garantía para que en los casos de insolvencia patronal, no falte la debida indemnización al trabajador/a.

En 1961 se incluye la cobertura de la enfermedad profesional dentro del seguro de accidentes de trabajo, lo que motiva un amplio crecimiento del sector de Mutuas, pasando a ser un total de 235 Mutuas.

La Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963, supone el arranque del actual Sistema de Seguridad Social dando competencia exclusiva al Estado en la gestión de las contingencias comunes y profesionales, y declarando a estas entidades privadas (Mutuas) meras colaboradoras de la Seguridad Social en la gestión de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El Reglamento 1993/1995 de 7 de Diciembre, se encarga de regular esta colaboración de las Mutuas en la gestión de la Seguridad Social.

Durante la segunda mitad de la década de los 70 se introdujeron mecanismos para la tutela y control público de las Mutuas por parte del Estado.

La entrada en vigor de la Ley 42/1994, amplía la colaboración de las Mutuas, dándolas la posibilidad de gestionar también las prestaciones económicas por incapacidad temporal (IT) derivadas de **contingencias comunes**.



El ámbito de competencias se amplió en el año 2004, al reconocer a las Mutuas la competencia para cubrir las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional de los **trabajadores autónomos**. A partir de este momento, los trabajadores por cuenta propia, tendrán que tener cubierta la IT con una Mutua y no con una entidad gestora pública.

Asimismo, desde la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, las Mutuas también pueden constituirse, previa acreditación por la Autoridad Laboral como **Servicio de Prevención Ajeno** en favor de las empresas a ellas asociadas.

Esta posibilidad abre la vía para que las Mutuas desarrollen simultáneamente actividades de carácter público como colaboradoras de la Seguridad Social, y puedan a su vez actuar dentro del ámbito privado compitiendo con el resto de empresas del mercado de la prevención, si optan por constituirse como servicio de prevención ajeno.

Esta situación, que jurídicamente no está nada clara, ha supuesto un obstáculo para el control y transparencia de la gestión interna de las Mutuas en su doble actividad, y ha facilitado la aparición de un mercado de la prevención perverso, debido a la fuerte competencia generada respecto al resto de los servicios de prevención ajenos.

La dificultad a la hora de separar la gestión de recursos en ambas actividades, se ha intentado resolver con la reciente aprobación del **Real Decreto 688/2005, de 10 de junio**, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como Servicio de Prevención Ajeno.



Este Reglamento ha visto la luz con la intención de acabar con una situación alarmante que empezaba a repercutir gravemente en el mercado de la prevención, debido a los bajos costes y escasa calidad en los servicios prestados.

Después del fuerte proceso de concentración de las Mutuas en los años 80, y tras las sucesivas fusiones producidas, **en la actualidad, existen en España 26 Mutuas.**

### 1.4.- Recursos que manejan

Hemos visto que las Mutuas se crearon, en un inicio, con el objeto de actuar como entidades colaboradoras de la Seguridad Social en la gestión de los riesgos profesionales, ampliándose posteriormente su competencia a la cobertura de las prestaciones económicas por IT derivadas de contingencias comunes, y llegando, finalmente, a desarrollar su actividad dentro del ámbito privado, una vez constituidas como servicio de prevención ajeno.

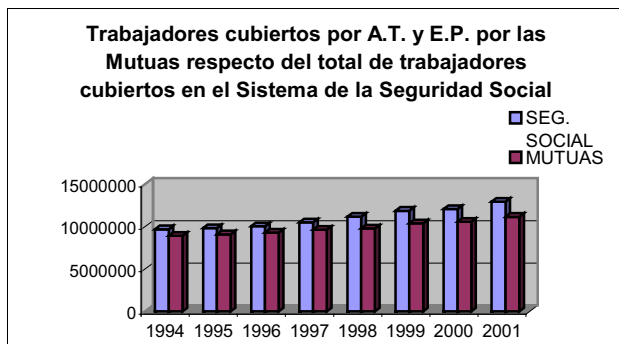
En este sentido es importante reforzar el control de los recursos públicos que reciben, en orden a diferenciar claramente ambas actividades.

Actualmente es muy frecuente encontrar un gran número de empresas que tienen contratada con la misma Mutua la gestión de las contingencias profesionales, las comunes y la prevención de los riesgos laborales.

UGT a través de las Resoluciones de sus Congresos siempre ha sido favorable a la gestión pública de todas las contingencias y contraria a la gestión privada ya sea a través de las empresas o de las Mutuas.



Actualmente la mayoría de las empresas optan por las Mutuas para la gestión de las contingencias profesionales y, progresivamente, también para la gestión de la prestación económica por contingencias comunes.



Datos estimados a Diciembre de 2001

**Fuente:** Tesorería General de la Seguridad Social

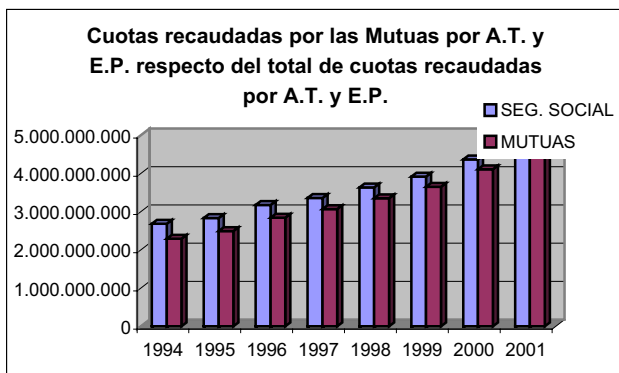
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
SEG. SOCIAL	9.860.454	10.065.174	10.520.721	11.200.723	11.898.617	12.107.149	12.967.992
MUTUAS	9.117.305	9.308.750	9.645.756	9.806.640	10.428.291	10.598.542	11.183.172

Los recursos principales que reciben las Mutuas, proceden de las cuotas de la Seguridad Social por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que recauda para ellas la Tesorería General de la Seguridad Social y que son a cargo exclusivo de las empresas.



Consiste en el pago por el empresario, de una cuota por cada trabajador proporcional al salario, es decir, un porcentaje de dicho salario, para garantizar la cobertura de las contingencias profesionales. Este porcentaje viene determinado en función de la actividad profesional y de la peligrosidad, o el riesgo, en el desempeño de dicha profesión.

Así pues, las Mutuas que gestionan las contingencias profesionales reciben cada mes, de las empresas asociadas, una cuota para hacerse cargo de las correspondientes prestaciones.



Datos estimados a Diciembre de 2001

**Fuente:** Tesorería General de la Seguridad Social

	1997	1998	1999	2000	2001
SEG. SOCIAL	3.362.662.195	3.632.568.906	3.917.619.740	4.369.258.459	4.754.247.024
MUTUAS	3.067.455.489	3.351.780.823	3.648.492.674	4.107.626.351	4.493.804.366



Así mismo, si la Mutua gestiona también la prestación económica de IT por Contingencias Comunes, recibirá un porcentaje de dicha cuota como contra prestación por la gestión realizada.

Por otro lado, las Mutuas también se nutren de las cantidades que perciben por los conciertos privados que puedan suscribir con las empresas asociadas, destinados a financiar su actividad como Servicios de Prevención Ajeno.

En nuestra opinión ya que las Mutuas manejan recursos públicos (las cotizaciones), **se les debe exigir absoluta transparencia** en el uso de los mismos.

Dado que son entidades que gestionan prestaciones de la Seguridad Social **su gestión ha de estar enfocada prioritariamente a la protección de los trabajadores** ante esas contingencias, y no en asistir al empresario para controlar al trabajador o en reportarle otro tipo de beneficios que, además de prohibidos, no repercuten en los trabajadores.

Esta transparencia debe de garantizarse, en mayor medida, desde que vienen desarrollando una actividad privada como servicio de prevención ajeno. Para controlar estas situaciones se aprobó el, ya mencionado, Real Decreto 688/2005, mientras tanto, ha imperado la falta de claridad y control en la gestión de los mismos.

Ya que son entidades colaboradoras de las entidades gestoras públicas, **han de coordinar sus actuaciones** con éstas, y en ningún caso, sustituirlas como ha sucedido en 1998 con relación a los trabajadores por cuenta propia.



### 1.5.- Si eres representante de los trabajadores, conviene saber...

La Mutua y las empresas a ella asociadas, suscriben un **concierto de asociación**, como acuerdo al que llegan para encomendar a la Mutua la gestión de las contingencias de la Seguridad Social. En este concierto también se recogen las condiciones en las que se prestará la actividad preventiva, en caso de contratar a la Mutua cómo servicio de prevención ajeno.

La asociación a una Mutua **corresponde al empresario**, si bien éste, al suscribir el documento de asociación, **deberá entregar a la Mutua un informe emitido al respecto por el Comité de Empresa o Delegado de Personal**.

Los conciertos de asociación entre las empresas y las Mutuas tienen plazo de vigencia de un año, entendiéndose tácitamente prorrogados por períodos anuales, salvo denuncia debidamente notificada por el empresario, con el fin de cesar con una Mutua por entender que no protege debidamente a sus trabajadores/as.



Hay que señalar, no obstante, que si bien la decisión de asociarse a una Mutua, cesar en la asociación o cambiar a otra, corresponde exclusivamente al empresario, las Mutuas, y en algunos casos también los empresarios, prefieren contar con el apoyo de los representantes de los trabajadores. Allí donde sea posible, **habría que avanzar de la mera consulta a la negociación.**

La representación de los trabajadores debería alentar a la empresa (cuando ésta haya tomado la decisión de asociarse a una Mutua) para que se pudiese elegir entre varias e intervenir en dicho proceso.



## ALGUNOS DE LOS CRITERIOS PARA LA ELECCIÓN DE UNA MUTUA:

### Características socio-sanitarias

- Que tenga centros sanitarios propios y concertados.
- Constatar la calidad de los mismos comprobando que cuentan con la acreditación de los Servicios Sanitarios Públicos.
- Número de especialidades médicas que quedan cubiertas por dichos centros. Controlar la calidad asistencial sanitaria por parte de la Mutua.
- Distancia de los centros sanitarios respecto del centro de trabajo.
- Trato y atención recibido por los trabajadores accidentados. (Acceso al número de quejas puestas en el año en la propia Mutua)
- Servicios de alarma y de transporte de accidentados.
- Centros de rehabilitación (propios o concertados) y readaptación profesional. Tiempo de duración de las rehabilitaciones.
- Servicios de asistencia social y descripción de sus funciones.
- Prestaciones de asistencia social y reglamento sobre la concesión de las mismas.
- Cuantía del Fondo de Asistencia Social.



### Características de tipo preventivo

- Que están acreditados por la Autoridad laboral para actuar como Servicio de Prevención Ajeno.
- Que cumplen con lo dispuesto en el RD 688/2005, y cuentan con la separación de recursos económicos en su doble actividad.
- Comprobar los Recursos económicos y personales dedicados a la prevención, por niveles y especialidades.
- Comparar con otras Mutuas, los Índices de Accidentalidad y de Incidencia.
- Posibilidades que se ofrecen por la Mutua, a los representantes de los trabajadores, para acceder a los equipos y actividades preventivas de ésta.
- Programas y recursos dedicados a la prevención.
- Metodología utilizada para la evaluación de los riesgos.
- Contenido y desarrollo de los Planes y Programas formativos dirigidos a los trabajadores/as. Divulgación mediante cursos, folletos, etc. en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Investigación de los accidentes en la empresa. Metodología y análisis de los mismos.
- Promoción de acciones preventivas en la empresa y la planificación para su ejecución.
- Reconocimientos médicos específicos (y no generales) relacionados con el puesto de trabajo. Garantía absoluta de que se respetan los derechos a la intimidad y a la confidencialidad de los datos sanitarios del trabajador/a.

### Del reconocimiento de las prestaciones

- Informarse de los procesos de invalidez aceptados y recurridos, por ejemplo en los tres últimos años, ante resolución del INSS. Un alto porcentaje de recursos por parte de la Mutua (desestimación de la pensión o del grado de invalidez declarado por el INSS) denotaría una pésima gestión al recurrir a los pleitos para ahorrarse el pago de prestaciones.
- Ver las propuestas de invalidez por parte de la Mutua que en los tribunales han aumentado de grado (por ejemplo, de Incapacidad Permanente Total a Incapacidad Permanente Absoluta).
- Procesos estimados y desestimados de accidente laboral y enfermedad profesional.
- Informarse de las Quejas ante la Inspección Médica, correspondientes a la incorrecta gestión de las contingencias profesionales por parte de la Mutua (altas antes de la recuperación total, denegación de bajas, etc.)
- Informarse de las Denuncias interpuestas contra la Mutua ante la Inspección de Trabajo por la mala gestión de las prestaciones.
- Evolución de las cuotas ingresadas en los últimos años y constitución, y volumen, de las reservas. La evolución normal de las reservas y de las dotaciones debe ser de crecimiento.
- Asimismo, pueden ser de utilidad los informes que con carácter anual elabora el Tribunal de Cuentas (aprobados en el Congreso y posteriormente publicados en el BOE) sobre la gestión presupuestaria de las Mutuas. En dichos informes se señalan las Mutuas con problemas económicos.



Debe valorarse también la accesibilidad de los representantes de los trabajadores a las Mutuas y, en concreto:

- Si se posibilita la participación de los trabajadores/as en la toma de decisiones, especialmente en aquellas relacionadas con la prevención.
- Si se consulta con los representantes de los trabajadores todas aquellas decisiones que pueden afectar a los trabajadores/as como, por ejemplo, el control de la Incapacidad Temporal.
- Si se da la posibilidad de que pueda existir una persona de contacto de la Mutua a la que se puedan transmitir quejas y realizar consultas o peticiones de asesoramiento por parte de los representantes de los trabajadores/as.

Por último, cuando ello sea posible, **podrían establecerse compromisos con la Mutua con el fin de evaluar anualmente las actuaciones de la misma en ámbitos concretos** y cuyo resultado propiciaría la renovación o no del convenio de asociación con la Mutua de que se trate.



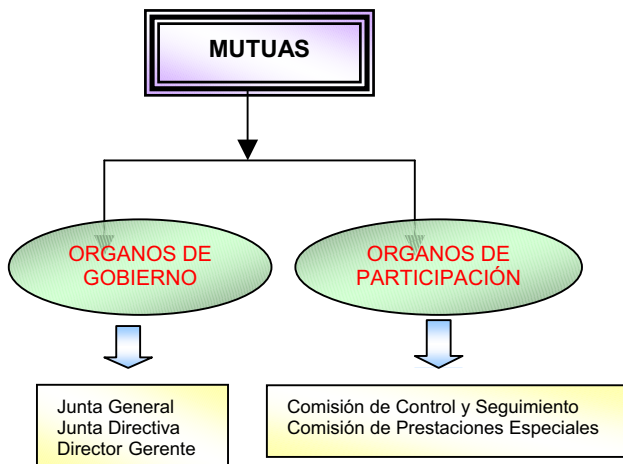
### RECUERDA

- Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social son asociaciones de empresarios sin ánimo de lucro, que con la autorización del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y bajo la dirección y tutela del mismo, colaboran con la Seguridad Social en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores al servicio de los empresarios asociados.
- La gestión del Sistema de Seguridad Social corresponde al Estado, pero esta gestión ha sido delegada fundamentalmente en Entidades Gestoras que llevan a cabo las funciones que se dirigen al reconocimiento de las prestaciones y su materialización. Asimismo, las Comunidades Autónomas han adquirido un cierto grado de competencias en este ámbito.
- Los recursos que manejan estas entidades privadas colaboradoras, son de carácter público, por eso es necesaria una mayor transparencia, control y diferenciación, con respecto a la utilización de los mismos de cara a la financiación de sus actividades de índole privado.



## 2.- ORGANIZACIÓN DE LAS MUTUAS

Las Mutuas se constituyen por Órganos de Gobierno (la Junta General, la Junta Directiva y el Director Gerente) y por órganos de participación (Comisión de Control y Seguimiento y la Comisión de Prestaciones Especiales).



### 2.1.- Órganos de gobierno

- **Junta General:** constituida por todos los empresarios asociados y un representante de los trabajadores de la Mutua elegido de entre los miembros del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal. Sus competencias más importantes son; la elección de la Junta Directiva y aprobación de los presupuestos y cuentas anuales.



- **Junta Directiva:** constituida por los empresarios asociados en el número que establezcan los estatutos de cada Mutua, sin que en ningún caso pueda ser superior a 20 miembros, formando parte también el representante de los trabajadores antes aludido. Sus funciones son de gobierno de la entidad, administración y representación.
- **Director Gerente:** persona que de manera ejecutiva dirige la Mutua.

### 2.2.- Órganos de participación

- **Comisión de Control y Seguimiento:** el número máximo de integrantes de esta comisión es 10, correspondiendo la mitad a la representación de los trabajadores/as protegidos/as por la Mutua y la otra mitad a la representación de los empresarios asociados. Sus funciones específicas son las siguientes:
  - Conocer los criterios de actuación de la Mutua en las distintas modalidades de colaboración que tiene autorizadas.
  - Participar en la elaboración del anteproyecto de presupuesto de la Mutua.
  - Informar del proyecto de memoria anual, previo a su remisión a la Junta General.
  - Tener conocimiento previo de las propuestas del Director Gerente o cargo asimilado.
  - Tener conocimiento y ser informado de la gestión llevada a cabo por la entidad.
  - Proponer cuantas medidas se estimen necesarias, para el mejor cumplimiento de los fines de la Mutua en los ámbitos de gestión autorizados en el marco de los objetivos generales de la Seguridad Social.



- En general, poder solicitar cuanta información genérica se precise respecto a la gestión realizada por la entidad, en las distintas modalidades de colaboración que tiene autorizadas.
- Deberán conocer los **criterios de actuación de la mutua en el desarrollo de las funciones preventivas** como servicio de prevención ajeno, siendo informadas de la gestión desarrollada y pudiendo proponer cuantas medidas se estimen necesarias, según el **RD 688/2005**, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las M.A.T.E.P.S.S. como servicio de prevención ajeno.
- **Comisión de Prestaciones Especiales:** compuesta de forma paritaria por empresarios y trabajadores/as. La designación de los representantes de los trabajadores/as. se realiza por las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de las empresas asociadas y su nombramiento ha de recaer, obligatoriamente, en trabajadores/as. de las empresas asociadas a cada Mutua.

Es la responsable de la concesión o no de los beneficios de la asistencia social que hayan de ser satisfechos por la Mutua.

### 2.3.- ¿Cómo se accede a los Órganos de Participación?

Cada Mutua tiene sus propios Órganos de Participación y de gobierno.

La representación de los trabajadores/as, tanto en la Comisión de Control y Seguimiento como en la Comisión de Prestaciones Especiales, se realiza a través de los sindicatos más representativos.



Existe únicamente un Órgano de Participación para todo el territorio español, que se constituirá en la comunidad autónoma donde esté situada la sede social de la Mutua.

La relación actualizada de los Representantes de UGT en cada Comisión está a disposición de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid.

### ★ **¿Para qué podemos utilizar los trabajadores/as los Órganos de Participación?**

Como fácilmente se puede deducir, muchas de las competencias de los Órganos de Gobierno son excesivamente genéricas además de no demasiado útiles para lo que realmente nos interesa: la mejor protección del trabajador/a.

Las quejas más frecuentes que nos llegan acerca de comportamientos anómalos por parte de las Mutuas en la gestión de las contingencias de la Seguridad Social son las siguientes:

- Altas médicas antes de la total recuperación del trabajador/a.
- Denegación de bajas médicas, justificadas posteriormente por la Seguridad Social.
- Remisión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los servicios médicos de la Seguridad Social.
- Controles médicos excesivos e innecesarios.
- Consideración de enfermedad común ciertas patologías de origen laboral.
- Atención personalizada deficiente.
- Denegación de prestaciones.
- Infracciones de la confidencialidad de los datos médicos del trabajador/a.



Estas situaciones provocadas por la deficiente gestión de las contingencias profesionales que tienen delegadas, repercuten gravemente en el Sistema Público de Salud por el volumen de atenciones transferidas y por los costes repercutidos.

Las quejas recibidas, acerca de la actuación de la Mutua en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, se verán en el capítulo correspondiente.

Los trabajadores/as podemos utilizar estos Órganos de Participación para trasladar nuestras quejas y propuestas en cuanto al funcionamiento y actuación de la Mutua, y en cuanto a las concesiones de las Prestaciones de Asistencia Social.

### ★ **¿Qué pasos tiene que seguir un trabajador/a para acceder a estos Órganos?**

Se hace preciso establecer un mecanismo de comunicación, desde los centros de trabajo, entre los representantes de UGT y las Mutuas con el fin de que éstos conozcan las denuncias o las propuestas, que habrían de elevar a la dirección de la Mutua para mejorar la gestión.

Para ello un trabajador/a lo primero que debe hacer es ponerse en contacto con su Representante dentro de la empresa, trasladándole sus propuestas o quejas.

Este Representante a su vez trasladará éstas a través de su Sindicato, a la Comisión de Control y Seguimiento de la Mutua.

Puedes ver un modelo de queja sobre la gestión de una Mutua en el *Anexo IV*.



### RECUERDA

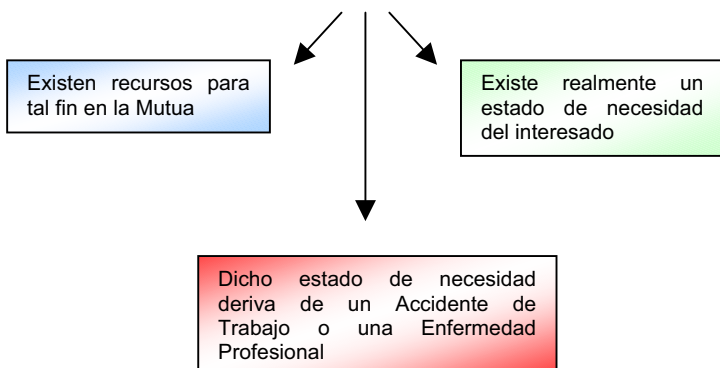
- Las Mutuas están compuestas por Órganos de Gobierno (Junta General, Junta Directiva y Director Gerente) y por Órganos de Participación (Comisión de Control y Seguimiento y Comisión de Prestaciones Especiales).
- A partir de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, sobre “medidas fiscales, administrativas y de orden social”, con efectos prácticos desde 1996, se crean las Comisiones de Control y Seguimiento en cada Mutua, con funciones similares a las de los Órganos de Control de la gestión de la Seguridad Social (INSS, IMSERSO, etc.).
- Se hace preciso potenciar el mecanismo de comunicación desde los centros de trabajo con los representantes de UGT en las Mutuas con el fin de que éstos conozcan las denuncias, o las propuestas, que habrían de elevar a la dirección de la Mutua para mejorar la gestión.



### 3.- LAS PRESTACIONES DE ASISTENCIA SOCIAL

Esta asistencia social consiste en la concesión de servicios y ayudas económicas, previa solicitud, para atender necesidades no cubiertas por las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social.

**Su concesión depende de si**



Esta prestación es poco utilizada porque a su vez es muy poco conocida.



### 3.1.- ¿Quiénes tienen derecho?

Pueden ser beneficiarios de las prestaciones de asistencia social los **trabajadores/as al servicio de los empresarios asociados a una Mutua, y pensionistas (que anteriormente, hubiesen trabajado en una empresa asociada a la Mutua)**, y a sus derechohabientes<sup>1</sup> que habiendo sufrido un accidente de trabajo o estando afectados por enfermedades profesionales, se encuentren en estados o situaciones de necesidad.

### 3.2.- ¿Qué situaciones protegen?

- Las debidas a estados de necesidad del trabajador/a teniendo en cuenta la situación laboral y familiar.
- La integración del trabajador/a inválido absoluto o gran inválido.
- Cuando el accidente del trabajador/a conlleve una importante pérdida de rentas.

Algunos ejemplos son:



Ayudas económicas para reformar la vivienda y eliminar barreras arquitectónicas.

---

<sup>1</sup> **Derechohabiente:** Aquellas personas que adquieren los derechos de una persona que acaba de fallecer, generalmente son los familiares más directos. La propia Dirección General de Ordenación Jurídica de la Seguridad Social ha interpretado que cabe incluir a los **convivientes de hecho**, así como los ascendientes y descendientes.



Ayudas para la adquisición de una silla de ruedas.



Traslado y posibilidad de realizar tratamientos sanitarios y rehabilitadores de carácter especial.



Ayudas para la formación y readaptación profesional.

En muchas Mutuas se considera también la pérdida de rentas en la familia y conceden prestaciones económicas de carácter temporal para compensarlas.

### 3.3.- Gestión de las prestaciones

La gestión de los Fondos de Asistencia Social **se realiza a través de la Comisión de Prestaciones Especiales** compuesta de forma paritaria por empresarios y trabajadores como vimos en el *capítulo 2*.

En la Comisión de Prestaciones Especiales se conceden o deniegan las prestaciones solicitadas y se discuten y elaboran criterios y prioridades para conceder las mismas. Como su concesión depende sólo de la voluntad de la Comisión, **sus decisiones no podrán ser objeto de recurso o reclamación.**



### 3.4.- ¿Cómo solicitar las prestaciones de asistencia social?

La puedes solicitar a través del Sindicato por los representantes de los trabajadores en las Comisiones de Prestaciones Especiales de las Mutuas.

En el *Anexo V* puedes encontrar varios modelos de solicitudes a la Comisión de Prestaciones Especiales.

Esta solicitud se debe dirigir a la Comisión de Prestaciones Especiales de la Mutua a la que esté asociada la empresa, firmada por el beneficiario/a o, en su caso, sus derechohabientes.

Los datos que se suelen pedir son:

- Datos personales completos.
- Datos laborales.
- Datos familiares.
- Datos económicos (puede ser aconsejable adjuntar una fotocopia de la declaración de la renta).
- Descripción detallada tanto de las circunstancias que motivan la solicitud de prestaciones especiales como de otros documentos que confirmen ese estado de necesidad (informes médicos, presupuestos de gastos a realizar, etc.).



### RECUERDA

- ❁ Las Prestaciones especiales consisten en la concesión de servicios y ayudas económicas, previa solicitud, para atender necesidades no cubiertas por las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social. Sólo se conceden cuando dicho estado de necesidad deriva de un Accidente de Trabajo o una Enfermedad Profesional.
- ❁ Pueden ser beneficiarios los trabajadores/as de las empresas asociadas a una Mutua y los pensionistas (que trabajaron para una empresa asociada a esa Mutua) que habiendo sufrido un Accidente de Trabajo o una Enfermedad Profesional se encuentren en estado de necesidad.
- ❁ La gestión de los Fondos de Asistencia Social se realiza a través de la Comisión de Prestaciones Especiales compuesta de forma paritaria por empresarios y trabajadores/as.
- ❁ La solicitud para poder optar a esta prestación se debe dirigir a la Comisión de Prestaciones Especiales de la Mutua a la que esté asociada la empresa, firmada por el beneficiario/a o, en su caso, sus derechohabientes.





#### **4.- LAS MUTUAS COMO COLABORADORAS EN LA GESTIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

La gestión de la cobertura de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se realiza casi en su totalidad a través de las Mutuas. Se trata del sistema mayoritariamente elegido por los empresarios para cubrir su responsabilidad para con el trabajador/a, ante los daños y perjuicios que pudieran derivarse del trabajo.

El empresario está obligado a garantizar al trabajador/a que pudiera resultar afectado/a, una serie de prestaciones como cobertura. Para ello se destinan los porcentajes establecidos de la cuota de accidentes de trabajo que pagan al mes las empresas asociadas, según lo visto en el Capítulo I punto 3.

Estas prestaciones son las siguientes:

**Prestaciones preventivas:** realizando actividades de prevención de riesgos. Riesgos laborales.

**Prestaciones de Asistencia Social:** *VER CAPÍTULO III.*

**Prestaciones Económicas:** según el tipo de contingencia: *VER CAPÍTULO V*



#### 4.1.- Accidentes de Trabajo



Según el artículo 115 de la Ley General de Seguridad Social (RD Legislativo 1/1994, de 2 de junio)

1. Se entiende por accidente de trabajo toda **lesión corporal** que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute **por cuenta ajena**.
2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:
  - a) Los que sufra el trabajador **al ir o al volver** al trabajo.
  - b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia **del desempeño de cargos electivos de carácter sindical**, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
  - c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el **trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario** o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
  - d) Los acaecidos en **actos de salvamento** y en otros de **naturaleza análoga**, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
  - e) Las **enfermedades**, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
  - f) Las **enfermedades** o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, **que se agraven** como



- consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.
3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo **las lesiones** que sufra el trabajador **durante el tiempo y en el lugar de trabajo**.
4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:
- a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.  
En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.
- b) Los que sean debidos a dolo o imprudencia temeraria del trabajador accidentado.
5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:
- a) La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y deriva de la confianza que éste inspira.
- b) La existencia de responsabilidades civiles o criminales del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.



**Se produce una continua ampliación y revisión del concepto de Accidente de Trabajo, generalmente por la vía jurisprudencial.** A esto se añade una actitud sumamente litigiosa por parte de muchas Mutuas al rechazar el carácter profesional de algunos siniestros.

De no existir acuerdo en la calificación, son los propios Tribunales de Justicia los que interpretan la Ley y determinan qué casos son constitutivos de accidente de trabajo y cuales no, creando así, nueva jurisprudencia.

Así ha ocurrido, por ejemplo, que han sido los Tribunales quienes, en muchos casos, han reconocido el **infarto**, ocurrido durante el tiempo y lugar de trabajo, como accidente laboral.

#### **4.2.- ¿Qué supuestos SI se consideran Accidente de Trabajo?**

1. Existe la presunción a favor de reconocer como Accidente de Trabajo, **toda lesión producida en el lugar y durante el tiempo de trabajo.**
2. **Los Accidentes sufridos con ocasión de las tareas desarrolladas aunque sean distintas a las habituales.**
3. **Accidentes “in itinere”** (al ir al trabajo o al volver de este). No existe una limitación horaria.

Hay tres elementos que se requieren en un accidente “in itinere”:

- Que ocurra en el camino de ida o vuelta al lugar de trabajo. Se considera que se ha iniciado el camino hacia el trabajo desde el momento en que se sale del domicilio (del trabajador/a, de un familiar, 2ª residencia...). El recorrido tiene que ser el habitual, en el medio de transporte utilizado habitualmente para los desplazamientos.



- Que no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente, es decir, el trayecto de ida o vuelta al lugar de trabajo no debe ser interrumpido por una actividad en interés personal del trabajador/a.
- Que se emplee el itinerario habitual.

A través de la jurisprudencia se ha ido definiendo el término especificándose así los casos que se pueden considerar accidentes “in itinere” y los que no lo son.

4. **Accidentes como consecuencia del desempeño del cargo electivo de carácter sindical.**
5. **Accidentes como consecuencia de actos de salvamento** cuando tengan conexión con el trabajo.
6. **Enfermedades intercurrentes**, es decir, las que constituyen una complicación del proceso patológico derivado de un Accidente de Trabajo previo.
7. **Enfermedades comunes**, que contraiga el trabajador/a con motivo de la realización de su trabajo, no incluidas en la lista de Enfermedades Profesionales.

### ¿Qué supuestos NO se consideran accidente de trabajo?

- **Los debidos a fuerza mayor extraña al trabajo**

Queda descartado el Accidente de Trabajo, cuando esta fuerza mayor no guarde ninguna relación con el trabajo que se esta realizando en el momento del accidente.

Hechos como la insolación, el rayo y otros fenómenos naturales análogos, no son fuerza mayor extraña, cuando el trabajador/a realiza sus tareas habitualmente a la intemperie, por lo que sí se considerarían Accidente de Trabajo.



Tampoco se considera un caso de fuerza mayor extraña, el atentado terrorista que afecte a un trabajador en su puesto de trabajo.

- **Los accidentes debidos a imprudencia temeraria del trabajador/a**

La jurisprudencia considera imprudencia temeraria cuando coinciden riesgo manifiesto, innecesario y grave, además de una **desobediencia** reiterada y notoria, por parte del trabajador/a, de las normas, instrucciones u órdenes dadas por el empresario, en materia de Seguridad e Higiene. Este tipo de imprudencia no constituye Accidente de Trabajo.

No es lo mismo que “**imprudencia profesional**” que es la derivada del ejercicio habitual de un trabajo o profesión y de la confianza que éstos inspiran al accidentado. En este caso no se rompe el nexo causal trabajo-lesión, de manera que un accidente provocado por una imprudencia de este tipo sí es Accidente de Trabajo.

- **Los accidentes debidos a dolo del trabajador/a accidentado/a**

Se considera que existe dolo cuando el trabajador/a consciente, voluntaria y maliciosamente provoca un accidente para obtener las prestaciones que se derivan de la contingencia.



#### 4.3.- Enfermedades Profesionales



Según el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social (RD Legislativo 1/1994, de 2 de junio), se entiende por Enfermedad Profesional

*“La contraída a consecuencia del **trabajo ejecutado por cuenta ajena** en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.*

Para que exista Enfermedad Profesional, debe de haber una relación directa entre el trabajo realizado y la enfermedad padecida, y además, ésta debe de encontrarse recogida en el Listado aprobado por el Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo.

Por lo tanto, deben darse los siguientes elementos:

- Que proceda de la acción de los Agentes contaminantes: físicos, químicos o biológicos que se indiquen en el cuadro de enfermedades profesionales.
- Que se produzcan como consecuencia de actividades laborales desarrolladas por el trabajador (extracción, fabricación, etc.) también predeterminadas en el cuadro de Enfermedades Profesionales vigente.

**Es un cuadro muy limitado, con un listado cerrado de enfermedades. No obstante, las Enfermedades que tengan una relación directa con el trabajo, y que no se encuentren reflejadas en dicho cuadro, pasarían a ser tratadas como Accidente Laboral**



Desde el 2004, los trabajadores autónomos pueden optar voluntariamente por incluir la protección por enfermedades profesionales con una Mutua.

La Lista que recoge las enfermedades profesionales, actualmente en vigor, fue publicada en 1978 y está notablemente desactualizada, ya que no ha sido modificada desde su publicación.

Las nuevas tecnologías, el avance de los procesos industriales, la introducción de nuevas sustancias, así como los cambios en la organización del trabajo, han dado paso a nuevas formas de enfermar. Todo ello determina la necesidad de modificar el cuadro de enfermedades profesionales actualmente vigente.

Por esta razón, y a propuesta de la UE, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud, del Ministerio de Sanidad y Consumo, ha elaborado un Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba la actualización del cuadro de Enfermedades Profesionales y se regula el Procedimiento para su notificación y registro.

Este proyecto establece un nuevo cuadro de enfermedades profesionales al que se incorporan las enfermedades y/o agentes del cuadro derogado, e incorpora las enfermedades de la Recomendación de la UE, así mismo, viene a establecer un criterio para su calificación y notificación, procedimientos que anteriormente no estaban regulados.

El Anexo del Proyecto, es el listado oficial de las Enfermedades Profesionales reconocidas, y el Anexo II incorpora una lista complementaria de enfermedades profesionales, cuyo origen laboral se sospecha, para su posible inclusión en el Anexo I.

Al listado se han incorporado nuevas enfermedades Profesionales derivadas de su inclusión en normativas de



cancerígenos y otras patologías que son específicas de sectores profesionales concretos. (Para ver el desarrollo del nuevo cuadro, nos remitimos al Manual de Enfermedades Profesionales elaborado por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT- Madrid).

La problemática se producía a la hora de declarar un caso de enfermedad profesional. Las cifras declaradas en nuestro país, en comparación con las de otros países europeos son sensiblemente inferiores.

A pesar del incremento en la notificación, el análisis de los datos sugiere que existe una infradeclaración, ya que la mayor parte de las enfermedades profesionales no son reconocidas como tales, sino que son tratadas como comunes y atendidas por el Sistema Público de Salud.

Por este motivo, también se han incluido en el Proyecto los criterios para la calificación y notificación de las enfermedades profesionales declaradas, así como para su comunicación pública y registro, a fin de evitar los problemas que acarrea esta infradeclaración.

A efectos de las prestaciones, será la Entidad gestora (INSS) quien determine la calificación de la enfermedad profesional, y la Entidad gestora y/o entidades colaboradoras (Mutuas), quien se encargue de su notificación.



#### 4.4.- ¿Qué hacer ante un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional?

Todo Accidente de Trabajo o la detección de una Enfermedad Profesional comporta, al menos, tres tipos de actuaciones:



La atención sanitaria urgente



El cumplimiento de una serie de trámites reglamentarios



La investigación de las causas que dieron lugar a esa contingencia

##### 4.4.1. La atención sanitaria

Al producirse un accidente laboral, lo más importante es conseguir asistencia sanitaria lo más rápidamente posible. **La Mutua debe facilitar a la empresa, y ésta a sus trabajadores, una relación de los servicios sanitarios, propios o concertados, así como del transporte de urgencia.**

En los casos leves y de tratamiento ambulatorio, se podrá acudir directamente a los servicios sanitarios de la Mutua. En los casos de gravedad o urgencia (incluso cuando los servicios médicos de las Mutuas no estén disponibles ya que algunos de ellos no tienen cobertura las 24 horas del día) deberá acudir al centro sanitario más cercano.



### 4.4.2. Trámites reglamentarios

Otras actuaciones que han de llevarse a cabo ante un accidente de trabajo son, iniciar la investigación de las causas que lo originaron, así como notificar el mismo, en tiempo y forma, a la Autoridad Laboral.

Es conveniente ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo, así como convocar al Comité de Seguridad y Salud una vez realizada la investigación.



## ¿Si eres Delegado de Prevención, qué debes hacer?

**Participar en el desarrollo de la investigación del accidente junto con los Técnicos de Prevención de la empresa.**



**Registrar toda la documentación relativa a los accidentes para poder llevar un seguimiento de la siniestralidad en la empresa.**



**Proponer al empresario la adopción de medidas correctoras, a partir de los datos obtenidos de la investigación, y comprobar que el accidente ha sido notificado a la Autoridad Laboral.**



**Prestar apoyo y asesoramiento al trabajador/a accidentado.**



**Informar a todos los trabajadores/as de la empresa del siniestro.**

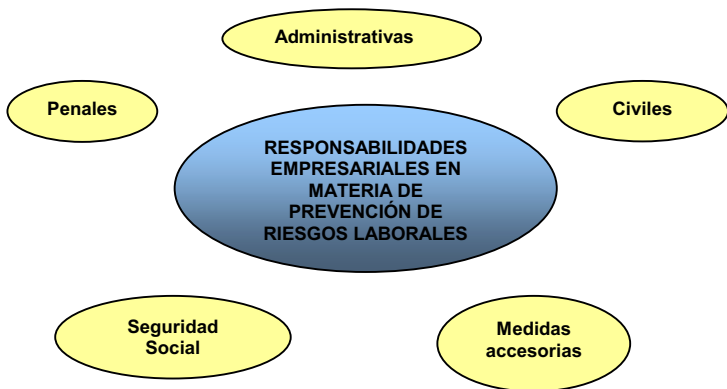
**TEN EN CUENTA QUE:**

En caso de fallecimiento del trabajador/a, cuando el accidente afecte a más de 4 trabajadores/as o cuando el accidente sea considerado grave o muy grave por el facultativo médico que atendió al trabajador/a, la empresa debe comunicar dicho accidente a la Autoridad Laboral en un plazo máximo de 24 horas.

**4.5.- La responsabilidad ante el Accidente de Trabajo**



El incumplimiento de las obligaciones del empresario en materia de Prevención de Riesgos Laborales da lugar a una serie de responsabilidades y sanciones que están perfectamente delimitadas legalmente.





#### 4.5.1. Responsabilidad Administrativa

La responsabilidad administrativa es la responsabilidad personal que la Administración Pública exige, en este caso, al empresario, ante la comisión de cualquier infracción de tipo laboral, que contravenga lo establecido en una Ley, Reglamento o Cláusula normativa de los convenios colectivos estatutarios.

El sujeto responsable es el empresario, ya sea persona física, jurídica o comunidad de bienes, y el órgano administrativo sancionador, la Autoridad Laboral, a través de la Inspección de Trabajo.

Cuando en un centro de trabajo concurren trabajadores/as de distintas empresas, hablamos de responsabilidad solidaria.

El derecho administrativo sancionador tiene los mismos principios que el derecho penal, y cuando ambas responsabilidades concurren, la responsabilidad administrativa cede frente a la penal, ya que una misma infracción no puede ser doblemente sancionada.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la responsabilidad administrativa se contempla en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 45 y siguientes, no obstante, habrá que acudir a la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, y posteriormente modificada por la Ley 54/2003, de Reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, por ser la norma que engloba todas las infracciones y sanciones en materia social.



La LISOS regula las infracciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales en los siguientes artículos:

- **Artículo11. INFRACCIONES LEVES**
- **Artículo12. INFRACCIONES GRAVES**
- **Artículo13. INFRACCIONES MUY GRAVES**

### **- Infracciones leves-**

Se trata de incumplimientos formales o documentales que no están tipificados como infracciones graves o muy graves, e incumplimientos que no afectan gravemente a la salud de los trabajadores/as.

Estos incumplimientos se sancionan con multas de 30.05 a 1.502,53 euros.

### **-Infracciones graves-**

Son los incumplimientos de las obligaciones en prevención que suponen un riesgo grave para la salud de los trabajadores/as.

Las sanciones por infracciones graves van desde 1.502,54 a 30.050,61 euros.

### **-Infracciones muy graves-**

Estas infracciones están referidas a riesgos graves e inminentes, e incumplimientos que afectan a trabajadores/as especialmente sensibles.

La cuantía de las sanciones por infracciones muy graves van de 30.050,62 a 601.012,10 euros.



CUANTÍA DE LAS SANCIONES					
LEVES		GRAVES		MUY GRAVES	
<b>Mínimo</b>	de 30,05 € a 300,51 €	<b>Mínimo</b>	de 1.502,54 € a 6.010,12 €	<b>Mínimo</b>	de 30.050,62 € a 120.202,42 €
<b>Medio</b>	de 300,52 € a 601,01 €	<b>Medio</b>	de 6.010,13 € a 15.025,30 €	<b>Medio</b>	de 120.202,43 € a 300.506,05 €
<b>Máximo</b>	de 601,02 € a 1.502,53 €	<b>Máximo</b>	de 15.025,31 € a 30.050,61 €	<b>Máximo</b>	de 300.506,06 € a 601.012,10 €

PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES EN MATERIA DE PRL		
LEVES	GRAVES	MUY GRAVES
<b>1 año</b>	<b>3 años</b>	<b>5 años</b>

Las sanciones por las infracciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, podrán imponerse en los grados mínimo, medio y máximo, en función de criterios como, la peligrosidad de las actividades desarrolladas, el número de trabajadores/as afectados/as, la gravedad de los daños producidos, las medidas de protección adoptadas por el empresario, y la conducta general seguida por éste de cara al cumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, entre otras.

De existir **Reincidencia** en la comisión de una misma infracción previamente sancionada y en firme, dentro del mismo año, las cuantía de las sanciones previstas podrán verse duplicadas.

### 4.5.2. Responsabilidad Penal

Este tipo de responsabilidad aparece por la comisión de una falta o delito tipificados en el Código Penal. En materia de seguridad y salud en el trabajo, esta responsabilidad se recoge en los **artículos 316, 317 y 318 del Código Penal**.



Lo principal, es que hablamos de **delitos de riesgo**, en los que no es necesario que se llegue a producir un resultado o daño, sino que basta con poner en peligro grave la seguridad y salud de los trabajadores, para que sea imputable al empresario.

### 4.5.3. Responsabilidad Civil

Viene regulada en el **artículo 1101 del Código Civil**.

El incumplimiento por parte del empresario, de sus obligaciones preventivas, le convierte en responsable civil de los daños ocasionados a sus trabajadores/as, tanto físicos, como psíquicos y materiales, quedando obligado a repararlos mediante el pago de una indemnización económica en cuantía tasada.

La indemnización por responsabilidad civil es compatible con cualquier otra indemnización.

### 4.5.4. Responsabilidad de Seguridad Social

Distinguimos cuatro supuestos de responsabilidad:

**En primer lugar** cuando se produce un Accidente de Trabajo o una Enfermedad Profesional por causa de una infracción del empresario en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Según el artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio), las **prestaciones económicas** que tengan su causa en un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, **se incrementarán de un 30% a un 50%**, según la gravedad de la falta, ***“cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución***



***reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador”.***

**En segundo lugar**, en caso de incumplimiento por el empresario, de la orden de paralización de trabajo por riesgo grave e inminente, impuesta por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el empresario asumirá el pago de las prestaciones correspondientes en caso de producirse Accidente Laboral.

**En tercer lugar**, en caso de incumplimiento de los reconocimientos médicos previos o periódicos, la empresa se constituirá en la responsable directa de todas las prestaciones que pudieran derivarse de Enfermedad Profesional.

**En cuarto lugar**, en los casos de reiterado incumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, es posible establecer un recargo de las primas de accidente de trabajo y enfermedad profesional que podrán incrementarse hasta un 20%.

#### **Debes tener en cuenta que**

**La acción de denuncia por incumplimiento de la legislación laboral es pública.** Cualquier ciudadano, trabajador o sindicato puede interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (según artículo 13.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social) cuando no se hayan observado por parte de la empresa las medidas de seguridad correspondientes.



#### 4.5.5. Medidas Accesorias

Se puede producir el **cierre o suspensión** de una empresa o centro de trabajo cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones cometidas, e incluso, imponer la **prohibición de contratar con las Administraciones Públicas**, para aquellas empresas que hayan cometido delitos o infracciones muy graves en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El siguiente cuadro resume todas estas responsabilidades

<b>RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN</b>		
<b>TIPO</b>	<b>SUPUESTOS</b>	<b>NORMAS</b>
<b>ADMINISTRATIVAS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Infracciones leves</b></li><li>➤ <b>Infracciones graves</b></li><li>➤ <b>Infracciones muy graves</b></li></ul>	<b>LISOS</b> Artículo 11 Artículo 12 Artículo 13
<b>PENALES</b>	<b>Por comisión de falta o delito</b>	<b>Código Penal</b> Artículo 316 Artículo 317 Artículo 318
<b>CIVILES</b>	<b>Resarcimiento de daños y perjuicios</b>	<b>Código Civil</b> Artículo 1101 <b>Estatuto de los Trabajadores</b>



<b>RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN</b>		
<b>TIPO</b>	<b>SUPUESTOS</b>	<b>NORMAS</b>
<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Recargo de prestaciones de la Seguridad Social</b></li><li>➤ <b>Incumplimiento de la orden de paralización de trabajos por Riesgo Grave e inminente</b></li><li>➤ <b>Incumplimiento de reconocimiento Médicos</b></li><li>➤ <b>Recargo de las primas por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional</b></li></ul>	<b>LGSS</b> Artículo 108 Artículo 195 Artículo 196 Artículo 197
<b>MEDIDAS ACCESORIAS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Cierre o suspensión de la empresa o centro de trabajo</b></li><li>➤ <b>Prohibición de contratar con las AA.PP.</b></li></ul>	<b>LPRL</b> <b>Ley de lo Contencioso de las Administraciones Públicas</b>



### RECUERDA

- La gestión de las contingencias profesionales se realiza casi en su totalidad a través de las Mutuas.
- Se entiende por “Accidente de Trabajo”, toda lesión corporal que el trabajador/a sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
- Se consideran también Accidentes de Trabajo: las enfermedades o patologías padecidas con anterioridad por el trabajador/a y que se agraven como consecuencia de un accidente, las enfermedades que contraiga el trabajador/a, provocadas por el trabajo, que no estén contempladas en el cuadro general de Enfermedades profesionales, y aquellas enfermedades que tengan su origen en afecciones adquiridas durante el proceso de curación del accidentado.
- Enfermedad Profesional es la contraída a consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen reglamentariamente y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que se indiquen para cada enfermedad en el cuadro aprobado por Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo.
- Al producirse un accidente lo principal es recabar asistencia sanitaria lo más rápidamente posible.
- Cualquier ciudadano, trabajador o sindicato puede interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuando no se hayan observado por parte de la empresa las medidas de seguridad correspondientes.





## 5.- LA GESTIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

La Incapacidad Temporal es la situación legal en la que se encuentran los trabajadores/as incapacitados/as temporalmente para realizar su trabajo por razones de salud, debido a un accidente o a una enfermedad, cualquiera que sea su causa.

La IT puede derivarse de causas ajenas al trabajo, es decir, de una Enfermedad Común o un Accidente No Laboral, tratándose entonces de Contingencias Comunes, o bien, ser causa directa del trabajo, ya sea por Enfermedad Profesional o por Accidente Laboral, dando paso a una Contingencia Profesional.

El tratamiento legal de cada tipo de contingencia es diferente. La diferencia básica estriba en el origen laboral o no, de la patología que incapacita al trabajador/a. Como ya veremos, la gestión y la cuantía de las prestaciones, así como los derechos derivados de cada una, van a ser diferentes en cada caso.

La situación de IT garantiza al incapacitado/a, la **asistencia sanitaria** y el derecho a una **prestación económica** mientras dure la situación, siempre y cuando se reúnan los requisitos establecidos en la Ley.

La norma que regula la gestión de la IT es el **Real Decreto 1/1994 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social**. (Puedes ver una relación completa de normativa en el capítulo 10 de este manual).



Como ya se ha visto, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS), surgieron como meras colaboradoras sociales en la gestión de las Contingencias Profesionales (Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales), sin embargo, desde 1995 están autorizadas para gestionar, también, la prestación económica por IT derivada de Contingencias Comunes, siempre que el empresario lo concierte por escrito, y previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Esta tendencia a la privatización de la Salud Pública, se materializa en el mayor control que se otorga a las Mutuas en la gestión de la IT, lo que ha sido y es objeto de numerosas quejas y denuncias por parte de UGT.

### **5.1.- Prestación económica por Incapacidad Temporal (IT)**

La prestación económica por Incapacidad Temporal trata de cubrir la falta de ingresos que se produce cuando a causa de una enfermedad o accidente de cualquier clase, existe una imposibilidad temporal para trabajar, y además, se precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Además, la IT también va a proteger los periodos de observación por Enfermedad Profesional, en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

#### **5.1.1. Cuantía de la Prestación**

La cuantía del subsidio o prestación económica, se establece, en función de la base reguladora y de los porcentajes aplicables a la misma. Los porcentajes que se utilizan, van a ser diferentes, según la IT se derive de Contingencias Comunes o Profesionales, como se verá más adelante.



### 5.1.2. Requisitos para cobrar la prestación

Para **poder** acceder a la prestación se exige:

1. Estar afiliados/a y dado/a de alta, en el Régimen General de la Seguridad Social, o en situación asimilada al alta, en la fecha del hecho causante. Se trata de una obligación del empresario.

Si la incapacidad deriva de **Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional**, se considerarán de pleno derecho afiliados/as y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.

2. En caso de Enfermedad Común, se exige tener cubierto un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

En caso de **Accidente de Trabajo y de Enfermedad Profesional**, no se exige período previo de cotización.

### 5.1.3. Duración de la prestación

En cualquiera de los casos el tiempo máximo de la IT, será de **12 meses** prorrogables por otros 6, cuando se presuma que, durante ellos, el trabajador/a pueda ser dado de alta médica por curación. Esta duración puede verse mejorada mediante Negociación Colectiva, a través de los Convenios Estatutarios de cada sector.

En caso de periodos de observación por Enfermedad Profesional, la duración será de 6 meses prorrogables por otros 6, cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.



Cuando la IT se extinga por **agotamiento del plazo máximo** de duración de 18 meses, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), a través del Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI), examinará necesariamente, en el plazo de 3 meses, el estado del incapacitado/a, a efectos de su calificación como Inválido Permanente.

En caso de considerarle Inválido Permanente, pasará a encontrarse en distinta situación jurídica, con otros derechos y prestaciones derivados de su nueva situación.

### **5.1.4. Nacimiento del derecho a la prestación**

El derecho a la prestación nace, en caso de Contingencias Comunes, a partir del 4º día de la baja en el trabajo.

En caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, desde el día siguiente al de la baja, corriendo a cuenta del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

### **5.1.5. Extinción del derecho a la prestación**

La prestación se deja de percibir, entre otras causas, por transcurso del plazo máximo establecido en la Ley o en el Convenio Colectivo aplicable, por recibir el Alta Médica de la Seguridad Social o de la Mutua, así como por la Incomparecencia Injustificada a los controles y reconocimientos médicos establecidos por la Seguridad Social o la Mutua, en su caso.



## 5.2.- La Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesionales

Cuando un trabajador/a no puede realizar sus funciones laborales por razones de salud derivadas del trabajo, es decir, **Accidente Laboral o Enfermedad Profesional**, se dice que la IT se deriva de Contingencias Profesionales.

Como ya se ha visto en el Capítulo 1 las Mutuas nacieron con la única finalidad de gestionar este tipo de contingencias, como asociaciones de empresarios que debían de cubrir una responsabilidad. No obstante, con el paso del tiempo, van a ver ampliado su ámbito de competencias, pudiendo acceder también a la gestión de las contingencias comunes, entre otras cosas.

La gestión de la IT por Contingencias Profesionales, por parte de las Mutuas, abarca desde la asistencia sanitaria en sus centros propios, hasta el reconocimiento del derecho a la prestación económica a favor del trabajador/a, incluyendo el pago de la misma a partir del día siguiente a la baja en el trabajo.

El hecho que sean las propias Mutuas quienes reconozcan el derecho a la prestación y a su vez lo hagan efectivo, resta garantías al proceso, y levanta sospechas a causa de las múltiples derivaciones que se efectúan al Sistema Público de Salud.

Como veremos en el próximo punto, las diferencias son importantes, a la hora de considerar una patología como Profesional o Común.



### 5.3.- Quejas más frecuentes relativas a la gestión de la IT realizada por las Mutuas

Algunas quejas destacan por encima del resto:

- Las **Altas médicas antes de la total curación** del trabajador/a.
- La **Denegación de la Prestación por IT** al considerar que el trabajador/a se encuentra apto para el trabajo.
- La **Desviación** al Sistema Público de Salud, para su tratamiento **como enfermedad común**, de ciertos procesos patológicos claramente derivados del trabajo.

Estas situaciones obligan al trabajador/a afectado/a, a acudir al Sistema de Seguridad Social para recibir la asistencia médica que necesita, y que no le han prestado en la Mutua, con el consiguiente ahorro de costes para ésta, y el perjuicio económico que supone para el trabajador/a, el cambio en las prestaciones recibidas.

- Los **Controles Médicos son innecesarios y excesivos**. El trabajador/a no puede negarse a pasar estos controles, ya que su negativa infundada puede dar lugar a la propuesta de alta. Todos los contactos que durante la situación de baja médica deba de tener la Mutua con el trabajador/a, deben de exigir que se efectúen por escrito.
- No se respeta la **Confidencialidad de los datos sanitarios del trabajador/a**.

La empresa no puede tener conocimiento de los datos sanitarios del trabajador/a que están a disposición de la Mutua, ya que se trata de datos personales y confidenciales. La mutua, únicamente, podrá informar a la empresa acerca de las conclusiones de aptitud del trabajador/a, para el puesto de trabajo, pero nunca de los resultados relativos a las pruebas médicas.



### 5.4.- ¿Qué hacer ante una gestión indebida de la Mutua?

El procedimiento más adecuado sería el siguiente, según el caso en que nos encontremos:

- En primer lugar, el trabajador/a debe de ponerse en contacto con el **Representante de los trabajadores/as** en su centro de trabajo, y transmitirle la queja con respecto a la actuación de la Mutua.
- Si existen varias quejas de un mismo tipo, el Representante elevará estas cuestiones al Comité de Seguridad y Salud, a fin de dejar constancia ante la empresa. Además, puede presentarse denuncia ante la **Comisión de Control de la Mutua**.
- Cuando se trata de una no conformidad con el alta médica propuesta por la Mutua, se podrá acudir a la **Inspección Médica** (IMSALUD), para que se pronuncie en cuanto a la oportunidad de ésta.
- La Inspección pediría una revisión médica al Sistema Sanitario Público, y en función del resultado, determinará si procede continuar en situación de Incapacidad Temporal o pasar al EVI (Equipo de Valoración de Incapacidades del INSS).

En función de la patología o del tiempo de IT, el EVI decidirá continuar con la baja por Incapacidad Temporal, dar el alta al trabajador/a, o en su caso, la Incapacidad definitiva.

- La impugnación de un alta médica puede realizarse en los 30 días siguientes a su notificación, ante el Director Provincial del INSS, agotándose así la vía administrativa.



- Si se aprecia o sospecha que el procedimiento de gestión de la IT no ha sido correcto, se puede solicitar la actuación de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, para que determine si los pasos administrativos seguidos están dentro de la norma, por ser éste el órgano de control y sanción.
- Cuando la Mutua no reconoce el origen laboral de una contingencia, derivando su tratamiento al Sistema Público de Salud, **el INSS es competente para determinar el origen de la enfermedad que ha provocado la IT, mediante un procedimiento específico de Declaración de Contingencias.**
- Siempre cabe, como último recurso, acudir a los **Tribunales**. Por ello, **ante una gestión incorrecta de la Mutua, el trabajador/a puede acudir a la Inspección Médica, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al INSS o a los Tribunales, para que se pronuncien a su respecto.**

Al margen de estas actuaciones, cuando el trabajador/a no está conforme con el servicio que se le ha prestado en la Mutua, debe de interponer una queja o reclamación de forma escrita en el Libro de Incidencias de la propia Mutua.



## 5.5.- Consecuencias de que una contingencia sea declarada común o profesional

Hemos visto que las Contingencias Comunes se producen por situaciones de incapacidad temporal ajenas al trabajo, mientras que las Profesionales derivan de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

Es importante la determinación correcta de la contingencia, ya que las implicaciones en función de que sea declarada Común o Profesional van a ser diferentes.

### ▪ Económicas:

- **Tratamiento médico-farmacéutico:** en la Contingencia Profesional es gratuito, mientras que en la Común, el enfermo/a debe pagar el 40% de los medicamentos.
- **Prestación Económica:** En caso de IT por Contingencia Profesional, se abonará, desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, **el 75% de la base reguladora**, mientras se encuentre en la situación de baja laboral.



En caso de Contingencia Común, el trabajador/a

- No cobra Nada entre el 1º y 3º día de baja
- El 60% de la base reguladora entre el los días 4 y 20 de baja.
- El 75% a partir del día 21 de baja.

La prestación corre a cargo del empresario hasta el día 16 de baja, y a partir del mismo, se hará cargo la Entidad Colaboradora de la Seguridad Social /o Mutua. De ahí, que sea habitual que a partir del decimosexto día de baja cuando las Mutuas empiezan a realizar los controles médicos para comprobar si el trabajador/a debe continuar o no de baja.

Por negociación colectiva se puede establecer la mejora del 100% del salario desde el primer día, por ambas contingencias.

- **La forma de calcular la Incapacidad Temporal:** como las demás prestaciones, suele ser más beneficiosa en las contingencias profesionales que en las comunes.
- **Si la contingencia es profesional,** además, proporciona una buena base para solicitar una posible declaración de Incapacidad Permanente, así como indemnizaciones por posibles incumplimientos empresariales de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

▪ **De Asistencia Social (Ver Capítulo 3)**

▪ **Preventivas:**

- **Si una contingencia es declarada como profesional,** contribuye a la visibilidad social del riesgo laboral, impidiendo que el Sistema Público de Salud asuma lo que es un coste empresarial.



En **Resumen**, las consecuencias del tratamiento de una Contingencia Profesional como Común, son las siguientes:

- ✓ Pérdida económica para el trabajador/a, ya que el subsidio es más rentable en las profesionales.
- ✓ Pérdida de la posibilidad de solicitar otras Indemnizaciones a la empresa.
- ✓ Se produce un ahorro de costes para la empresa, y un incremento del gasto en el Sistema Público de la Salud.
- ✓ Solapamiento de la responsabilidad empresarial, y nula visibilidad social del riesgo laboral.
- ✓ Aumento de la “cifra negra” de siniestralidad laboral. Los accidentes y enfermedades no declarados como profesionales, no se computan, y van a transmitir una realidad preventiva engañosa.

### **5.5.1. Baja médica de carácter común, cuando debería ser de carácter profesional**

El principal problema aparece en aquellos casos en que se produce una enfermedad originada por la actividad profesional o el puesto de trabajo.

Cuando esta enfermedad no se encuentra recogida en el cuadro de Enfermedades Profesionales, las Mutuas suelen remitir al trabajador/a a la Seguridad Social, donde dicha enfermedad se tramitará como contingencia común.

Sin embargo, la Ley General de la Seguridad Social establece, que cuando la enfermedad esté provocada por la actividad profesional o las condiciones del puesto de trabajo, y no venga recogida en el cuadro oficial, deberá ser gestionada como un **Accidente de Trabajo**, en definitiva, por la Mutua, ya que se trata de una Contingencia Profesional.



## 5.6.- La Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes

Cuando un trabajador no puede realizar su trabajo por razones de salud debidas a un accidente o enfermedad que NO se deriva del trabajo, la IT será por Contingencias Comunes.

Desde 1995, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social están autorizadas para realizar la gestión de la prestación económica por la Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes, para realizar controles sanitarios con sus propios medios, así como otras actuaciones sanitarias.

Para que esta gestión se produzca, el empresario ha de solicitarlo únicamente a la mutua con quien tiene cubiertas las contingencias profesionales, concertándolo por escrito, y Previa Consulta a los representantes de los trabajadores/as.

En 1997 se introduce la capacidad de propuesta de alta médica por parte de los médicos de las Mutuas y el procedimiento para que éstas pudiesen realizar exploraciones complementarias, pruebas diagnósticas e incluso intervenciones quirúrgicas.

Además **el RD 1117/1998**, de 5 de junio, **sobre gestión y control de la prestación económica por Incapacidad Temporal, facilita a las Mutuas la propuesta de alta médica de los trabajadores/as a través de los médicos del INSS.**

El número de trabajadores/as protegidos/as por las MATEPSS en las situaciones de IT por Contingencias Comunes, se vio incrementado entre los años 1996 y 2002, en casi 7 millones, según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



### 5.6.1. La gestión por parte de las Mutuas

La gestión de la IT por Contingencias Comunes, a través de las Mutuas, además de no aportar beneficio alguno al trabajador/a, supone un mayor control por parte de éstas e indirectamente por parte del empresario, sometiendo al trabajador/a a controles y pruebas, la mayoría de las veces innecesarias.

La petición escrita por la que la empresa solicita contratar esta gestión con la Mutua, debe de ir acompañada del **Informe del Comité de Empresa y/o Delegado/a de Personal**, informe que es preceptivo, pero no vinculante para el empresario.

En el *Anexo II* se muestra un modelo de informe contrario a la gestión por parte de una Mutua de la IT por contingencias comunes, al que se podrán añadir otros motivos que se consideren oportunos según el sector o la situación de la empresa; la cumplimentación de dicho informe por parte de los Representantes de los trabajadores es de obligado cumplimiento por el empresario, y aunque no le vincula, cabe duda que puede tener influencia en la decisión final que adopte la empresa.

La gestión de la IT por las Mutuas está regulada por el RD 1993/95 por el que se aprueba el Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.



Cuando la Mutua realiza la gestión debe asumir las siguientes funciones:

### GESTIÓN MUTUAS

El pago de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes en lugar del INSS

El coste de las gestiones administrativas que la Mutua realice en relación con estas prestaciones

El coste de los controles médicos de comprobación de la IT

Cuando la mutua asuma la gestión económica de IT por contingencias comunes, tiene los mismos derechos que la Seguridad Social y sus entidades gestoras, **excepto la posibilidad de dar el alta médica**, que deberá solicitarla a la Seguridad Social.

Sin embargo, sí es competente para realizar los actos de declaración o denegación de la prestación, una vez notificada la baja médica, y durante todo el proceso.

Si la mutua declara la baja médica del INSS, pagará la prestación económica a partir del día 16 de baja, sometiendo al paciente a controles médicos periódicos en sus propios centros (antes de este día, el pago lo asume el INSS).



## Manual de Ayuda: Mutuas



En caso de que a la vista de los partes de baja, de confirmación de baja, o a los controles complementarios realizados, la mutua considere que el trabajador/a no está impedido/a para el trabajo, podrá formular **propuesta motivada de alta médica** al INSS.

Además, a partir del día número 16 de baja, la mutua puede ofrecer **asistencia sanitaria** al paciente con la finalidad de adelantar la curación, y por tanto el alta médica. Esta asistencia suele traducirse en adelantar la realización de pruebas, tratamientos e intervenciones quirúrgicas, y debe contar siempre, con el **consentimiento del trabajador/a**.



## 5.6.2. Obligaciones de las Mutuas

Las MATEPSS tienen que cumplir una serie de obligaciones:

La petición de la empresa de contratar la gestión de la IT por contingencias comunes con la Mutua debe ir acompañada de un informe del Comité de Empresa y/o Delegado de Personal, informe que es preceptivo pero no vinculante para el empresario.



Deben mantener la confidencialidad de los datos clínicos de los trabajadores/as.



Deben informar a la Comisión de Control y Seguimiento de la Mutua de su actividad.



Deben incluir la actividad de gestión de la IT en los presupuestos de la Mutua.



### 5.6.3. Funciones de las Mutuas

Las funciones de las MATEPSS en la gestión de la Incapacidad Temporal por contingencia común son:

Gestión del subsidio por IT por enfermedad común a partir del día 16 de la baja, en lugar del INSS.

Prestación sanitaria a partir del día 16 de baja, con el consentimiento del trabajador/a y la autorización de la Autoridad Sanitaria del Servicio de Salud correspondiente.

Revisión del estado de salud del trabajador/a, mientras dure la baja, guardando la confidencialidad de los datos clínicos. El trabajador/a no se podrá negar a realizar dicha revisión, la negativa infundada puede dar lugar a la propuesta de alta.

Posibilidad de hacer propuesta de alta médica al Sistema Público de Salud. La Mutua no podrá dar el alta directamente.

Posibilidad de anular y suspender el pago de subsidio de baja por IT si no se cumplen: el periodo de carencia, el alta a la Seguridad Social o el estar al corriente de cotización.



#### 5.6.4. Bajas médicas. Procedimiento

Desde abril de 1997 las Mutuas vienen realizando mayores controles médicos, sometiendo al trabajador/a a un mayor control y vigilancia.

#### Procedimiento de bajas médicas

Día	Semana	Procedimiento
1º		<b>Primer reconocimiento del trabajador/a.</b> Baja médica del INSS. El parte de baja ha de contener: <b>Diagnóstico, previsión de la duración de la enfermedad y descripción de las limitaciones en la capacidad del trabajador/a.</b>
4º		<b>Nuevo reconocimiento médico del trabajador/a.</b> Primer parte de confirmación. El parte de confirmación de baja ha de contener los datos anteriores.
11º	1ª	<b>Nuevo reconocimiento médico del trabajador/a.</b> Segundo parte de confirmación. Igual que en el 4º día.
15º	2ª	<b>A partir de este día, la Mutua puede realizar, además, pruebas sanitarias (pruebas y exploraciones complementarias, intervenciones quirúrgicas...) de urgencia.</b>



Día	Semana	Procedimiento
18º	2ª	<b>Tercer parte de confirmación de la baja.</b> Igual que el día 4º, pero además debe incluir: <b>Informe médico complementario con:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dolencias padecidas por el trabajador/a.</li><li>- Tratamiento médico previsto.</li><li>- Evolución de las dolencias.</li><li>- Incidencia sobre la capacidad del trabajador para ejercer su trabajo.</li><li>- Duración probable del proceso.</li></ul>
25º, 32º y 39º	3º, 4ª y 5ª	<b>Nuevos reconocimientos médicos.</b> Cuarto, quinto y sexto parte de confirmación de la baja. Igual que el día 4º.
46º	6ª	<b>Informe médico complementario.</b> Igual que el día 18º.
53º, 60º y 67º	7ª, 8ª y 9ª	<b>Nuevos reconocimientos médicos.</b> Séptimo, octavo y noveno parte de confirmación de la baja. Igual que el día 4º.
74º	10ª	<b>Informe médico complementario.</b> Igual que el día 18º.



Día	Semana	Procedimiento
81º, 88º y 95º	11ª, 12ª y 13ª	<p>Igual que el día 4º. Décimo, undécimo y duodécimo parte de confirmación. Pero además debe incluir:</p> <p><b>Informe médico trimestral (por parte de la Inspección Médica correspondiente) con:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dolencias padecidas por el trabajador/a.</li><li>- Necesidad de mantener el proceso de IT.</li></ul>
<p><b>Notas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- El proceso comprendido entre las semanas 3ª y 13ª se repite hasta el final de la baja médica.</li><li>- Tantos los médicos del INSS como los de las Mutuas, en cualquier momento, pueden pedir al trabajador/a un reconocimiento médico (a cargo del INSS o de la Mutua) para comprobar su estado de salud.</li></ul>		

Como se puede deducir, se somete al trabajador/a enfermo/a a numerosos reconocimientos y pruebas cuyo objeto parece ser la reducción del coste en la prestación económica, sin que parezca importar tanto, ni el mayor coste que se traslada al sistema sanitario, ni la salud de los trabajadores/as enfermos.



### 5.6.5. ¿Qué condiciones han de reunir estos controles médicos?

- Las mutuas pueden disponer que los trabajadores/as que se encuentren en situación de IT por contingencias comunes, sean reconocidos/as por sus servicios médicos **a partir del día 16 de la baja**, que es el día a partir del cual la mutua asume el pago del subsidio.
- Los reconocimientos médicos efectuados en los primeros 15 días de baja, se pueden realizar **a instancia del empresario**, y su coste correrá a su cargo.
- Una de las obligaciones para la mutua es **guardar la confidencialidad** de los datos médicos de la persona, existiendo la posibilidad de negociar su tratamiento codificado.
- Los reconocimientos deben realizarse en base en los datos que fundamente el parte médico de baja y los partes de confirmación de la baja, así como los derivados de los últimos reconocimientos médicos efectuados por el INSS o la mutua.
- La ley prevé la posibilidad de poner a disposición de los médicos de la mutua que efectúen estos controles, a modo orientativo, tablas de duración media de las distintas patologías que puedan generar incapacidades laborales.
- Los reconocimientos médicos se podrán realizar en las instalaciones de la mutua, en las instalaciones de la empresa, o en otras adecuadas, así como en el domicilio del trabajador/a, siempre bajo su consentimiento.



**Todo control médico complementario, e innecesario (a trabajadores/as gravemente enfermos o accidentados, con períodos de convalecencia perfectamente lógicos, etc.) debe denunciarse ante los organismos oportunos: Inspección Médica, Comisión de Control y Seguimiento de las Mutuas...**

### **5.6.6. Altas médicas**

Las Mutuas podrán formular la propuesta de alta médica cuando consideren que el trabajador/a puede no estar impedido/a para el trabajo, según los informes médicos, y en todo caso, tras haber existido un contacto previo con el paciente.

Esta propuesta de alta debe remitirse a la Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud.

La Inspección Médica podrá:

- Rechazar el alta, confirmando la baja médica y comunicar su actuación a la Mutua.
- Confirmar el alta médica, efectiva e inmediata comunicando su actuación a la Mutua, a la Entidad Gestora de la Seguridad Social y al trabajador/a.



**Propuesta de alta médica por parte de las Mutuas y del INSS (RD 575/1997, de 18 de abril y RD 1117/1998, de 5 de junio)**

**1. Tanto el INSS, a través de los facultativos que tengan adscritos, como la Mutua pueden proponer el alta médica a la Inspección Sanitaria del IMSALUD.**

**2. La Mutua o el INSS pueden proponer el alta médica a la Inspección Médica si:**

- Discrepa con el médico del Sistema Nacional de Salud (SNS).
- El trabajador/a rehúsa un reconocimiento o acto médico propuesto por la Mutua o el INSS.
- Se deriva de la información de otros actos de comprobación y seguimiento de la IT.

**3. Procedimiento**

- La Inspección Médica comunica al facultativo que extendió la baja la propuesta de alta por parte de la Mutua.
- El médico tiene un plazo de **10 días** para pronunciarse.
- El médico puede pronunciarse confirmando la baja médica o admitiendo el alta.
- Si no hay respuesta por parte del médico, o existe discrepancia, la Inspección Médica puede acordar el alta médica de forma efectiva e inmediata.



#### 4. Alta a efectos económicos (RD 1117/98)

- El médico del INSS propone a la Inspección Médica su intención de dar el alta.
- De no recibir en el **plazo de 3 días** (recuérdese que en el procedimiento anterior de alta a efectos sanitarios son 10 días) informe en contra por parte de la Inspección (que no del médico de cabecera), el médico del INSS expedirá el alta exclusivamente a efectos de la prestación económica y el consiguiente derecho, no obligación, del trabajador a incorporarse a la empresa aunque siga necesitando la atención sanitaria.
- Los médicos de las Mutuas también pueden plantear el alta médica del trabajador/a ante los servicios médicos del INSS.
- En todo proceso de IT en el que se haya expedido parte médico de alta por los facultativos del INSS, en los seis meses siguientes, los partes de baja podrán ser expedidos por la Inspección Sanitaria.  
**En este procedimiento se excluye cualquier participación del médico de cabecera.**



## 5.7.- Si eres Representante de los Trabajadores, conviene saber

Si la Mutua gestiona la IT por contingencias comunes por decisión de la empresa, tiene que haber un control y un seguimiento para garantizar que esta gestión se realiza de forma adecuada.

Para ello se debe garantizar:

Que la empresa ha solicitado el Informe al Comité o a los Representantes de los trabajadores/as, previo al acuerdo al que se llegue con la Mutua para la gestión de la IT.

Que los controles médicos por parte de la Mutua, complementarios a los de los Servicios Sanitarios Públicos, se harán exclusivamente en casos excepcionales. Estos controles podrían determinarse por los órganos de representación sindical.

El derecho a la confidencialidad de los datos sanitarios del trabajador/a.

Que los controles médicos no se subcontratarán con empresa o servicio alguno.



Que de toda propuesta de alta médica a la Inspección Sanitaria se informará, previamente, al trabajador.

Que las exploraciones complementarias solicitadas por la Mutua han de adaptarse exclusivamente a las dolencias padecidas por el trabajador/a y que han originado la baja médica.

Que no se pueden hacer pruebas diagnósticas e intervenciones quirúrgicas sin:

- Que haya consentimiento informado del trabajador/a.
- La conformidad del IMSALUD.

Es preciso, **solicitar de forma periódica información a las Mutuas sobre las propuestas de alta**. Esta información puede solicitarse, a través de las Comisiones de Control y Seguimiento, tal como reconoce el RD 1117/1998, de 5 de junio, sobre gestión y control de las prestaciones económicas por IT, en su Disposición adicional segunda:

*«Las Comisiones de Control y Seguimiento existentes en las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social serán informadas sobre las propuestas de alta realizadas por las Mutuas, en orden a seguir la evolución de los procesos de Incapacidad Temporal a cargo de las mismas.»*



## Manual de Ayuda: Mutuas



*Con el fin específico de proponer cuantas medidas consideren necesarias para el mejor cumplimiento de esta actividad, las referidas Comisiones de Control y Seguimiento podrán crear en su seno grupos de trabajo con igual composición paritaria que las mismas».*

Ante la práctica de las Mutuas de dar información de carácter general (por ejemplo, número de propuestas de alta formuladas), **debe requerirse información detallada de esas propuestas** con el fin de que los trabajadores/as, a través de los Órganos de Participación, puedan conocer la actuación de la Mutua y denuncien las prácticas en las que esas propuestas de alta hayan sido guiadas por una finalidad exclusivamente económica y no sanitaria.



### RECUERDA

- ❁ La prestación económica por Incapacidad Temporal trata de cubrir la falta de ingresos que se produce cuando a causa de una enfermedad o accidente, de cualquier tipo, existe una imposibilidad temporal para trabajar y, además, se precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.
- ❁ En la gestión por las Mutuas de la IT por contingencias profesionales, destacan dos tipos de quejas: las altas médicas antes de la curación total, y la desviación como enfermedades comunes de procesos claros de Enfermedad Profesional.
- ❁ En caso de alta indebida, debes solicitar la actuación de la Inspección Médica.
- ❁ En caso de sospecha de tramitación irregular de la IT por parte de la Mutua, solicitar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ❁ El RD 1117/1998 facilita a las Mutuas proponer el alta médica de los trabajadores/as a través de los médicos del INSS.
- ❁ UGT, ya desde 1996, recomienda que se rechace en las empresas la posibilidad de que las Mutuas puedan gestionar la IT por contingencias comunes.
- ❁ Todo control médico complementario, e innecesario (a trabajadores/as gravemente enfermos/as o accidentados/as, con períodos de convalecencia perfectamente lógicos, etc.) debe denunciarse ante los organismos oportunos (Inspección Médica, Comisiones de Control y Seguimiento de las Mutuas...).



## 6.- LAS MUTUAS COMO SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO (SOCIEDADES DE PREVENCIÓN)

### 6.1.- ¿Qué se entiende por Servicio de Prevención?

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, introdujo un profundo cambio en la forma de entender y aplicar la prevención. Para ello crea unos nuevos instrumentos técnicos, que ayudarán al empresario a adoptar y aplicar las medidas de prevención más adecuadas en la empresa, **son los servicios de prevención.**

Según el artículo 31.2 de la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales; “se entenderá como Servicio de Prevención el **conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas** a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as, **asesorando y asistiendo** para ello al empresario, a los trabajadores/as y a sus representantes y a los órganos de representación especializados”.

**Si el Servicio de Prevención es propio**, el conjunto de medios será el que aporte la propia empresa, mientras que **si es un Servicio de Prevención Ajeno**, los medios los proporcionará una entidad especializada, que habrá de estar acreditada por la Autoridad Laboral.

Así mismo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, **autoriza a las Mutuas para poder actuar como Servicio de Prevención Ajeno de las empresas a ellas asociadas**, regulándose de dicha actuación en el RD 39/1997, de 17 de enero, “Reglamento de los Servicios de Prevención”, y en el RD 1993/1995, de 7 de diciembre, sobre colaboración en la gestión de las M.A.T.E.P.S.S.



Estos Reglamentos, han sido recientemente modificados por el **RD 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las M.A.T.E.P.S.S. como servicio de prevención ajeno** en lo relativo a la regulación del funcionamiento de las Mutuas como Servicio de Prevención Ajeno.

Veremos más adelante que, actualmente, para que una Mutua pueda realizar las funciones de un servicio de prevención ajeno, ha de adaptar su organización y régimen de funcionamiento, a lo establecido en el recientemente aprobado RD 688/2005.

Es la única vía para que las M.A.T.E.P.S.S. puedan seguir manteniendo la acreditación como entidades de prevención.

**Este Reglamento viene a marcar un antes y un después en el funcionamiento de las Mutuas acreditadas como servicios de prevención ajenos, obligando a éstas a diferenciar claramente las actividades que realizan en el ámbito público, como colaboradoras de la Seguridad Social (Capítulo 5), de las que llevan a cabo como servicio de prevención ajeno, dentro el ámbito privado.**

Este Reglamento que regula la segregación de las actividades de las Mutuas, ha venido a regular el contenido del Artículo 32 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que no disponía aún, de desarrollo normativo.

Las condiciones que han de cumplir las mutuas que quieran seguir funcionando como entidades especializadas de prevención, se verán en el Punto 6.2. del presente Capítulo.



### 6.1.1. Las funciones del Servicio de Prevención

Los Servicios de Prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que precise en función de los tipos de riesgos en ellas existentes

Asesorarán en lo referente a:

El diseño, implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores/as.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

La información y formación de los trabajadores/as.

La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en al adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

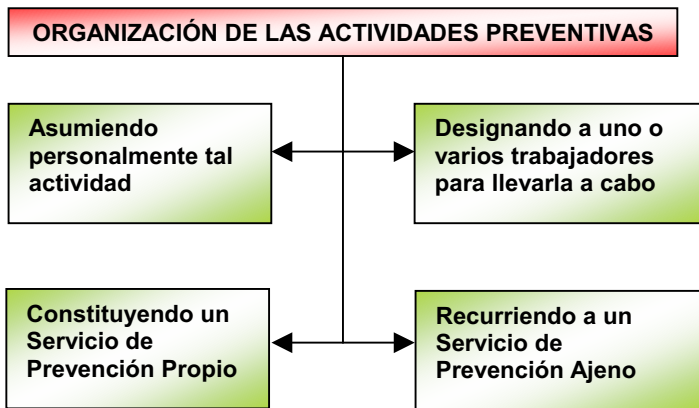
La vigilancia de la salud de los trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.



### 6.1.2. Organización de la actividad preventiva en la empresa

Las modalidades de la organización de los recursos preventivos necesarios en la empresa se recogen en el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997, de 17 de enero), como ya hemos señalado, recientemente reformado por el RD 604/2006, de 19 de mayo.

Con el objeto de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as a su servicio, el empresario deberá realizar la organización de las actividades preventivas con arreglo a alguna de las siguientes modalidades:





### **a) Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva**

El empresario podrá asumir personalmente la actividad preventiva, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, cuando concurren todas y cada una de las siguientes circunstancias:

- Que se trate de una empresa de menos de seis trabajadores.
- Que las actividades realizadas por la empresa no sean consideradas de riesgo.
- Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que posea la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La vigilancia de la salud de los trabajadores/as, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva.

### **b) Designación de trabajadores/as**

El empresario puede optar por designar a uno o varios trabajadores/as para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores/as deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.



No será obligatoria la designación de trabajadores/as cuando el empresario:

- Haya asumido personalmente la actividad preventiva.
- Haya recurrido a un Servicio de Prevención Propio.
- Haya recurrido a un Servicio de Prevención Ajeno.

Para desarrollar la actividad preventiva, los trabajadores/as designados/as deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El número de trabajadores/as designados/as, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo que dispongan para su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

Los trabajadores/as designados/as no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de las actividades de prevención que desarrollan en la empresa y gozarán de algunas de las garantías que tienen los Representantes de los trabajadores/as.

### c) Servicios de Prevención Propios y Mancomunados

El empresario deberá constituir un **Servicio de Prevención Propio**, como modalidad de organización de los recursos preventivos, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Que la empresa posea más de 500 trabajadores/as.
- Que, tratándose de empresas entre 250 y 500 trabajadores/as, desarrollen alguna de las actividades consideradas de riesgo.



Cuando la empresa no se incluya en ninguno de los apartados anteriores pero así lo decida la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa.

La vigilancia de la salud de los trabajadores/as, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas.

Podrán constituir **Servicios de Prevención Mancomunados**, como modalidad de organización de recursos para la realización de actividades preventivas:

- Las empresas que desarrollen de forma simultánea sus actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del mismo.
- Por negociación colectiva o mediante acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.
- Igualmente, entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial que desarrollen su actividad en un polígono industrial o área geográfica limitada.

A la hora de constituir un Servicio de Prevención Mancomunado, se habrá de firmar un Acuerdo de Constitución, en el que deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.



Este acuerdo de constitución **se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores/as de cada una de las empresas afectadas.**

Tanto los Representantes de los trabajadores/as, como el Comité de Seguridad y Salud, podrán y deberán tener acceso a la documentación relativa al Acuerdo de Constitución del Servicio de Prevención Mancomunado, a fin de poder desarrollar correctamente sus funciones.

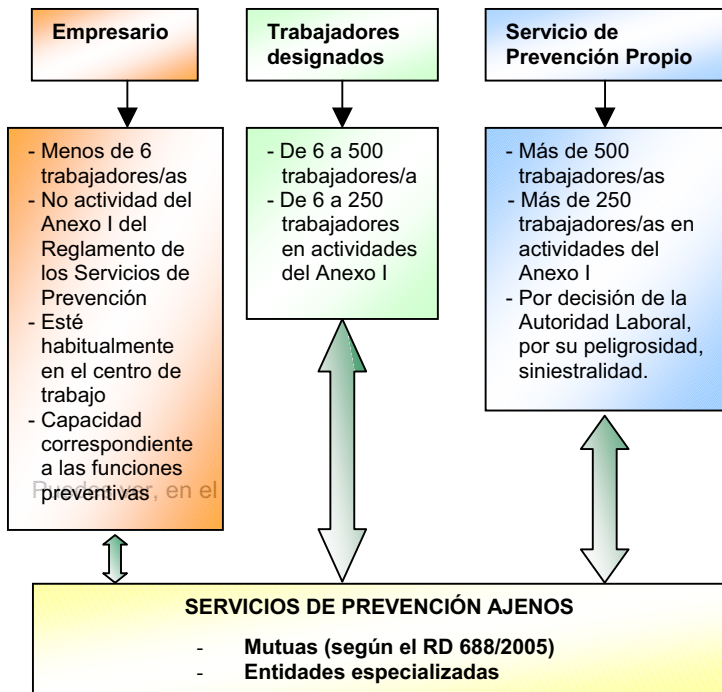
De la misma forma, la actividad preventiva de los Servicios Mancomunados se limitará a las empresas participantes. El Servicio de Prevención Mancomunado deberá tener a disposición de la Autoridad Laboral la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado de participación de las mismas.

Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del Servicio de Prevención Propio, deberán ser concertadas con uno o más Servicios de Prevención Ajenos.

### **d) Servicios de Prevención Ajenos**

Son entidades especializadas que conciertan con la empresa la realización de las actividades de prevención, asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos existentes en la empresa.

**Hemos visto como las Mutuas podrán desarrollar, con carácter voluntario y para las empresas a ellas asociadas, las funciones correspondientes a los Servicios de Prevención Ajenos, siempre que cumplan con los requisitos y condiciones establecidos por el RD 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las M.A.T.E.P.S.S. como servicio de prevención ajeno.**



## ☆ ¿Cuándo debe el empresario recurrir a un Servicio de Prevención Ajeno?

El empresario debe recurrir a uno o varios Servicios de Prevención Ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:



- Cuando la designación de uno o varios trabajadores/as sea insuficiente para realizar la actividad preventiva y no se den las circunstancias que determinan la obligación de constituir un Servicio de Prevención Propio.
- Cuando se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva, tanto por el empresario, en empresas de menos de seis trabajadores, como por parte de los Servicios de Prevención Propios.

Por otra parte, los Representantes de los trabajadores/as, y el Comité de Seguridad y Salud, deberán participar con el empresario, a la hora de concertar la actividad preventiva con uno o varios Servicios de Prevención Ajenos.

### ☆ **Requisitos que deben tener las Entidades que actúan como Servicios de Prevención Ajeno**

Podrán actuar como Servicios de Prevención Ajenos, las entidades especializadas que reúnan los siguientes **requisitos**:

- Disponer de la organización, personal, equipos e instalaciones mínimos para realizar esa actividad.
- Deben establecer una garantía que respalde su responsabilidad eventual.
-



- No mantener con las empresas concertadas ninguna vinculación comercial, financiera o de cualquier otra naturaleza, distintas a las propias de su actuación como Servicios de Prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de su labor preventiva, excepto las Mutuas, según el artículo 32 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Obtener la aprobación de la Administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.
- Estar acreditadas convenientemente por la Administración laboral competente.

### ☆ **Concierto de la Actividad Preventiva con un Servicio de Prevención Ajeno**

El RD 39/1997 que regula el Reglamento de los servicios de prevención **se ha visto modificado por el RD 604/2006, de 19 de mayo, y en lo que respecta a la regulación de los servicios de prevención ajenos**, ha venido a reforzar la participación de los trabajadores/as, así como las competencias del Comité de Seguridad y Salud, en la decisión de la empresa de concertar la actividad preventiva con una de estas entidades especializadas.

Así se establece, que cuando el empresario opte por desarrollar la actividad preventiva a través de uno o varios Servicios de Prevención Ajenos, deberá debatir, y en su caso, acordar esta decisión en el Comité de Seguridad y Salud.



Los extremos del concierto han de fijarse por escrito, debiéndose consignar, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Identificación de la entidad especializada que actúa como Servicio de Prevención Ajeno.
- Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrate.
- Aspectos de la actividad preventiva a desarrollar en la empresa, especificando las actuaciones concretas, así como los medios para llevarlas a cabo.
- Actividad de vigilancia de la salud de los trabajadores/as, en su caso.
- Duración del concierto.
- Condiciones económicas del concierto.

La documentación correspondiente al Concierto de la actividad preventiva con un Servicio de Prevención Ajeno o Mutua, ha de estar a disposición de los Representantes de los trabajadores/as, así como del Comité de Seguridad y Salud.

### ☆ **Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como Servicios de Prevención**

Respecto de los recursos materiales y humanos, según el Reglamento de los Servicios de Prevención,



las entidades especializadas que formen Servicios de Prevención deberán disponer, como mínimo de:

- Personal que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, **en número no inferior a un experto por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicología aplicada.** Así mismo deberán contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio.

Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores/as.

- Las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.

### ★ **Especialidades que debe tener el Servicio de Prevención Ajeno que contrate la empresa**

El Servicio de Prevención Ajeno deberá tener las cuatro especialidades: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada y Medicina del Trabajo.



No obstante, de forma excepcional, se permite que el Servicio de Prevención Ajeno no disponga de la especialidad de Medicina del Trabajo, pero en este caso, la empresa con la que concierte la actividad preventiva, deberá de contratar esta especialidad con una tercera empresa especializada, o bien disponer de un médico de empresa especialista en medicina del trabajo.

### ☆ **Medidas de control de los Servicios de Prevención Ajenos**

Los Servicios de Prevención Ajenos, para poder desarrollar su actividad, **deben contar con la acreditación de la Autoridad Laboral competente.**

Para obtenerla, la entidad que desee actuar como Servicio de Prevención Ajeno deberá acompañar a su solicitud un proyecto que contemple las actividades que se pretenden efectuar y los recursos humanos y materiales que se disponen, a fin de que sean aprobados.

Si además, pretenden incluir la especialidad de Medicina del Trabajo, deberán contar con la acreditación de la **Autoridad Sanitaria.**

**Una vez acreditadas, las entidades siguen sometidas a la vigilancia y control de la Autoridad Laboral y Sanitaria,** a la que tienen que remitir documentación sobre sus actividades. La Autoridad puede fiscalizar la calidad de las actuaciones del Servicio de Prevención Ajeno y la permanencia de los requisitos que motivaron la concesión de la acreditación.



Suele ocurrir que en el momento de la acreditación figuren todas las especialidades requeridas, así como determinadas instalaciones e instrumental, y posteriormente, por una causa u otra, no se mantengan las mismas, ya sea porque se prescinde de alguna especialidad, o porque, por ejemplo, se subcontratan ciertos servicios médicos con otra entidad, para desarrollar funciones de Medicina del Trabajo.

### **6.2.- Funcionamiento de las Mutuas como servicios de prevención ajenos (Sociedades de Prevención). Situación actual tras la aprobación del RD 668/2005**

#### **6.2.1 ¿Cuál es la situación precedente?**

El Artículo 32 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, autoriza a las mutuas que, voluntariamente opten por ello, a realizar funciones como servicios de prevención ajenos para las empresas a ellas asociadas, es decir, para las que gestionan las contingencias por incapacidad temporal.

Esta participación de las mutuas en una actividad de carácter privado, surge con la Ley de Prevención recién aprobada en 1995, como medida eventual para otorgar más facilidades a la hora de organizar de forma más flexible la acción preventiva por parte de las empresas, aún desconocedoras de la Ley.

La mutuas, pasan entonces, a realizar funciones de carácter Público, como colaboradoras de la Seguridad Social, y a la vez de carácter Privado, si optan constituirse como servicio de prevención.

El mayor problema se produjo, cuando la OM de 22 de Abril de 1997, las autoriza provisionalmente, a utilizar los medios personales y materiales pertenecientes a su función pública



como colaboradoras de la Seguridad Social, para poder desarrollar su nueva actividad privada, a cambio del pago de un canon como contraprestación.

Se produce así, una situación que jurídicamente no está nada clara, y que ha supuesto un grave obstáculo al control y transparencia en la gestión interna de las mutuas, dando paso a un mercado de la prevención perverso, debido a la fuerte competencia desleal que se ha generado en relación al resto de Servicios de Prevención Ajenos.

La gravedad de esta situación se ha puesto de relieve por el Tribunal de Cuentas y la Intervención General de la Seguridad Social.

Conscientes del problema, se le ha tratado de dar solución mediante la aprobación del RD 688/2005, de 10 de junio, "por el que se regula el régimen de funcionamiento de las M.A.T.E.P.S.S. como servicio de prevención ajeno".

Este Reglamento tiene como finalidad regular, el funcionamiento de las mutuas que opten por desarrollar actividades como servicio de prevención ajeno, debiendo establecer una separación total de los recursos y medios que se dispondrán para llevar a cabo dicha actividad.

### **6.2.2. ¿Por qué se permite a las mutuas actuar como servicio de prevención ajeno?**

La posibilidad de que las mutuas actúen como servicios de prevención ajenos, surge de forma provisional y transitoria, hasta que se crea un mercado de la prevención sólido, que pudiera dar cumplimiento a las obligaciones marcadas por la Ley, ya que no existía todavía una estructura social que cubriese las necesidades técnicas de una forma eficaz.



Sin embargo, ya han transcurrido más de 10 años desde la aprobación de la Ley de Prevención, y este modelo provisional en lugar de haber desaparecido, se ha consolidado, pero de una forma contraria al fin para el que se creó.

Las Mutuas acreditadas como servicio de prevención, en lugar de servir a los fines públicos, como soporte técnico, han actuado con fines lucrativos y comerciales, tratando de reforzar su cartera de empresas asociadas, mediante la utilización de recursos económicos que son públicos, y con ello, han dado lugar a un mercado de la prevención perverso y de una calidad muy deficiente.

### Consecuencias derivadas de esta situación :

- ▶ **Obstrucción a la libre competencia entre las entidades especializadas como servicios de prevención.** Las Mutuas acreditadas como tal, tienen un menor gasto, por la financiación parcial con fondos públicos, razón por la que los precios a los que compiten el resto de los servicios de prevención ajenos, sean muy bajos y de menor calidad.
- ▶ **Dominio del mercado de la prevención por las mutuas.** A sus empresas asociadas, les va a suponer un menor gasto el concertar la prevención con ellas, que con una entidad especializada distinta.
- ▶ **A base de competir a bajos precios, se ha propiciado un mercado de la prevención de escasa calidad técnica, con la acreditación de empresas de dudosa capacitación.**
- ▶ **Este modelo preventivo, propicia la falta de participación de los trabajadores/as** en la decisión de concertar la prevención con uno u otro servicio de prevención ajeno.
- ▶ **Escasa eficacia de las mutuas hasta ahora acreditadas. Cumplimiento meramente formal de las obligaciones preventivas por parte de las empresas.**



### 6.2.3. Requisitos a cumplir por las mutuas que quieran seguir funcionando como servicio de prevención ajeno

Las funciones que pretendan desarrollar las mutuas como servicios de prevención ajenos para sus empresas asociadas, son distintas e independientes de las actividades que desarrollan como colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social.

Las mutuas en su condición de colaboradoras de la Seguridad Social, podrán desarrollar actividades para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a favor de las empresas asociadas y de sus propios trabajadores/as dependientes, así como de los trabajadores/as por cuenta propia adheridos. Quedando excluidas de estas funciones, aquellas obligaciones que los empresarios deban desarrollar mediante alguna de las modalidades de organización de la actividad preventiva.

Partiendo de esta base, el RD 688/2005, ha establecido una serie de condiciones a cumplir de forma obligada, por todas aquellas mutuas que quieran seguir desarrollando actividades como servicios de prevención ajenos.

Las mutuas que a partir de la entrada en vigor de este Reglamento, opten por desarrollar tales actividades, **deberán hacerlo a través de una persona jurídica distinta de la mutua y vinculada a ésta, llamada Sociedad de Prevención, o bien, por la propia mutua mediante una organización específica, que sea independiente de la correspondiente a las funciones y actividades de colaboración con la Seguridad Social.**



Todo ello, para garantizar la total separación de medios y recursos entre ambas actividades.

Por lo tanto, las actividades que las mutuas pretendan realizar como servicios de prevención ajenos, podrán desarrollarse a través de dos posibilidades:

- ❖ **Por medio de una Sociedad de Prevención, vinculada a la mutua, que se registrará por la legislación mercantil.**
- ó
- ❖ **Directamente por la mutua, a través de una organización específica e independiente, de su actividad como colaboradora del ente público.**

Corresponderá a la **Junta General** de la mutua esta decisión, y dispondrá de los **siete primeros meses del ejercicio 2005**, para adoptar el **acuerdo de continuación o cese en la actividad como servicio de prevención ajeno**.



#### 6.2.4 ¿En qué consisten las sociedades de prevención?

Las mutuas que opten por esta opción para seguir desarrollando su actividad como servicios de prevención ajenos, deberán constituir una sociedad de prevención, cuya actividad se desarrollará con **total independencia y autonomía de los servicios de que disponga la mutua para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.**

Deberá disponer de la **organización, las instalaciones, el personal propio y los equipos necesarios** para el desarrollo de esta actividad.

El objeto social de las sociedades de prevención, será única y exclusivamente, la actuación como servicio de prevención ajeno.

La sociedad de prevención, estará vinculada a la mutua, no obstante, su denominación **social no podrá en ningún caso, incluir el término “mutua”, ni expresión similar.**

El capital social de la sociedad de prevención estará constituido por el **patrimonio histórico de la mutua**, pudiéndose hacer aportaciones dinerarias y no dinerarias con cargo al mismo.

**Las personas que ejerzan funciones de dirección ejecutiva en una mutua, no podrán ejercer como administradores de las sociedades de prevención, aplicándose lo establecido**



### 6.2.5. Organización Específica

La Organización Específica e independiente de las funciones de colaboración en la gestión de la Seguridad Social, **deberá disponer de las instalaciones, el personal y los equipos necesarios para las funciones y actividades del servicio de prevención, sin que se puedan utilizar los medios humanos, y materiales e inmateriales adscritos a la colaboración en la gestión de la Seguridad Social.**

En este caso, la mutua llevará contabilidad **separada de la de actividad desarrolla por dicha Organización Específica, respecto de la relativa a la gestión de la Seguridad Social.**

La gestión de esta Organización Específica, estará **sujeta al control interno de la Intervención General de la Seguridad Social.**

**En definitiva, la opción de crear una organización específica e independiente dentro de la mutua va a ser más dificultosa y problemática de cumplir por las mutuas, que la constitución de una sociedad de prevención para actuar como servicio de prevención ajeno.**

### 6.2.6. Cese en la actividad como servicio de prevención ajeno

En el supuesto de que la mutua **opte por cesar en las actividades como servicio de prevención ajeno a través de las modalidades antes citadas, se exigirá la aprobación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.**



La mutua procederá a la **disolución y liquidación de la sociedad de prevención, o en su caso, la transmisión de ésta a un tercero**. El remanente resultante pasará a integrar el patrimonio histórico de la mutua.

La Intervención general de la Seguridad Social, realizará una auditoria sobre todo el proceso, que elevará al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

### **6.3. Presencia de los recursos preventivos en la empresa**

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, introduce un nuevo enfoque con el objeto de eliminar los Accidentes de Trabajo, que se concreta en la presencia efectiva de recursos preventivos (artículo 32. bis de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales) en actividades en las que pueda existir cierta peligrosidad dentro de una empresa.

Según el artículo 32 bis la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

- Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas (contratadas o subcontratadas por la empresa principal) que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.



- Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

- Uno o varios trabajadores/as designados/as de la empresa.
- Uno o varios miembros del Servicio de Prevención Propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del o los Servicios de Prevención Ajenos concertados por la empresa.

Cuando la presencia se realice por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

Los recursos preventivos a los que nos referimos deberán tener la **capacidad suficiente**, disponer de los **medios necesarios** y ser **suficientes en número** para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

No obstante, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores/as de la empresa que, sin formar parte del Servicio de Prevención Propio ni ser trabajadores/as designados/as, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios y que cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico. En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.



## 6.4. Coordinación de actividades empresariales

El nuevo Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales introduce, basándose en la presencia de recursos preventivos, un nuevo marco de actuación en los centros de trabajo en que concurren actividades de varias empresas.

### ☆ **Objetos de la coordinación**

- Aplicación de los principios de acción preventiva.
- Aplicación correcta de los métodos de trabajo de las diversas empresas.
- Control de las actividades donde concurren varias empresas, en especial de los riesgos que pueden ser calificados como graves o muy graves.
- Adecuación de los riesgos existentes que puedan afectar a trabajadores/as de las empresas concurrentes.

### ☆ **Responsabilidades del empresario**

- El empresario principal deberá informar a los otros empresarios de los riesgos existentes que les puedan afectar.
- La información deberá ser suficiente y realizarse antes de que comiencen las actividades o cuando se produzcan cambios.
- Esta información se facilitará por escrito.
- El empresario debe vigilar el cumplimiento de la normativa preventiva por los contratistas y subcontratistas.



Exigir a contratistas y subcontratistas que acrediten por escrito que han realizado la evaluación y planificación antes de iniciar la actividad.

- Comprobar que las empresas concurrentes han establecido coordinación entre ellas.

### ☆ **Medios de coordinación**

- Los que se establezcan por medio de la negociación colectiva y los establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Intercambios de información y comunicación entre empresas concurrentes.
- Reuniones entre empresas concurrentes.
- Reuniones con los Comités de Seguridad y Salud de las empresas concurrentes o en su defecto con los Delegados de Prevención.
- Impartir instrucciones.
- Establecimiento de medidas que afectan a trabajadores/as de empresas concurrentes.
- Presencia de recursos preventivos en empresas concurrentes.
- Designación de personas para encargarse de la coordinación.

### ☆ **Quienes pueden ser designados para encargarse de la coordinación**

- Trabajadores/as designados/as por la empresa.
- Miembro/s del Servicio de Prevención Propio.
- Miembro/s del Servicio de Prevención Ajeno.
- Uno o varios trabajadores/as que sin ser designados ni pertenecer al Servicio de Prevención tengan los conocimientos y cualificación necesarios.
- Cualquier otro trabajador/a que por su posición jerárquica en la empresa o por funciones técnicas este capacitado/a para coordinar actividades empresariales.



- Una o varias personas dedicadas exclusivamente a coordinar actividades con los conocimientos y cualificación necesarios.
- Cuando haya obligación de presencia de recursos preventivos, estos mismos pueden ser designados para realizar la tarea de prevención.

### 6.5.- Actividades preventivas que pueden realizar las Mutuas



El artículo 5 de la **Orden Ministerial de 22 de abril de 1997**, que regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas en el desarrollo de actividades de Prevención de Riesgos Laborales, indica las actividades preventivas que pueden realizar las Mutuas. Estas son:

- Análisis e investigación de las causas y factores determinantes de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. **Investigación por parte de los Delegados de Prevención.**
- **Promoción de acciones preventivas en las empresas asociadas** mediante la realización de campañas de sensibilización y educación preventiva, con el fin de:
  - Fomentar el interés y cooperación en la acción preventiva en todos los niveles jerárquicos de la organización de la empresa.
  - Promover comportamientos seguros y la correcta utilización de equipos de trabajo y de protección colectiva e individual.



- Promover actividades preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza y el mantenimiento preventivo.
- **Asesoramiento** en materia preventiva mediante:
  - Puesta a disposición de documentación básica relativa a la legislación aplicable, guías de orientación, carteles, referencias bibliográficas, folletos y cualquier otra información útil para estos fines.
  - Visitas a los centros de trabajo con el fin de asesorar sobre las necesidades preventivas.
  - Atención de consultas.
  - Ayudas para la realización por las empresas de evaluación de riesgos y de las actuaciones preventivas que de ellas se deriven, así como para el control de la eficacia de la acción preventiva.
  - Orientación para la elaboración e implantación de planes de programas de prevención.
  - Orientaciones en relación con las instrucciones e información que la empresa está obligada a suministrar a sus trabajadores/as.
- **Orientaciones y contribución a la formación** y a la actualización de conocimientos en materia preventiva, especialmente en relación con:
  - Análisis de necesidades formativas.
  - Planes y programas formativos dirigidos a los trabajadores/as.
- **Realización de jornadas y seminarios** sobre actualización y puesta al día de los conocimientos en materia preventiva.



- **Capacitación de los empresarios** con el fin de poder asumir ellos mismos la actividad preventiva.
- **Divulgación de la prevención**, mediante acciones adecuadas dirigidas, principalmente, a los directivos y responsables de la actividad preventiva en la empresa.
- Aquellas otras **actividades de carácter sanitario**, tales como campañas de educación sanitaria, que impliquen una mejora de los hábitos y actitudes para el trabajo.

**Estas actividades no implicarán atribución de derechos subjetivos a favor de los empresarios asociados, ni eximirá a los mismos del cumplimiento de sus obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales.**

Por lo tanto, estas actividades serán desarrolladas como colaboradoras en la gestión de las Seguridad Social, y no las propias que se habrán de desarrollar si optan por seguir funcionando como servicio de prevención ajeno, según el RD 688/2005.



La **Disposición transitoria tercera de esta Orden** dice lo siguiente:

Las Mutuas podrán desarrollar, como actividades comprendidas en la cobertura de las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, reconocimientos médicos de carácter general siempre que se orienten a la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo y con los riesgos de accidentes a que puedan estar expuestos los trabajadores/as, **excepto** aquellos a que se refiere **el artículo 196 de la Ley General de la Seguridad Social** y los de carácter previo a la suscripción de contrato de trabajo.



Según el artículo 196 de la Ley General de Seguridad Social:

1. Todas la empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con **riesgo de Enfermedades Profesionales** están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo<sup>2</sup> a la admisión de los trabajadores/as que hayan de ocupar aquellos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, dictará el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
2. Los reconocimientos serán a cargo de la empresa y tendrán carácter de obligatorios para el trabajador/a, a quien abonará, si a ello hubiere lugar, los gastos de desplazamiento y la totalidad del salario que por tal causa pueda dejar de percibir.
3. Las indicadas empresas no podrán contratar trabajadores/as que en el reconocimiento médico no hayan sido clasificados/as como aptos/as para desempeñar los puestos de trabajo de las mismas de que se trate.

---

<sup>2</sup> Es conveniente que los Delegados de Prevención se acojan al **artículo 37 3 b) 1º del Reglamento de los Servicios de Prevención**, al ser de mayor rango que la Orden Ministerial citada, donde se dice que se hará una evaluación de la salud de los trabajadores/as inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud. Así se evitará la posibilidad de que el reconocimiento médico pueda degenerar en un método de selección discriminatorio, contrario al espíritu de la Ley.



Igual prohibición se establece respecto a la continuación del trabajador/a en su puesto de trabajo cuando no se mantenga la declaración de aptitud en los reconocimientos sucesivos.

4. Las disposiciones de aplicación y desarrollo determinarán los casos excepcionales en los que, por exigencias de la contratación laboral, se pueda conceder un plazo para efectuar los reconocimientos inmediatamente después de la iniciación del trabajo.

La realización de exámenes de salud genéricos y rutinarios, tiene escaso valor preventivo ya que no están orientados a investigar la repercusión sobre la salud de los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores/as.

Por consiguiente, para contribuir de manera efectiva a un buen diagnóstico de las condiciones de trabajo que permita orientar un plan de prevención, **se deben realizar reconocimientos médicos específicos.**

Ningún puesto de trabajo que tenga riesgo de provocar alteraciones de la salud, debería ser aceptado. Si estos riesgos existen, se deben aplicar los principios de acción preventiva que figuran en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y que señalan en primer lugar que los riesgos deben evitarse en su origen.

### 6.5.1. Actividades como Servicios de Prevención Ajenos

Prácticamente todas las empresas deben realizar algún concierto con un SPA, y en numerosas ocasiones, dicho servicio es una Mutua. En este caso, la Mutua que opte por actuar como SPA para sus empresas asociadas, habrá de hacerlo a través de alguna de las vías establecidas en el RD 688/2005, como se ha descrito anteriormente.



De este modo se garantiza una separación total entre los medios y recursos que manejan como colaboradoras de la Seguridad Social y los propios de su actividad privada como SPA.

Las funciones correspondientes a los servicios de prevención son:

- Evaluación de los riesgos laborales y verificación de la eficacia de la acción preventiva en la empresa, incluyendo las mediciones, toma de muestra y análisis necesarios para ello.
- Elaboración e implantación de planes y programas de prevención.
- Asistencia técnica para la adopción de medidas preventivas.
- Elaboración e implantación de planes de emergencia.
- Elaboración de planes y programas de formación.
- Impartición de la formación a los trabajadores/as.
- Aplicación de las medidas concretas establecidas en las reglamentaciones específicas.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores/as que corresponda realizar en virtud a la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de las reglamentaciones específicas que les afecten.



- ☆ ¿Cómo podemos calcular si el presupuesto ofertado por la Mutua para actuar como Servicio de Prevención Ajeno, es correcto?



Según la **Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, de 22 de Diciembre de 1998**, el coste por hora aplicable por cada Mutua para las actividades de prevención y vigilancia de la salud se obtendrán mediante la aplicación de una serie de fórmulas especificadas en dicha Resolución.

Según el sector de actividad a la que se dedique la empresa (construcción, industrias y diversos u oficinas y despachos) se obtiene el número de horas que debe dedicar un técnico en las diferentes especialidades.

También hay que tener en cuenta unos factores de corrección en función del número de trabajadores/as de la empresa.

Para el cálculo del número de trabajadores/as en la empresa se ha de tener en cuenta:

TIPO DE CONTRATO	CADA TRABAJADOR SE COMPUTARÁ COMO
FIJO	1 TRABAJADOR
DURACIÓN DETERMINADA SUPERIOR A UN AÑO	1 TRABAJADOR
DURACIÓN DETERMINADA INFERIOR A UN AÑO	1 TRABAJADOR cada 200 días trabajados o fracción*

\*Se sumarán todos los días trabajados, por todos los trabajadores/as, y se dividen por 200, redondeando la cifra al número superior para determinar el número de trabajadores/as.



## 6.6.- Problemas en el desarrollo de la actividad preventiva por parte de las Mutuas

En cuanto al desarrollo de la función de las Mutuas como **Servicios de Prevención Ajenos** aparecen una serie de problemas como son los siguientes:

- Algunas Mutuas están realizando la evaluación de riesgos en las empresas de forma **estandarizada**, sin visitar ni siquiera el centro de trabajo. Tal práctica está pensada para frenar las sanciones que pueda imponer la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pero no para prevenir.

Además, muchas veces no se llegan a evaluar todos los puestos de trabajo de las empresas y no se contemplan tampoco aspectos de tanta importancia como los que se refieren a responsables, medidas a adoptar, plazos y trabajadores expuestos.

- Se recurre en exceso a la **subcontratación** de actividades. **Las Mutuas como Servicios de Prevención Ajenos deben estar acreditadas para ejercer las cuatro especialidades, no pueden subcontratar ninguna de ellas.**

La norma prevé que en la actividad de Medicina del Trabajo se puedan contratar los servicios especializados de laboratorio, rayos, neurología, neumología, dermatología, etc., pero nunca los básicos como: exámenes de salud...



- **Insuficiente información** a los representantes de los trabajadores por parte de las Mutuas respecto de los conciertos con la empresa para la realización de la actividad preventiva, así como a las Comisiones de Control y Seguimiento.
- **Formación escasa o nula** a trabajadores/as y sus representantes.

### 6.7.- ¿Cómo controlar la gestión preventiva de las Mutuas?

Las únicas fuentes de información sobre esa gestión son las siguientes:

- **Los indicadores del programa de gasto “Higiene y Seguridad en el Trabajo”** para el seguimiento presupuestario. Además de no existir una definición sobre cada uno de ellos, la información disponible la proporciona cada Mutua y la remite al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el cual mensualmente publica esos indicadores.

Pedir a la Mutua que describa de forma pormenorizada, y por escrito, que es lo que entiende por:

- Estudios de siniestralidad
- Encuestas
- Cursos de divulgación
- Campañas de sensibilización
- Accidentes investigados
- Enfermedades Profesionales investigadas
- Visitas a centros de trabajo, etc.

Pedir que se inscriba en el Orden del día de todas las reuniones de la Comisión de Control de cada Mutua, seguimiento de estos indicadores y comparación con las Mutuas de similar tamaño.



- **Plan de actividades preventivas.** Según el artículo 6 de la Orden Ministerial de 22 de abril de 1997, cada Mutua ha de elaborar un Plan anual de actividades preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que presentará ante la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social conjuntamente con el anteproyecto de presupuestos de cada ejercicio económico.

Asimismo, durante el primer trimestre del año siguiente a aquel en que se haya desarrollado el plan de actividades preventivas, **las Mutuas deberán facilitar a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, información detallada sobre la aplicación del Plan.**

- Exigir a la Mutua el Plan de actividades preventivas.
  - Con la misma periodicidad que las reuniones de las Comisiones de Control y Seguimiento, solicitar la inscripción en el Orden del día del seguimiento (sectores y tamaño de la empresa a la que se ha dirigido, recursos empleados, etc.) de los mencionados Planes de actividades preventivas.
- La información aportada por las propias Mutuas a los representantes en las Comisiones de Control y Seguimiento.
  - Una última fuente de información son los representantes de UGT en las empresas. Son ellos quienes mejor nos pueden informar de los problemas concretos sobre Prevención de Riesgos Laborales que se dan en las empresas.



## **6.8.- Si eres Representante de los Trabajadores conviene saber...**

El **empresario deberá consultar a los trabajadores/as**, con la debida antelación a la adopción de las decisiones relativas a la organización y desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades preventivas o el recurso a un Servicio de Prevención Ajeno.

**Esta consulta no es vinculante, pero es una actuación obligatoria para el empresario.**

La Mutua debe estar acreditada por la Autoridad Laboral y Sanitaria, para prestar estos servicios, en la Comunidad Autónoma que corresponda.

Ten en cuenta que los Delegados/as de Prevención tienen los siguientes derechos con relación a los Servicios de Prevención Ajenos:

- Recibir asesoramiento necesario en materia preventiva.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención Ajeno (Mutua).
- Acompañar a los Técnicos en sus visitas a los lugares de trabajo.
- Colaborar en la investigación de los daños a la salud que se hayan producido.
- Conocer e informar la memoria anual y programación del servicio de prevención en la empresa.
- Participar y realizar un seguimiento de las actividades preventivas que realiza la Mutua.



## Manual de Ayuda: Mutuas



- Controla que no se subcontrate a terceros alguna de las especialidades y/o aspectos de la actividad preventiva, siempre que no sean actividades concretas, sino muy especializadas y poco habituales.
- Solicita un calendario de actuaciones para permitir la participación de los Representantes de los Trabajadores/as.
- Participa con tus propuestas en cada una de las fases de la actividad preventiva e informa a tus compañeros/as en cada momento.
- Tienes derecho a conocer, con suficiente antelación, la Memoria y Programación Anual de las actividades de dicho Servicio de Prevención Ajeno (Mutua).

Establece una relación directa con el personal de la Mutua para que se facilite nuestra participación y exista un buen funcionamiento de la prevención.



### RECUERDA

- Un Servicio de Prevención es el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para la realización de actividades preventivas.
- Las mutuas que opten por continuar funcionando como servicios de prevención ajenos, **deberán hacerlo a través de una persona jurídica distinta de la mutua y vinculada a ésta, llamada Sociedad de Prevención, o bien, por la propia mutua mediante una organización específica, que sea independiente de la correspondiente a las funciones y actividades de colaboración con la Seguridad Social.**
- Las especialidades que deben integrarse en estos servicios son: Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada. Su funcionamiento debe ser interdisciplinario.
- Si se trata de la Vigilancia de la Salud en el trabajo, no se puede aceptar la realización de reconocimientos genéricos. Para contribuir de manera efectiva a un buen diagnóstico de las condiciones de trabajo que permita orientar un plan de prevención, hay que hacer reconocimientos específicos.



### RECUERDA

- Se debe pedir a la Mutua de forma pormenorizada, y por escrito, lo que ésta entiende por: estudios de siniestralidad, encuestas, cursillos de divulgación, campañas de sensibilización, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales investigadas, visitas a centros de trabajo, etc.
- Cuando el empresario opte por desarrollar la actividad preventiva a través de uno o varios Servicios de Prevención Ajenos, deberá debatir, y en su caso, acordar esta decisión en el Comité de Seguridad y Salud.
- El empresario debe consultar a los trabajadores/as, con la debida antelación a la adopción de las decisiones relativas a la organización y desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa.
- Debes participar y realizar un seguimiento de las actividades preventivas que realiza la Mutua.





## 7.- RECOMENDACIONES DE UGT-MADRID

Las **propuestas que desde UGT-Madrid** hacemos para intentar solventar la siniestralidad laboral de la Comunidad de Madrid, irían encaminadas hacia:

- Promover una mayor Estabilidad y Seguridad en el Empleo que permita alcanzar una serie de objetivos como son: asegurar que la contratación indefinida sea la regla general limitando la contratación temporal y garantizando la seguridad y salud en el trabajo.
- Instar a los poderes públicos a tutelar la defensa de la salud de los trabajadores, resaltando la necesidad de llegar a acuerdos con los agentes sociales para la adopción de medidas eficaces a medio y largo plazo para la mejora de las condiciones de trabajo.

En relación al cumplimiento de la normativa, nuestras propuestas son:

- **Exigir el cumplimiento de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales** y de sus reglamentos de desarrollo, así como requerir la aplicación de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Requerir la aplicación real y no meramente formal de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo, especialmente del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de las actividades empresariales**, con el objetivo de eliminar la problemática actual y así disminuir las cifras de



siniestralidad en nuestra comunidad debido al incumplimiento de esta.

- **Aplicación urgente de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.**
- La **comunicación inmediata**, al Ministerio de Economía y Hacienda, **de las empresas que hayan sido sancionadas con carácter grave o muy grave**, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla

### Las propuestas ante la Administración:

- Desarrollar investigaciones encaminadas al estudio de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid teniendo en cuenta su división territorial y otras variables como la edad, antigüedad en la empresa, etc.
- Aumentar los recursos materiales y humanos de la Inspección Provincial de Trabajo de la Comunidad de Madrid, ya que la evolución que han experimentado los expedientes iniciados y resueltos de la Inspección Provincial de Trabajo en materia de prevención de riesgos laborales desde 1997 a 2005 ha sido de crecimiento continuo, por lo que se hace necesario un claro refuerzo humano y material.
- Aumentar los recursos materiales y humanos del IRSST, **reclamar la habilitación efectiva de los técnicos** en prevención de riesgos laborales para su implantación e implementación en las actuaciones y funciones de asesoramiento, información y vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo.



- Demandar el **cumplimiento y una efectiva gestión de las actas** levantadas por la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad de Madrid**, ya que un porcentaje elevado de las mismas **no fueron confirmadas**. (Anuladas; caducadas; modificadas a la baja; y sin efecto o archivadas).
- Solicitar la continuidad de programas territoriales de la Inspección y el IRSST en materia de seguridad y salud, desarrollando planes de actuación específicos.
- Demandar una efectiva **coordinación entre la Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura**, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral.
- **Solicitar el desarrollo de un Programa I+D+i**, en el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita la realización de estudios técnicos y científicos que nos acerquen a la realidad de la situación de los colectivos y sectores más castigados por la siniestralidad.
- **Solicitar que la Administración haga público el listado de empresas incumplidoras que hayan sido sancionadas por infracciones graves o muy graves en vía administrativa.**
- **Seguimiento**, a través de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, de los casos de accidentes laborales que la Inspección de Trabajo haya remitido a la Fiscalía por haber apreciado indicios de delito.
- Instar a la Administración a que se persone como acusación popular en aquellos casos en que exista presunción de delito por parte del empresario.



En cuanto a las enfermedades profesionales proponemos:

- Conseguir una **actualización del listado de enfermedades profesionales** que se ajuste a la realidad, contemplando las patologías generadas por las nuevas formas de organización del trabajo, **así como un cambio en el sistema de declaración y de gestión.**
- Reclamar el reconocimiento de los riesgos psicosociales como enfermedades profesionales.
- Dar la adecuada **formación a los profesionales de la sanidad**, con el objeto de que sepan identificar y gestionar adecuadamente las enfermedades profesionales.
- **Exigir a las Mutuas una actuación correcta** en cuanto al tratamiento de estas patologías, **no permitiéndoles el desvío de las enfermedades profesionales al sistema público de salud y su tramitación como enfermedad común.**
- **Requerir el cumplimiento de la Ley General de Sanidad.**

La Seguridad y la Salud en el trabajo forman parte de las condiciones de trabajo, por lo su mejora se debe establecer también **en los convenios colectivos.**

A través de la **negociación colectiva** debemos superar los mínimos establecidos en la LPRL, garantizando las mismas condiciones de trabajo, en lo que respecta a la seguridad y salud para los/as trabajadores/as de todas las empresas y de todos los sectores.



La **negociación colectiva sectorial** ha de ser el instrumento a través del cual podemos superar los mínimos establecidos en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, y para ello hemos de pactar:

- ▶ Creación de comisiones paritarias de Seguridad y Salud en cada uno de los convenios del sector.
- ▶ Estudio de las condiciones de trabajo y evaluación de los riesgos del sector y Plan de Prevención para cada sector prestando especial atención a los colectivos sensibles como jóvenes, y mujeres embarazadas y en situación de lactancia y discapacitados.
- ▶ Plan de formación para el sector y programas de seguimiento. Establecer la temporalización de los planes de prevención.
- ▶ Creación de delegados territoriales y sectoriales que representarán y velarán por los derechos de los trabajadores en la microempresa.
- ▶ Disposición de créditos horarios adicionales que permitan cumplir con las funciones del Delegado de Prevención.
- ▶ Protocolos de Vigilancia de la salud que garanticen una vigilancia específica con relación a los riesgos evaluados y **no** eliminados.
- ▶ Exigir que se establezca la codecisión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, es decir, que el empresario y el Comité de Empresa decidan con que mutua van a contratar las contingencias profesionales.



- ▶ Plantear el rechazo a que las Mutuas gestionen la Incapacidad Temporal como contingencia común; a través de un informe de los órganos de representación de los trabajadores/as.
- ▶ Garantizar una adecuada **formación e información** a los trabajadores desarrollando actuaciones específicas en esta materia dirigidas principalmente a jóvenes e inmigrantes, colectivos especialmente sensibles.
- ▶ Ha de integrarse el medio ambiente en la negociación colectiva, para ello, sería conveniente que se incluyera una cláusula específica de medio ambiente cuyo contenido mínimo establezca derechos a información de los representantes de los trabajadores sobre el comportamiento ambiental de la empresa y formación a los trabajadores/as y sus representantes, tanto en aspectos genéricos de sensibilización como en temas más específicos de carácter técnico y normativo.

Establecer en los convenios colectivos la regulación que evite determinadas conductas de acoso psicológico:

- Introducción de cláusulas en las que la empresa no admita actitudes que posibiliten el acoso laboral.
- Realización de protocolos de actuación sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso psicológico laboral.



## NO OLVIDES QUE

Desde UGT-Madrid trabajamos para mejorar tus condiciones laborales, especialmente aquellas que se refieren a la seguridad y salud en el trabajo.

**Uno de nuestros objetivos es desarrollar actividades de promoción de la salud de los trabajadores/as y mejorar las condiciones de trabajo existentes en la empresa, de forma que podamos disminuir la siniestralidad existente en nuestra Comunidad.**

Es importante que contemos con representación de los trabajadores/as en todas las empresas, ya que a través de ésta haremos llegar al empresario nuestras propuestas, dado que los trabajadores/as somos los que mejor conocemos nuestro puesto de trabajo y las condiciones en que desarrollamos el mismo.

**Los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo** son los órganos de defensa de los intereses de los trabajadores/as, vigilan el cumplimiento en las empresas y centros de trabajo de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y promueven la participación de los trabajadores/as, desarrollando una política preventiva y de promoción de la seguridad y salud; en definitiva ejercen una labor de vigilancia y control de las condiciones de salud y seguridad en el desarrollo del trabajo en la empresa.

**Ante cualquier problema, no dudes en acudir a ellos o a tu sindicato, UGT.**





## 8.- GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Contingencia común:** es una situación de necesidad, originada en el ambiente no laboral y que se clasifica como accidente no laboral o enfermedad común y que da origen a las prestaciones contempladas en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

**Contingencia profesional:** es aquella situación de necesidad, originada en el ambiente laboral, que se clasifica como Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional y que da origen a las prestaciones contempladas en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

**Derechohabientes:** aquellas personas que adquieren los derechos de otra que acaba de fallecer, generalmente son los familiares más directos. La propia Dirección General de Ordenación Jurídica de la Seguridad Social ha interpretado que cabe incluir a los convivientes de hecho, así como los ascendientes y descendientes.

**Entidades Gestoras de la Seguridad Social:** son las encargadas de la gestión y administración de la Seguridad Social bajo la supervisión y tutela de los respectivos Ministerios, y son, por ejemplo: el INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social), los servicios autonómicos de salud, el IMSERSO (Instituto de Migraciones y Servicios Sociales), etc.

**Empresas concurrentes:** todas las empresas que realizan actividades en un centro de trabajo, incluyendo a los trabajadores/as autónomos.

**Patologías:** conjunto de síntomas de una enfermedad.

**Vinculante:** que obliga.



**LISOS:** Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

**CP:** Código Penal.

**LGSS:** Ley General de la Seguridad Social.

**LPRL:** Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**AA.PP.:** Administraciones Públicas.

**AT:** Accidente de Trabajo.

**EP:** Enfermedad Profesional.

**IT:** Incapacidad Temporal

**CC:** Código Civil.

**ET:** Estatuto de los Trabajadores.

**MATEPSS:** Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

**IMSALUD:** Instituto Madrileño de Salud.

**OM:** Orden Ministerial.



## 9.- ANEXOS

### Anexo I. Modelo de informe negativo, sobre la cobertura de la prestación de IT, por contingencias comunes, con una Mutua

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 200\_\_

Sr. Director de la Empresa

Los abajo firmantes, miembros del Comité de Empresa (o *Delegados de Personal*), por medio del presente escrito, y de conformidad con lo establecido en el apartado 3 del artículo 69 del Reglamento de Colaboración de las Mutuas en la gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, venimos a formular el informe preceptivo previo a la posible cobertura con la Mutua \_\_\_\_\_ de la prestación económica por Incapacidad Temporal, derivada de contingencias comunes. Y manifiestan su valoración **NEGATIVA** a la misma por las razones que a continuación

#### EXPONEMOS:

1. Que la naturaleza misma de la Mutua, como asociación exclusiva de empresarios y las actuales condiciones de escasa participación efectiva en el control de su gestión por parte de los trabajadores, motiva que rechacemos a esa Entidad en la gestión de nuestras prestaciones económicas de Incapacidad Temporal por contingencias comunes.



2. Que la cobertura con la Mutua de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes, no aporta a los trabajadores beneficio o ventaja alguna por cuanto las prestaciones (requisitos de acceso, duración, cuantía, etc.) son las mismas que las fijadas para las Entidades Gestoras de la Seguridad Social. Por tanto, no existe, desde nuestro punto de vista, razón alguna para que se produzca dicho cambio.
3. Que, incluso, puede poner en peligro los resultados económicos de la empresa y, consecuentemente, nuestros puestos de trabajo. Por una parte, se introducen costes añadidos al sistema derivados de las distintas actuaciones de control: dotación de medios, instalaciones, subcontrataciones en centros médicos, desplazamientos de los trabajadores convocados a reconocimientos, etc. Por otra parte, si la Mutua tuviese pérdidas en la gestión de esa prestación, deberán ser cubiertas, necesariamente, por los asociados mediante las derramas correspondientes; en ese caso, se produciría una doble imposición, la propia cuota a la Seguridad Social y además la derrama. Esto no ocurre con el actual sistema.
4. Que el sistema de gestión y control propiciaría un clima de tensión entre los trabajadores y la Mutua y, por tanto, contra la empresa, en la medida que genera en los trabajadores la sensación de estar vigilados y sometidos bajo permanente sospecha de defraudadores por el mero hecho de estar enfermos. La única finalidad de la gestión de la IT por parte de las Mutuas es de tipo económico (la reducción del gasto público en esa prestación) y no la mejora de la atención sanitaria hacia los enfermos. Además de los controles públicos, se faculta a las Mutuas para que puedan hacer controles sanitarios complementarios que no forman parte del sistema público.



5. Que con una decisión favorable a esa gestión privada colaboraríamos en la degradación del sistema sanitario público rompiendo el principio de solidaridad y equidad en el acceso a la asistencia sanitaria. Las actuaciones de urgencia de las Mutuas (pruebas diagnósticas, tratamientos, e incluso intervenciones quirúrgicas) sólo están motivadas por criterios de ahorro económico que además de no estar al alcance de todos (familiares del trabajador, pensionistas, etc) la negativa, o la no conformidad, del trabajador a esos actos sanitarios privados puede acarrearle consecuencias graves.
6. Que la gestión de la Incapacidad Temporal a través de la Mutua, además de suponer desconfianza hacia los servicios médicos del Sistema Nacional de Salud y hacia la Inspección médica, supone fuertes perjuicios para el trabajador enfermo por cuanto las actuaciones médicas (pruebas, reconocimientos,...) se duplican, pudiéndose dar, incluso, diagnósticos diferentes y donde la opinión, sanitaria, de su médico del sistema público puede verse supeditada a la opinión, económica, del médico de la Mutua.
7. Que tampoco queremos contribuir a poner en entredicho al sistema sanitario público y en particular la profesionalidad de los Servicios Médicos del IMSALUD que, durante tantos años, ha venido demostrando su plena solvencia.
8. Que la gestión de la IT a través de la Mutua no sólo beneficia a los trabajadores sino que además les usurpa uno de los derechos fundamentales que en la actualidad tienen, la libertad de elección del facultativo sanitario, e incluso pueden empeorar otros como los derechos a la intimidad y a la confidencialidad de sus datos sanitarios,



los cuales únicamente se pueden garantizar a través de la prestación exclusivamente pública.

Por todo lo anteriormente expuesto, es por lo que

**SOLICITAMOS:**

De esa Dirección la NO FORMALIZACIÓN de la cobertura con la Mutua\_\_\_\_\_ de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes.

Y con el fin de que surta los efectos oportunos, lo ponemos en su conocimiento, en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 200\_\_

Fdo.: \_\_\_\_\_ Fdo.: \_\_\_\_\_

Fdo.: \_\_\_\_\_ Fdo.: \_\_\_\_\_



## Anexo II. Reclamación previa ante la Entidad Gestora de la Seguridad Social impugnación de alta medica

ILMO. SR.:

Don/Doña \_\_\_\_\_, mayor de edad, con D.N.I. nº \_\_\_\_\_, afiliado/a al Régimen General de la Seguridad Social con el nº \_\_\_\_\_, con domicilio en \_\_\_\_\_, ante esa Entidad comparece y como mejor proceda en Derecho.

### DICE:

Que mediante el presente escrito interpone Reclamación Previa contra el Alta médica acordada por los servicios médicos de la Mutua \_\_\_\_\_, por considerarla improcedente y no ajustada a Derecho, todo ello en base a los siguientes.

### HECHOS:

1º) Que trabajo en la empresa \_\_\_\_\_, desarrollando mi actividad en \_\_\_\_\_, realizando trabajo de \_\_\_\_\_, teniendo que \_\_\_\_\_.

2º) Que el pasado día \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, sufrí un accidente durante la jornada de trabajo en mi puesto de trabajo habitual, causando BAJA por A.T. con diagnóstico de \_\_\_\_\_ por \_\_\_\_\_.

3º) Que durante la permanencia en situación de Baja, la Mutua \_\_\_\_\_ me efectuó las siguientes pruebas \_\_\_\_\_, recibiendo a continuación una citación por parte del servicio médico de la Mutua, el cual me indicó que procedían a darme el Alta Médica con fecha



\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, a pesar de que puse de manifiesto que no me encontraba totalmente recuperado y que todavía tenía molestias.

4º) Que con fecha \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, tras ser visitado en mi Área Básica de Salud, se procedió a darme de Baja por IT derivada de contingencias comunes.

5º) Que nunca con anterioridad al accidente, había padecido problemas relacionados con los de mi actual enfermedad ni cogido la Baja por esta causa.

6º) Que las lesiones que pueda tener son imputables al accidente padecido así como al desarrollo de la actividad laboral, y por tanto debe anularse el Alta médica reponiéndose la situación de Baja por Accidente de Trabajo hasta que se produzca la curación total.

### **SOLICITA:**

Que admitiendo el siguiente escrito, con la documentación que se adjunta, se dé por formulada la Reclamación Previa en tiempo y forma contra el Alta Médica extendida por el servicio médico de la Mutua \_\_\_\_\_ y a la vista de los hechos expuestos, dicte Resolución anulando y dejando sin efecto la citada Alta, reponiéndose la Situación de Baja de AT hasta que se produzca la curación.

Firmado:

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.



### Anexo III Modelo de propuesta o queja sobre la gestión de una Mutua

En ....., a ..... de ..... de .....

A la atención de los representantes de U.G.T. en la Comisión de Control y Seguimiento de la Mutua

\_\_\_\_\_.

1. Identificación del organismo que hace la denuncia o propuesta.
2. Denuncia o propuesta a presentar a la Mutua.
3. Dirección del organismo al que se remitirá el resultado de las consultas.



## Anexo IV. Modelos de solicitud a la Comisión de Prestaciones Especiales

### MODELO A

ZONA:	
Nº EXPEDIENTE:	
TRAMITADOR:	
FECHA PRESENTACIÓN:	
Nº EXPEDIENTE GENERAL:	

### EXPEDIENTE TRAMITACIÓN PRESTACIONES ESPECIALES

DATOS SOLICITANTE	APELLIDOS Y NOMBRE:			D.N.I.:
	DOMICILIO:			ACCIDENTADO <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
	LOCALIDAD:	PROVINCIA:	TELEFONO:	PARENTESCO O RELACIÓN CON EL ACCIDENTADO:



## Manual de Ayuda: Mutuas



DATOS ACCIDENTADO	APELLIDOS Y NOMBRE (1):		Nº AFILIACIÓN S.S.
	DOMICILIO (1):		LOCALIDAD:  PROVINCIA:
	TELEFONO (1):	FECHA NACIMIENTO:	SEXO  V <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>  SOLTERO <input type="checkbox"/> CASADO <input type="checkbox"/>  VIUDO <input type="checkbox"/> OTROS <input type="checkbox"/>

(1) NO REPETIR DATOS SI EL ACCIDENTADO Y EL SOLICITANTE ES EL MISMO.

DATOS LABORALES DEL ACCIDENTADO	NOMBRE DE LA EMPRESA:	Nº C C COTIZACIÓN:
	PROFESIÓN ÚLTIMA EJERCIDA:	FECHA DE EFECTO:  CORRIENTE DE PAGO: <input type="checkbox"/> SI  <input type="checkbox"/> NO
	SITUACIÓN LABORAL ACTUAL  EN ACTIVO <input type="checkbox"/> PENSIONISTA <input type="checkbox"/>  DESEMPLEO <input type="checkbox"/> OTROS <input type="checkbox"/>	



## Manual de Ayuda: Mutuas



DATOS DEL ACCIDENTE	FECHA ACCIDENTE:	FECHA BAJA MÉDICA:	FECHA ALTA MÉDICA:	SECUELAS AL ALTA MÉDICA:
	GRADO DE INVALIDEZ:	FECHA RECONOCIMIENTO	BASE REG. ANUAL %	CUANTÍA ECONÓMICA ACTUALIZADA:
	EN CASO DE FALLECIMIENTO:		FECHA:	PRESTACIÓN ECONÓMICA:



## MODELO B

PRESTACIÓN QUE SE SOLICITA	. MOTIVO DE LA SOLICITUD:
	. DESTINO DE LA PRESTACIÓN:
	. CUANTÍA SOLICITADA:

DOCUMENTOS QUE SE ACOMPAÑAN / SOLICITAN	<u>DOCUMENTOS RECIBIDOS:</u>	<u>FECHA SOLICITUD:</u>	<u>RECEPCIÓN:</u>



INFORME SOCIAL SOBRE EL ESTADO DE NECESIDAD	RESUMEN	



### MODELO C

CONTROL DE REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"><li>. AFILIACIÓN Y ALTA TRABAJADOR:</li><li>. EMPRESA ASOCIADA:</li><li>. ACCIDENTE:</li><li>. RECONOC. INCAP. GRADO Y FECHA:</li><li>. PLAZO DE PRESCRIPCIÓN:</li><li>. PARENTESCO DEL SOLICITANTE:</li><li>. CONVIVENCIA A S / EXPENSAS:</li><li>. CARENCIA DE RECURSOS:</li><li>. OTROS:</li></ul>
-----------------------	---

PROPUESTA TÉCNICA	
-------------------	--



## Manual de Ayuda: Mutuas



PRESTACIÓN QUE SE SOLICITA		
	Vº Bº PRESIDENTE	Vº Bº SECRETARIO
		FECHA:



## MODELO D

NUEVOS INFORMES POR ACUERDOS DE LA COMISIÓN	<u>SOLICITADOS:</u>	<u>RECIBIDOS:</u>
	Vº Bº PRESIDENTE	Vº Bº SECRETARIO



## Manual de Ayuda: Mutuas



EJECUCIÓN	Vº Bº



## **Anexo V. Ejemplo de encuesta para recoger la opinión de los/as trabajadores/as en relación con los servicios prestados por la Mutua**

Cualquier encuesta o cuestionario debe de tener una introducción en la que debemos explicar qué nos ha impulsado a seguir esta iniciativa, que objetivos buscamos y como utilizaremos los resultados.

- En los últimos 12 meses no he realizado ningún contacto directo con la mutua. (FIN DE LA ENCUESTA).

	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
<b>La actuación de la Mutua en seguridad es satisfactoria</b>		
<b>Realiza evaluaciones periódicas de las condiciones de trabajo</b>		
<b>Investiga los accidentes</b>		
<b>Realiza estudios y análisis sobre los aspectos ergonómicos de los puestos de trabajo</b>		
<b>Realiza análisis sobre trabajos repetitivos, monótonos y posturales</b>		
<b>La Mutua efectúa muestreos y mediciones directas de los ambientes de trabajo</b>		
	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
<b>Evalúa los riesgos de higiene</b>		
<b>La Mutua imparte cursos de formación</b>		



<b>La Mutua colabora en las campañas, charlas y actos de divulgación</b>		
<b>Los reconocimientos médicos se efectúan en la Mutua (seguir encuesta)</b>		

1. **¿Qué opinas del trato recibido por la recepción de la Mutua?**

malo  regular  bueno  muy bueno

2. **¿Cual es el tiempo medio de espera para ser atendido por el personal de enfermería o médico?**

Menos de 15 minutos  de 15 a 30 minutos

De 1/2 a 1 hora  más de 1 hora

3. **Si recibiste atención de enfermería, ¿qué opinas del trato recibido?**

malo  regular  bueno  muy bueno

4. **¿Qué opinas del trato por el personal médico?**

malo  regular  bueno  muy bueno

5. **¿Qué opinas sobre la exploración médica que te realizaron?**

malo  regular  bueno  muy bueno

6. **¿Qué opinas del diagnóstico?**

malo  regular  bueno  muy bueno



7. ¿Te preguntaron sobre tu trabajo para valorar si era conveniente la baja?

- SI                       NO                       No recuerdo

**SI TE DIERON LA BAJA PASA A PREGUNTA N° 9**

8. ¿Crees que necesitabas la baja?

- SI                       NO                       No lo se

En caso afirmativo, explica tus motivos:

**(PASA A PREGUNTA 11)**

9. Si te dieron la baja. ¿Qué opinas del seguimiento que te realizaron?

- malo     regular     bueno     muy bueno

10. ¿Consideras que te dieron el alta en el tiempo adecuado?

- SI                       NO                       No lo se

En caso negativo, explica tus motivos:

11. Realiza las observaciones que consideres necesarias

**(FIN DE LA ENCUESTA)**



## Anexo VI. Otros modelos de escritos y solicitudes

### VI.1.- Solicitud de convocatoria del Comité de Seguridad y Salud

Don.....

**Presidente del Comité de Seguridad y Salud**  
**Departamento De Recursos Humanos de la Empresa**

En....., a ..... de ..... de .....

Estimado Sr. ....(Nombre del destinatario):

(Nombre y Apellidos) como Delegado/a de Prevención de esta empresa y según lo previsto en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito solicito que a la mayor brevedad posible sea convocado el Comité de Seguridad y Salud para tratar los siguientes temas:

Orden del día: (Enumerar los temas a tratar)

- a) .....
- b) .....
- c) Ruegos y preguntas.

Atentamente,

Firmado:.....

**Delegado/a de Prevención**

#### **\*Si se quiere apoyo del sindicato, añadir:**

A esta reunión asistirá D./Dña....., como Técnico de Prevención ajeno a la empresa, en apoyo de la representación de los trabajadores en este Comité y en base al artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.



## VI.2.- Solicitud de información a la empresa

### \*Asunto:

- **Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.** (Art. 36.2 de Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (PRL)).
- **Mayor nivel de consulta y participación.** (Art.33 y 34 de la Ley 31/95 de PRL).
- **Propuesta de mejora de las condiciones de trabajo.** (Art. 36.2.f de la Ley 31/95 de PRL).
- **Formación e información a los/las trabajadores/as.** (Art. 19 y 18 de la Ley 31/95 de PRL).
- **Asistencia a un curso para Delegados/as de Prevención.** (Art. 37.2 de Ley 31/95 de PRL).
- **Información sobre la evaluación de Riesgos.** (Art. 33 de Ley 31/95 de PRL y Art. 3.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención).

De: .....(Delegado/a de Prevención)

A: ..... (Director, Gerente, Jefe de Personal, etc.) de la Empresa .....

Lugar y Fecha.....

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo..... establece que los Delegados de Prevención: “.....”>(\*Asunto que corresponda)

Le rogamos que nos facilite .....

En espera de su pronta contestación, reciba un saludo

Fdo.:

Delegado de Prevención



### VI.3.- Solicitud de información sobre la adopción de Recursos Preventivos en la empresa

De Don/Doña..... Delegado/a de  
Prevención, a Don/Doña..... (Director/a,  
Gerente, Jefe/a de Personal,...) de la Empresa.....

En ..... a.....de.....de.....

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle que me sea entregada la información relativa a los recursos preventivos por los que ha optado la empresa, para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 32.bis de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales.

Esperando su pronta contestación y entrega de la información solicitada, en el plazo máximo de \_\_\_\_\_, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Un saludo.

Recibí .Fecha

La Empresa

Delegado/a de Prevención

Firmado

Firmado



#### VI.4.- Solicitud de información sobre la adopción de Recursos Preventivos en el caso de empresas concurrentes

De Don/Doña..... Delegado/a de Prevención, a Don/Doña..... (Director/a, Gerente, Jefe/a de Personal,...) de la Empresa.....

En ..... a.....de.....de.....

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle que me sea entregada la información relativa a los recursos preventivos por los que ha optado la empresa, para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 32.bis de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales y en los artículos 11 y 12 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Según el artículo 12 punto 3 del RD 171/2004, de 30 de enero, cuando los medios de coordinación establecidos sean la presencia de **recursos preventivos** en el centro de trabajo o la designación de una o varias personas encargados de la coordinación de actividades empresariales, se facilitarán a los trabajadores/as los datos necesarios para permitirles su identificación.

Esperando su pronta contestación y entrega de la información solicitada, en el plazo máximo de \_\_\_\_\_, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Un saludo.

Recibí .Fecha

La Empresa

Firmado

Delegado/a de Prevención

Firmado



## VI.5.- Solicitud de información sobre la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo

De Don/Doña..... Delegado/a de  
Prevención, a Don/Doña..... (Director/a,  
Gerente, Jefe/a de Personal,...) de la Empresa.....

En ..... a.....de.....de.....

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle me sea entregada la siguiente información en materia preventiva, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

- Riesgos específicos de cada una de las actividades que puedan afectar a los trabajadores/as de otras empresas concurrentes y especialmente de aquellos que puedan verse agravados o modificados por las actividades que realizan otras empresas en el centro de trabajo.
- Accidentes de Trabajo derivados de las actividades que se puedan afectar a los trabajadores/as de las otras empresas.
- Comunicación de las situaciones de emergencia.

La información referente a los riesgos derivados de la concurrencia de actividades, que reciben los diferentes empresarios del centro de trabajo, deberá ser trasladada a sus trabajadores/as, junto con la información sobre los riesgos derivados de su propia actividad según el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



## Manual de Ayuda: Mutuas



Esperando su pronta contestación y entrega de la información solicitada, en el plazo máximo de \_\_\_\_\_, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Un saludo.

Recibí .Fecha

La Empresa

Delegado/a de Prevención

Firmado

Firmado



## VI.6.- Denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

### INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

C/ Ramírez de Arellano, 19  
28043 MADRID.

D./Dña. ...., con DNI núm.....y con domicilio a efectos de notificaciones en la calle....., nº.... y localidad.....ante este organismo comparece y,

#### DICE

Que por medio del presente escrito viene a formular DENUNCIA en materia de Prevención de Riesgos Laborales contra la/s empresa/s ....., con domicilio/s.....

#### HECHOS

Exponer de manera detallada los hechos.

.....  
.....

Por todo lo expuesto,

**SOLICITAMOS A ESTA INSPECCIÓN**, que tenga por presentado este escrito de **DENUNCIA**, con sus copias y de acuerdo con las alegaciones vertidas, realice las oportunas averiguaciones de los hechos denunciados al poder ser constitutivos de una infracción laboral y sancione como corresponda.

En ..... a .... de ..... de .....

NOMBRES Y FIRMAS



## VI.7.- Solicitud al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

### \*Asunto:

- **Visita a la empresa.** (Art. 4, Ley 23/1997 Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **Asesoramiento.** (Art. 4, Ley 23/1997 Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **Consulta.** (Art. 4, Ley 23/1997 Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo).

GERENTE IRSST.  
C/ Ventura Rodríguez, 7-6ª  
28008 MADRID

En ....., a ..... de..... de .....

Estimado Gerente:

D. (Nombre y apellidos del solicitante) con DNI:.....,  
como (Delegado/a, Trabajador/a, etc) de la empresa .....,  
con CIF..... y domicilio en (Localidad), calle.....,  
nº....., solicita al I.R.S.S.T. (\*Asunto que corresponda)

(Exposición de motivos, haciendo referencia a los artículos  
legales que correspondan).....  
.....

En espera de su pronta contestación, reciba un saludo

Fdo.: NOMBRE.....

CARGO



**VI.8.- Comunicación urgente a la Autoridad Laboral, en caso de accidente grave, muy grave o mortal, o leve si afecta a más de 4 trabajadores**

En....., a .... de..... de.....

Dirección Provincial de Trabajo  
Director General  
C/ Princesa, 5, Planta baja  
28008 Madrid

Muy Sr. Nuestro:

Por la presente le comunico con carácter urgente que el día.... de.....de..... a las.....horas, ocurrió un accidente con lesiones.....(1) en el centro de trabajo, sito en la localidad.....calle o término.....nº....., que afectó al/los siguiente/s trabajador/es.....(2).

Atentamente

- 
- (1) Elegir según los casos: grave, muy grave, mortal o leve que afecten a más de 4 trabajadores.  
(2) Relacionar el/los trabajador/es accidentados



## VI.9.- Informe sobre adscripción de trabajadores puestos a disposición por la Empresa de Trabajo Temporal

En ....., a.... de .....de.....

A los representantes de los trabajadores

Muy Srs. Nuestros:

El artículo 28 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el concordante artículo 4 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, indican que la empresa usuaria informará a los Delegados de Prevención o, en su defecto, a los Representantes legales de los trabajadores de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por la Empresa de Trabajo Temporal, especificando el puesto de trabajo a desarrollar, sus riesgos y medidas preventivas y la formación e información recibidas por el trabajador.

Mediante el presente escrito se informa sobre los siguientes extremos:

1. La empresa tiene suscrito un contrato de puesta a disposición con la empresa de trabajo temporal..... (1).
2. Los trabajadores cedidos y los puestos de trabajo que van a desempeñar cada uno son los siguientes:

Sr. D.....con DNI.....puesto de trabajo

Sr. D.....con DNI.....puesto de trabajo

1. Riesgos inherentes al puesto de trabajo y medidas preventivas.....(2).
2. Formación e información recibida por el trabajador.....(3).



## Manual de Ayuda: Mutuas



Rogamos se acuse recibo de este escrito  
**La Empresa**                      **Representantes**                      **de**                      **los**  
**trabajadores**

**Recibí .Fecha**

Firmado

Firmado

- 
- (1) Indicar la razón social de la empresa de trabajo temporal.
  - (2) Relacionar uno a uno los riesgos del puesto de trabajo y las medidas preventivas para preservar a los trabajadores de dichos riesgos.
  - (3) Indicar la formación e información (cursos, jornadas, comunicados, etc.).





## Manual de Ayuda: Mutuas



### VI.11.- Parte de Accidente de Trabajo

#### PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO (Por favor, antes de cumplimentar, lea las instrucciones)

Accidente  Recaida

PAT

#### 1.- DATOS DEL TRABAJADOR

Apellido 1º \_\_\_\_\_ Apellido 2º \_\_\_\_\_ Nombre \_\_\_\_\_ Sexo: Varón  Mujer

Nº Afiliación Seguridad Social (NAP) (1) \_\_\_\_\_ Fecha ingreso en la empresa \_\_\_\_\_ Fecha nacimiento \_\_\_\_\_ Nacionalidad (2) \_\_\_\_\_  
Espanola  Otra

Identificador Póliza Fianza (PF) (3) \_\_\_\_\_ Ocupación del trabajador (4) \_\_\_\_\_ CNO-34 \_\_\_\_\_ Antigüedad punto trabajo (5) \_\_\_\_\_ Tipo contrato (6) \_\_\_\_\_  
meses \_\_\_\_\_ días \_\_\_\_\_

Situación profesional (marque con una X la que corresponde):  Asuntado sector privado  Autónomo sin estatuto  Asuntado sector público  Autónomo con estatuto

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. Colación en la que está el trabajador (9) \_\_\_\_\_

Domicilio que corresponde a esa Cuenta de Colación (C.C.): \_\_\_\_\_ Provincia: \_\_\_\_\_

Municipio: \_\_\_\_\_ Código Postal: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

Actividad económica principal correspondiente a esa C.C. (10): \_\_\_\_\_ CNAB-85 \_\_\_\_\_ Planilla correspondiente a esa C.C. (11) \_\_\_\_\_

Marque si actual es el momento del accidente como:  Contrato o subcontrata  Empresa de Trabajo Temporal

¿Cuál o cuáles de las siguientes son las modalidades de organización preventiva adoptadas por la empresa? :

Asesoría personal por el empresario de la actividad preventiva de la empresa  Servicio de prevención propio  Servicio de prevención ajeno

Trabajador(s) 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 itinere" (\*)

(\*) 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)
- Contrato o subcontrata --Cumplimentar CIF o NIF \_\_\_\_\_
- Usuario de ETT --Cumplimentar CIF o NIF \_\_\_\_\_
- Otro --Cumplimentar CIF o NIF \_\_\_\_\_



# Manual de Ayuda: Mutuas



BOE núm. 279

Jueves 21 noviembre 2002

40991

**DATOS DEL CENTRO:** (Se 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 estuviera realizando trabajos para una empresa distinta a la consignada en dicho apartado 2)

Nombre o Razón Social: \_\_\_\_\_ Domicilio: \_\_\_\_\_ Provincia: \_\_\_\_\_  
 Municipio: \_\_\_\_\_ Código Postal: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_  
 Puntuación actual del Centro (12): \_\_\_\_\_ Código Cuenta Colocación: \_\_\_\_\_ Actividad económica principal del centro (13): \_\_\_\_\_ CNAE-83: \_\_\_\_\_

#### 4.- ACCIDENTE

Fecha del accidente (día/mes/año): \_\_\_\_\_ Fecha de Baja Médica: \_\_\_\_\_ Día de la semana del accidente: \_\_\_\_\_ Hora del día del accidente: \_\_\_\_\_ Hora de trabajo (14): \_\_\_\_\_ Era su trabajo habitual: \_\_\_\_\_  
 (1 a 24) \_\_\_\_\_ (1ª, 2ª, etc.) \_\_\_\_\_  SI  NO

Marcar si se ha realizado muestreo de riesgo sobre el punto 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? (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 Fís. específica) (18): \_\_\_\_\_

Agente material asociado a la ACTIVIDAD FÍSICA (19): \_\_\_\_\_

¿Qué hecho anómalo que se apartase del proceso habitual de trabajo desencadenó el accidente? (Condiciones) (20): \_\_\_\_\_

Agente material asociado a la DEVIACIÓN (21): \_\_\_\_\_

¿Cómo se ha lesionado la persona accidentada (Forma, Caracterizabilidad de la lesión) (22): \_\_\_\_\_

Apagón o agente material causante de la lesión (23): \_\_\_\_\_

Marcar si este accidente ha afectado a más de un trabajador

Marcar si hubo fuego. En caso afirmativo indicar nombre, domicilio y teléfono (24): \_\_\_\_\_

#### 5.- ASISTENCIALES

Descripción de la lesión (25): \_\_\_\_\_

Grado de la lesión (26): Leve  Grave  Muy grave  Patricio  Parte del cuerpo lesionada (26): \_\_\_\_\_

Medio que ofrece la asistencia inmediata (nombre, domicilio, teléfono): \_\_\_\_\_

Marcar el tipo de asistencia sanitaria (27): Hospitalaria  Ambulatoria

Marcar si ha sido hospitalizado. En caso afirmativo indicar nombre del establecimiento: \_\_\_\_\_

#### 6.- ECONÓMICOS

A) Base de cotización mensual	B) Base de cotización al año (6)	C) Subsidio:
- En el mes anterior (1) _____	B1 - por horas extras _____	Previdio diario _____
- Otras cotizaciones (2) _____	B2 - por otros conceptos _____	Base reguladora A _____
- Base reguladora A (3) _____	Total B1 + B2 _____	Base reguladora B _____
	Previdio diario base B (5) _____	Total B.H. diario (6) _____
		Cuota del subsidio 75% (7) _____

Don/Doña: \_\_\_\_\_  
 en calidad de \_\_\_\_\_ de la empresa,  
 expide el presente parte en \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_  
 (firma y sello)

Entidad Gestora o Colaboradora n.º \_\_\_\_\_

Nº EXPEDIENTE \_\_\_\_\_

AUTORIDAD LABORAL  
 (domicilio y teléfono)





## 10.- NORMATIVA

### 10.1 Normativa Básica

- **Constitución Española**, de 27 diciembre de 1978 en su artículo 40.2.
- **Real Decreto** de 24 de julio de 1889, **Código Civil**. Artículos 1101, 1902, 1903, 1904.
- **Resolución de 6 de marzo de 1973** por el que se aprueba el modelo oficial del Parte de Enfermedad Profesional.
- **Ley 42/1997**, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto 577/1982**, de 17 de marzo, por el que se regula la Estructura y Competencias del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- **Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medioambiente** (Ratificado por España el 26 de julio de 1985).
- **Ley 14/1986**, de 25 de abril, General de Sanidad.
- **Real Decreto 1316/1989**, de 27 de octubre, sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo.
- **Real Decreto Legislativo 1/1994**, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Real Decreto Legislativo 1/1995**, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto 1561/1995**, de 21 de septiembre, sobre las Jornadas Especiales de Trabajo.
- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



- **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Real Decreto 1995/1978**, de 12 de mayo, por el que se aprueba el Cuadro de Enfermedades Profesionales en el Sistema de la Seguridad Social.
- **Real Decreto 486/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo.
- **Real Decreto 773/1997**, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la utilización por los trabajadores de los Equipos de Protección Individual.
- **Real Decreto 487/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular, dorsolumbares para los trabajadores.
- **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- **Real Decreto 688/2005**, de 10 de junio por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.
- **Real Decreto 689/2005**, de 10 de Junio por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.



- **Real Decreto 396/2006**, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
- **Real Decreto 604/2006**, de 19 de mayo, por el que se modifican el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

### 10.2. Normativa específica sobre Mutuas

#### 10.2.1. La Mutua como colaboradora en la gestión de contingencias profesionales

- **Orden de 13 de octubre de 1967**, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación por Incapacidad Temporal transitoria en el Régimen General de la Seguridad Social.
- **Real Decreto 1995/1978**, de 12 de mayo por el que se aprueba el cuadro de Enfermedades Profesionales en el Sistema de la Seguridad Social.
- **Real Decreto Legislativo 1/1994**, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Real Decreto 1993/1995**, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las M.A.T.E.P.S.S.
- **Orden de 2 de agosto de 1995**. Aprueba la composición y régimen de funcionamiento de las Comisiones de Control y Seguimiento en la gestión desarrollada por las M.A.T.E.P.S.S.



- **Resolución de 14 de noviembre de 1995.** Normas de aplicación y desarrollo de la Orden 2-8-95, sobre Comisiones de Control y Seguimiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- **Real Decreto 250/1997**, de 21 de febrero, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- **Real Decreto 576/1997**, de 18 de abril, por el que se modifica el Reglamento General sobre colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- **Orden de 22 de abril de 1997** por la que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Orden TAS/2926/2002**, de 19 de noviembre, deroga la **Orden de 16 de diciembre de 1987**, por la que se establecen nuevos modelos para la Notificación de Accidentes de Trabajo y se dan instrucciones para su cumplimentación y tramitación.
- **Resolución de 26 de abril de 2001** de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se aprueba el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social, a desarrollar por las Mutuas, en el año 2001.
- **Real Decreto 428/2004**, de 12 de marzo, por el que se modifica el Reglamento general sobre colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.



## 10.2.2. Cronograma legislativo sobre atribución a las mutuas de la gestión de la incapacidad temporal por contingencias comunes

- **1991**

El 8 de mayo de 1991 en el Congreso de los Diputados el Ministro de Sanidad y Consumo García Valverde afirma que la colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en la gestión y el control de la IT contribuiría a agilizar el funcionamiento de los Servicios Sanitarios.

- **1993**

La Disposición Adicional 11 de la **Ley 22/1993**, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo. Establece que los trabajadores por cuenta propia que hayan optado por incluir la prestación económica por IT, pueden optar entre formalizar dicha prestación con la Entidad Gestora correspondiente, con una Mutua o con Mutualidades de Previsión Social, en los términos y condiciones que se determinen reglamentariamente.

- **1994**

Se publica el **Real Decreto Legislativo 1/1994**, de 20 de junio, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), que mantiene en los artículos 68 y siguientes la colaboración tradicional de las Mutuas en la gestión de la Seguridad Social en lo relativo a Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales sin ampliar dicha colaboración.



El artículo 35 de la **Ley 42/1994**, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, modifica la Disposición Adicional 11 del TRLGSS-94, permitiendo a los empresarios ya asociados a una Mutua, cubrir la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes con la misma Mutua y a los trabajadores/as del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y a los trabajadores/as por cuenta propia del Régimen Especial Agrario optar por cubrir o no la protección del subsidio por IT derivada de contingencias comunes con la Entidad Gestora correspondiente, con una Mutua o con Mutualidades de Previsión Social en los términos que reglamentariamente se establezcan.

- **1995**

**Real Decreto 1993/1995**, de 7 de diciembre, Reglamento de Colaboración de las Mutuas en la gestión de la Seguridad Social regula, en los artículos 69 a 80, la gestión de la prestación económica por IT derivadas de contingencia comunes.

- **1996**

El artículo 78 de la **Ley 13/1996**, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, mejora las facultades de las Mutuas en la gestión de la Incapacidad Temporal por contingencias comunes, atribuyéndoles la facultad de conocer el diagnóstico y permitiéndoles formular propuestas de alta médica. Asimismo, se insiste en la posibilidad de que las Mutuas lleven a cabo acuerdos de colaboración y cooperación, con el INSS y los Servicios Públicos de Salud, para una mejor gestión de esta prestación.



- **1997**

Se publica el **Real Decreto 575/1997**, de 18 de abril, regula determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica por IT, que desarrolla parte de lo establecido en el artículo 78 de la **Ley 13/1996**, de 30 de diciembre.

La **Orden de 19 de junio de 1997**, completa este desarrollo al establecer los modelos y procedimientos para la tramitación de los partes médicos y demás informes médicos periódicos.

El **Real Decreto 576/1997**, de 18 de abril, que modifica el **Real Decreto 1993/1995**, de 7 de diciembre, que aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas en la gestión de la Seguridad Social, adapta lo dispuesto en dicho Reglamento al contenido del artículo 78 de la **Ley 13/1996**, de 30 de diciembre, quedando regulada la gestión de esta prestación en los artículos 69 a 84. Se hace hincapié en los acuerdos de colaboración y cooperación y en la posibilidad de realizar actuaciones médicas previas a la firma de estos acuerdos.

La **Ley 66/1997** de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, establece en la Disposición Adicional Decimocuarta que los trabajadores/as autónomos que opten por la cobertura de Incapacidad Temporal con una Mutua sólo podrán modificar su opción en favor de otra Mutua. Por su parte el artículo 39 de la citada Ley faculta a los médicos adscritos al INSS para expedir altas médicas a los exclusivos efectos económicos, y modifica lo establecido en el apartado 1, párrafo segundo del artículo 131 bis de la Ley General de la Seguridad Social.



- **1998**

El artículo 20 de la **Orden Ministerial de 26 de enero de 1998**, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional contenidas en la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, aumenta el coeficiente para la determinación de la fracción de cuota correspondiente a las Mutuas por la gestión de esta contingencia a 0,055.

La **Orden Ministerial de 20 de abril de 1998**, por la que se modifica la Orden de 25 de noviembre de 1966, de colaboración de las empresas en la gestión del Régimen General de la Seguridad Social, prohíbe a las empresas que colaboran voluntariamente en la gestión de esta prestación ceder, transmitir o asegurar la misma con otra persona o entidad y les impone otras obligaciones respecto al destino de los excedentes de esa gestión.

Se publica el **Real Decreto 1117/1998**, de 5 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril, sobre gestión y control de la prestación económica por Incapacidad Temporal, en desarrollo de lo establecido en el apartado 1, párrafo segundo del artículo 131 bis de la LGSS, regula la expedición de las altas médicas por los facultativos del INSS. Las Mutuas podrán reiterar las propuestas de alta hechas a los Servicios Sanitarios a dichos facultativos. Modifica el artículo 37 del Reglamento de Colaboración de las Mutuas en relación con las facultades de las Comisiones de Control y Seguimiento de las mismas en esta actividad.



La **Orden de 18 de septiembre de 1998**, por la que se modifica la Orden de 19 de junio de 1997, completa este desarrollo al establecer los modelos y procedimientos para la tramitación de los partes médicos y demás informes médicos periódicos.

### 10.2.3. La Mutua como colaboradora en la gestión de contingencias comunes

- **Ley 42/1994**, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, mediante el cual se autoriza a las Mutuas a realizar la prestación económica de la IT para los trabajadores/as de sus empresas asociadas.
- **Real Decreto 575/1997**, de 18 de abril, mediante el cual se regulan determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica de la Seguridad Social por IT. **Orden de 19 de junio de 1997** que lo desarrolla.
- **Ley 66/1997**, de 30 de diciembre, que abre la posibilidad legal de expedir el alta médica a efectos económicos a los médicos adscritos al INSS.
- **Real Decreto 1117/1998**, de 5 de junio, que modifica el **Real Decreto 575/1997** en desarrollo del apartado 1, párrafo 2º, del artículo 113 bis de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Orden de 15 de enero de 1999**, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social. En él se determina la fracción de la cuota destinada a la cobertura de la prestación económica por IT en contingencias comunes.

### 10.2.4. La Mutua como Servicio de Prevención Ajeno

- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



- **Resolución de 15 de febrero de 1996 de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social**, sobre actuaciones de las Mutuas en materia de prevención.
- **Real Decreto 1879/1996**, de 2 de agosto de 1996, sobre composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Orden Ministerial de 27 de junio de 1997**, por la que se desarrolla el **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con las condiciones de acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas, de autorización de las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de autorización de las entidades públicas o privadas para desarrollar y certificar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Orden Ministerial de 22 de abril de 1997**, de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Resolución de 22 de diciembre de 1998**, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social por la que se determinan los criterios a seguir en relación con la compensación de costes prevista en el artículo 10 de la **Orden de 22 de abril de 1997**, por la que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales.



- **Orden de 28 de enero de 2000**, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la **Ley 54/1999**, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2000.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, en materia coordinación de actividades empresariales.
- **Real Decreto 688/2005**, de 10 de junio por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.





## 11.- BIBLIOGRAFÍA

- *“Las Mutuas de Accidentes. Guía para los representantes de UGT en las empresas”*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 1998.
- *“Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.”* Escuela Julián Besteiro, Unión General de Trabajadores. 2000.
- *“Los Servicios de Prevención Ajenos Mercantiles y las Mutuas de Accidentes de Trabajo.”* Estudio sectorial del año 2002. Febrero 2004. AMAT.
- *“El marco jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.”* Ángel Trujillo Cabrera. Colex, 1995.
- *“Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social y su función en la prevención y protección de las enfermedades del trabajo.”* J.A. Panizo Robles. Jornadas sobre enfermedades del trabajo: calificación y prevención. Muprespa, 1995.
- *“Las Mutuas de Accidentes de Trabajo: su actividad de prevención y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.”* E. Valenzuela de Quinta. Relaciones laborales, núm. 7, 1995.
- *“Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo. Medidas laborales y de Seguridad Social en la Ley 12/1995 de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera.”* R. Escudero Rodríguez. Relaciones Laborales, número 5, 1996.
- *“Las Mutuas y la Incapacidad Temporal.”* J.L. Tortuero Plaza. Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral. Abril, 1999.
- *“El papel de las Mutuas en la Prevención de Riesgos Laborales.”* J. García Murcia. Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral. Abril, 1999.



## Manual de Ayuda: Mutuas



- *“Los órganos de gobierno y participación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.”* J.A. Panizo Robles. Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral. Abril, 1999.



## **12.- PUBLICACIONES REALIZADAS DESDE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE. UGT-MADRID**

**A continuación se detallan las publicaciones realizadas desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, que tenéis a vuestra disposición.**

- Boletín Informativo Nº 1 (Octubre 2002). Tema del mes: “Firmado el Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid”.
- Boletín Informativo Nº 2 (Noviembre 2002). Tema del mes: “Convenio para la realización de actividades en el sector de la construcción en el marco del Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales”.
- Boletín Informativo Nº 3 (Diciembre 2002). Tema del mes: “El acoso psicológico en el trabajo o “Mobbing”.
- Boletín Informativo Nº 4 (Especial Diciembre 2002). Tema del mes: “Balance de actividades de UGT-Madrid dentro del Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales”.
- Boletín Informativo Nº 5 (Julio 2003). Tema del mes: “Inicio de los nuevos convenios de colaboración firmados en el marco del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales 2002-2003”.
- Boletín Informativo Nº 6 (1º quincena Septiembre 2003). Tema del mes: “Los riesgos psicosociales”.
- Boletín Informativo Nº 7 (2º quincena Septiembre 2003). Tema del mes: “Enfermedades profesionales”.
- Boletín Informativo Nº 8 (1º quincena Octubre 2003). Tema del mes: “Sustancias y preparados peligrosos”.
- Boletín Informativo Nº 9 (2º quincena Octubre 2003). Tema del mes: “Trabajos al aire libre y estrés térmico”.
- Boletín Informativo Nº 10 (Noviembre 2.003). Tema del mes: “Siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid”



- Boletín Informativo N° 11 (Noviembre 2.003). Tema del mes: “Mutuas y accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social”
- Boletín Informativo N° 12 (Diciembre 2.003). Tema del mes: “Jornadas de Madrid: presente y futuro de la prevención de riesgos laborales”
- Boletín Informativo N° 13 (Mayo 2004). Tema del mes: “Inicio de los nuevos convenios de colaboración. Prórroga del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2002-2003”.
- Boletín Informativo N° 14 (Mayo 2004). Tema del mes: “Delegados de Prevención”.
- Boletín Informativo N° 15 (Junio 2004). Tema del mes: “Trastornos musculoesqueléticos”.
- Boletín Informativo N° 16 (Junio 2004). Tema del mes: “Vigilancia de la Salud”.
- Boletín Informativo N° 17 (Abril 2005). Tema del mes: “El Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2004-2007”.
- Boletín Informativo N° 18 (Abril 2005). Tema del mes: “El tabaquismo como problema de salud pública”.
- Boletín Informativo N° 19 (Junio 2005). Tema del mes: “Camino de Prevención”.
- Boletín Informativo N° 20 (Diciembre 2005). Tema del mes: “Seguridad en centros hospitalarios”.
- Boletín Informativo N° 21 (Mayo 2006). Tema del mes: “Precariedad y desorganización en el trabajo”.
- Boletín Informativo N° 22 (Mayo 2006). Tema del mes: “Enfermedades Profesionales”.



- Trípticos informativos de prevención de riesgos laborales :
  - Delegados de Prevención.
  - Mutuas.
  - Actuación en caso de accidente en español, inglés, árabe y francés.
  
- Cuadernillos Informativos y Trípticos de Prevención de Riesgos Laborales sectoriales :
  - General.
  - Servicios Públicos.
  - Trabajadores de la Enseñanza.
  - Jóvenes.
  - Hostelería y Comercio.
  - Servicios.
  - Alimentación y Trabajadores de la Tierra.
  - Inmigrantes.
  - Mujeres.
  - Transportes.
  - Productos Metálicos.
  - Madera.
  - Construcción.
  - Saneamiento Público.
  - Industria Química y Textil.
  - Accidentes de trabajo.
  - Coordinación de actividades empresariales.
  - Trabajadores especialmente expuestos a riesgos laborales.



## Manual de Ayuda: Mutuas



- Manuales dirigidos a los siguientes sectores:
  - Construcción.
  - Madera.
  - Sector del Mueble.
  - Productos Metálicos.
  - Saneamiento Público.
  - Trabajadores de la Enseñanza.
  - Transportes.
  
- Manuales informativos:
  - Mutuas.
  - Enfermedades Profesionales.
  - Riesgo Eléctrico.
  - Manual de Autoprotección del trabajador.
  - Manual de PYME's.
  - Legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales (también en CD).
  - Delegados de Prevención.
  - Organización del Trabajo.
  - Salud Laboral y Trabajo a Turnos y Nocturno.
  - Actualización del Conviene Saber.
  - Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales.
  - Acoso Psicológico.
  - Sustancias químicas peligrosas.
  - Riesgos psicosociales.



- Estudios de investigación:
  - Sector de la Enseñanza.
  - Sector de Hostelería.
  - Sector de Comunicación.
  - Sector de Servicios Públicos.
  - Condiciones de Seguridad y Salud en las depuradoras de la Comunidad de Madrid.
  - Situación de la Negociación Colectiva en Madrid en materia de Seguridad y Salud. Año 2002.
  - La organización del trabajo como factor de riesgo: el trabajo a turnos, rotativo y nocturno.
  - Estudio sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la Comunidad de Madrid.
  - Estudio sobre la coordinación de la actividad preventiva en los sectores de Transportes, construcción y metal.
  
- Cuadernillos informativos de Medio Ambiente:
  - Nº 1: Contaminación atmosférica.
  - Nº 2: Contaminación acústica.
  - Nº 3: Contaminación del suelo.
  - Nº 4: Contaminación y depuración de aguas.
  - Nº 5: Residuos.
  - Nº 6: Energías renovables.
  - Nº 7: Herramientas medioambientales: Evaluación de Impacto Ambiental y Sistemas de Gestión Medioambiental.
  - Nº 8: Medio Ambiente urbano y Agendas 21.



## Manual de Ayuda: Mutuas



- Manual “El medio Ambiente desde el puesto de Trabajo”.
- Curso Básico de Prevención de Riesgos Laborales en CD-ROM con formato multimedia, dirigido a autónomos.
- CD-ROM de legislación.
- Elaboración de informes Técnicos sobre:
  - Estadística de siniestralidad.
  - Negociación Colectiva.
  - Síndrome del Edificio Enfermo.
  - Mobbing.
  - Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales.
  - Y otros.
- Información y asesoramiento técnico y jurídico.



## 13.- DIRECCIONES DE INTERÉS

### ★ ORGANISMOS DE UGT- MADRID

#### **Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente**

UGT - Madrid. Avda. América 25, planta baja

28002 Madrid

Telf.: 91 589 09 09/10

e-mail: [saludlaboral@madrid.ugt.org](mailto:saludlaboral@madrid.ugt.org)

<http://www.saludlaboralugtmadrid.org>

#### **Oficina Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales**

UGT - Madrid. C/ Alcántara, 67 - 69, bajo dcha.

28006 Madrid

Telf.: 900 36 36 37

e-mail: [prevencion@madrid.ugt.org](mailto:prevencion@madrid.ugt.org)/[slaboral@madrid.ugt.org](mailto:slaboral@madrid.ugt.org)

#### **Servicio de Prevención, Información y Orientación Laboral sobre las drogodependencias en el ámbito laboral**

Avda. de América, 25, planta baja

28002 Madrid

Telf.: 91 589 09 09

e-mail: [sindrogas@madrid.ugt.org](mailto:sindrogas@madrid.ugt.org)

<http://www.saludlaboralugtmadrid.org>

#### **Secretaría Ejecutiva Confederal: Área de Salud y Laboral y Medio Ambiente**

C/ Hortaleza, 88

28004 Madrid

Telf.: 91 589 09 52 / 19

e-mail: [slaboral@cec.ugt.org](mailto:slaboral@cec.ugt.org)



★ **UNIONES COMARCALES**

**Unión Comarcal Norte UGT - Madrid**

Avda. Valdelaparra, 108  
28100 Alcobendas  
Telf.: 91 662 08 75  
e-mail: [uczonanorte@madrid.ugt.org](mailto:uczonanorte@madrid.ugt.org).

**Unión Comarcal Sur UGT - Madrid**

C/ Concha, 2  
28300 Aranjuez  
Tel. 91 891 01 65  
e-mail: [ucgetafe@madrid.ugt.org](mailto:ucgetafe@madrid.ugt.org)

**Unión Comarcal Este UGT - Madrid**

C/ Simón García de Pedro, 2  
28805 Alcalá de Henares  
Telf.: 91 888 08 18/09 92  
e-mail: [uceste@madrid.ugt.org](mailto:uceste@madrid.ugt.org)

**Unión Comarcal Oeste UGT - Madrid**

C/ Clara Campoamor, 2  
28400 Collado Villalba  
Telf.: 91 850 13 01  
e-mail: [saludlaboraloeste@madrid.ugt.org](mailto:saludlaboraloeste@madrid.ugt.org)

**Unión Comarcal Sureste UGT – Madrid**

C/ Silos, 27  
28500 Arganda del Rey  
Telf.: 91 876 89 65  
e-mail: [ucsureste@madrid.ugt.org](mailto:ucsureste@madrid.ugt.org)



**Unión Comarcal Suroeste UGT – Madrid**

C/ Huesca, 2  
28941 Fuenlabrada  
Telf.: 91 690 40 68  
e-mail: [suroeste@madrid.ugt.org](mailto:suroeste@madrid.ugt.org)

★ **FEDERACIONES REGIONALES**

**FETE (Trabajadores de la Enseñanza)**

Avda. América, 25 - 3ª planta  
28002 Madrid  
Telf.: 91 387 92 38  
e-mail: [slaboral@terra.es](mailto:slaboral@terra.es)

**FES (Servicios)**

Avda. América, 25 - 2ª planta  
28002 Madrid  
Telf.: 91 387 92 41  
e-mail: [slaboral-fes@madrid.ugt.org](mailto:slaboral-fes@madrid.ugt.org)

**MCA (Metal, Construcción y Afines)**

Avda. América, 25 - 4ª planta  
28002 Madrid  
Telf.: 91 589 73 48  
e-mail: [saludlaboralmadrid@mca.ugt.org](mailto:saludlaboralmadrid@mca.ugt.org)

**CHTJ (Comercio, Hostelería, Turismo y Juegos)**

Avda. América, 25 - 5ª planta  
28002 Madrid  
Telf.: 91 589 73 62  
e-mail: [mcalvo@madrid.ugt.org](mailto:mcalvo@madrid.ugt.org)



**FIA (Industrias Químicas, Energía, Textil, Piel, Minería y Afines)**

Avda. América, 25 - 6ª planta

28002 Madrid

Telf.: 91 589 09 76

e-mail: [fiasalud@madrid.ugt.org](mailto:fiasalud@madrid.ugt.org)

**FTA (Alimentación y Tabacos, Trabajadores de la Tierra)**

Avda. América, 25 - 6ª planta

28002 Madrid

Telf.: 91 589 72 10

e-mail: [fta@madrid.ugt.org](mailto:fta@madrid.ugt.org)

**TCM (Transportes, Comunicaciones y Mar)**

Avda. América, 25 - 7ª planta

28002 Madrid

Telf.: 91 589 73 84

e-mail: [smujermadrid@fetcm.ugt.org](mailto:smujermadrid@fetcm.ugt.org)

**FSP (Servicios Públicos)**

C/ Marcelino Álvarez, 21

28017 Madrid

Telf.: 91 589 70 45

e-mail: [fsp\\_saludlaboral@madrid.ugt.org](mailto:fsp_saludlaboral@madrid.ugt.org)

**JUBILADOS Y PENSIONISTAS**

Avda. América, 25 planta baja

28002 Madrid

Telf.: 91 589 73 65

e-mail: [ujp@madrid.ugt.org](mailto:ujp@madrid.ugt.org)



★ OTROS ORGANISMOS

**Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales**

C/ Príncipe de Vergara, 108 6ª Planta

28002 Madrid

Telf.: 91 535 89 15

[www.funprl.es](http://www.funprl.es)

e-mail: [fundacion@funprl.es](mailto:fundacion@funprl.es)

**Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**

C/ Torrelaguna, 73

28027 Madrid

Telf.: 91 363 41 00

[www.mtas.es/insht/principal/consul\\_cnnt.htm](http://www.mtas.es/insht/principal/consul_cnnt.htm)

**Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

C/ Ventura Rodríguez, 7

28008 Madrid

Telf.: 900 71 31 23

e-mail: [irsstprevencion@madrid.org](mailto:irsstprevencion@madrid.org)

**Inspección Provincial de Trabajo**

C/ Ramírez de Arellano, 19

28043 - Madrid

Telf.: 91 363 56 00

**Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo**

C/ Gran Vía, 33

48009 Bilbao

Telf.: 94 479 43 60



**Unión General de Trabajadores de Madrid**

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente  
Avenida de América, 25 · 8º Planta



La Suma de Todos



Instituto Regional de Seguridad  
y Salud en el Trabajo

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

**Comunidad de Madrid**

**[www.madrid.org](http://www.madrid.org)**