

XV LAS MUTUAS

Legislación aplicable:

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (BOE de 29) por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (arts. 67 y siguientes) y Disposición Adicional Undécima
Real Decreto 1993/1995
Ley General de la Seguridad Social: Arts. 114 y siguientes.

1. CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO¹

Los accidentes de trabajo provocan pérdidas a las personas, a la propiedad privada/pública y a los procesos productivos. Es por ello, que la seguridad es una necesidad para reparar los daños y las lesiones que se generan en el trabajo.

Accidente de Trabajo: Lesión corporal que el trabajador/a sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. (Artículo 115 L.G.S.S.).

Por lo tanto se requieren los siguientes elementos para que estemos ante un accidente de trabajo:

- Lesión
- Trabajador/a
- Relación de causalidad entre la lesión y el trabajador/a ya sea por ocasión (inmediata) o por consecuencia (diferida)

1.1. ¿QUE ES UN ACCIDENTE DE TRABAJO?

Con carácter general, entendemos accidente de trabajo, de acuerdo al artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social como cualquier lesión corporal que el trabajador/a sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo por cuenta ajena y, en especial:

- Los accidentes que sufre el trabajador/a al ir o al volver del lugar del trabajo: Ida del domicilio al puesto de trabajo o viceversa sin interrupciones voluntarias por el camino. Circunstancias que debe reunir el Accidente de Trabajo:
 - Inicio del itinerario
 - Camino recorrido

1. Todo lo referido con la Incapacidad Temporal nos remitimos al capítulo XI de esta Guía

- Medio empleado
- Concepto de domicilio: habitual, circunstancial, copropiedad, individual
- No interrupción voluntaria: momentáneo-prolongado
- Desempeño de cargos electivos de carácter sindical o de gobierno así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- Tareas distintas de las de su categoría profesional por ordenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- Actos de salvamento o de naturaleza análoga en conexión con el trabajo:
 - Por orden del empresario
 - Espontáneo:
 - * En beneficio de la empresa.
 - * En beneficio de los trabajadores/as de la empresa.
 - * En beneficio de terceras personas.
- Enfermedades contraídas por la realización del trabajo, siempre que se pruebe que tuvo causa exclusiva en la realización del mismo.
- Enfermedades o defectos padecidos con anterioridad a que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- Consecuencias del accidente modificadas en su gravedad, duración 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.

1.2. LA PRESUNCIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

Siempre que el accidente se produzca en el lugar y en el centro de trabajo se presume que el accidente es de trabajo. Es el empresario el que tiene la carga de la prueba a la hora de acreditar que el accidente no es de trabajo.

1.3. EXCLUSIONES AL CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

No se considera accidente de trabajo:

- Los de Fuerza Mayor de naturaleza extraña al trabajo, como los fenómenos naturales.
- Los accidentes en que concurra dolo (voluntad intencional de obtener las prestaciones) o imprudencia temeraria (según la jurisprudencia es la conducta consciente y deliberada de correr riesgo con menosprecio de la vida y de otros bienes).

2. LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

2.1. ÁMBITO DE LAS MUTUAS

Cuando se produce un accidente de trabajo o una enfermedad profesional encontramos diversos mecanismos de reparación y diversas obligaciones en las que concurren los sujetos responsables:

- Derecho a las prestaciones que se deriven. El obligado a sufragarlas es el empresario que debe concertar su protección con el INSS o entidad colaboradora o asumir dicha responsabilidad en régimen de colaboración voluntaria.
- Derecho a un recargo cuando el accidente sea por incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por el empresario.
- Derecho al abono de mejoras voluntarias cuando así se haya pactado.
- Abono de indemnizaciones derivadas de la responsabilidad criminal o civil.

Cuando una empresa solicita su inscripción en el Régimen General de la Seguridad Social debe optar por el INSS, por una mutua o por la empresa en régimen de colaboración voluntaria a la hora de dar cobertura a las enfermedades y a los accidentes de trabajo que sufran los trabajadores/as. Así, la cobertura de los riesgos derivados de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales serán a cargo de:

- INSS
- Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- La propia empresa en régimen de colaboración voluntaria.

Son asociaciones sin ánimo de lucro. Se forman por empresarios que actúan de forma mancomunada y con la misión de colaborar con la Seguridad Social respecto a los trabajadores/as afiliados a la misma.

Las mutuas son asociaciones autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Los empresarios que compongan la mutua se verán obligados a proteger a todos los trabajadores/as correspondientes a centros de trabajo de la misma provincia.

En la Ley General de la Seguridad Social, en su artículo 67, reconoce a las Mutuas el papel como colaboradoras en la gestión del Sistema de la Seguridad Social. Es el propio artículo 68 el que delimita las funciones que se le atribuyen a las mutuas en colaboración con la Seguridad Social y con el Sistema Nacional de Salud. Estas son: la colaboración respecto de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

También es importante reseñar la Ley 13/1996 sobre Medidas Económicas en las que se encuadran las directrices de actuación entre las Mutuas y el Sistema Nacional de Salud.

Asimismo, la ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 establece que las mutuas podrán tener funciones relacionadas con la prevención para las empresas que estén asociadas.

Las operaciones en que participa la mutua se reparten entre sus asociados.

El documento de asociación recoge los derechos y las obligaciones de los empresarios que componen las mutuas. Este documento se ha de renovar anualmente y se prorroga automáticamente salvo que el empresario se oponga notificándolo con un mínimo de un mes de antelación a que concluya el periodo de 1 año.

Además, las mutuas deben aceptar las proposiciones de asociación que les lleguen por otros empresarios siempre que sea en su ámbito de actuación.

El impago de las cuotas de la mutua por un empresario no puede dar lugar a la resolución del convenio de asociación. La colaboración se centra en:

- Gestión de contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.
- Actividades de prevención.
- Colaborar en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal que deriva de contingencias comunes.
- Otras prestaciones, servicios y actividades relacionadas con la Seguridad Social cuando así lo establezca la ley.

2.2. CARACTERÍSTICAS DE LAS MUTUAS

- No pueden actuar con ánimo de lucro.
- Todos los ingresos que obtienen mediante las primas que aportan los empresarios que las componen, más los bienes muebles e inmuebles en que se inviertan los ingresos que obtengan, forman parte del patrimonio de la Seguridad Social y están afectados al cumplimiento de los fines de ésta.
- Los bienes que estén incorporados a las mutuas con anterioridad al 1 de enero de 1967, más aquellos que estén comprendidos entre esa fecha y el 31 de diciembre de 1975 siempre que en este caso los bienes provengan del 20% del exceso de los excedentes, así como aquellos que procedan de recursos distintos de los que tengan su origen en las cuotas de la Seguridad Social, constituyen el patrimonio histórico de la mutuas, cuya propiedad les corresponde en su calidad de asociación de empresarios. El patrimonio histórico se encuentra igualmente adscrito al fin social de la entidad, sin que de su explotación o dedicación puedan derivarse incrementos patrimoniales que a su vez, supongan gravamen para el patrimonio único de la Seguridad Social.
- Las mutuas que destinen inmuebles para centros y servicios sanitarios o administrativos para el desarrollo de las actividades propias de la Seguridad Social podrán cargar en sus respectivas cuentas de gestión un canon o coste de compensación por la utilización de dichos inmuebles. Para ello, deben obtener autorización previa para la utilización de tales inmuebles a tales fines.
- Las mutuas están exentas de cargas tributarias en los términos que se establece para las entidades gestoras.

2.3. CONSTITUCIÓN DE LAS MUTUAS

Para constituirse y colaborar en la gestión de la Seguridad Social, las mutuas deben reunir los siguientes requisitos:

- Que agrupe como mínimo 50 empresarios y que estos abarquen a 30.000 trabajadores/as cotizando un volumen de cuotas no inferior al límite que se establezca anualmente.

- Que su actividad se ciña a la citada colaboración.
- Que presten fianza para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones.

2.4. CAPACIDAD DE OBRAR

En cuanto las Mutuas estén inscritas en el Registro tendrán personalidad jurídica propia y gozarán de plena capacidad para adquirir, poseer, gravar o enajenar bienes y realizar toda clase de actos y contratos o ejercita derechos o acciones (Art. 2.2. Reglamento General sobre colaboración de Mutuas). Las mutuas tiene capacidad para operar en todo el Estado Español.

2.5. REPARTICIÓN DE LAS OPERACIONES

El coste de las operaciones se repartirá entre los asociados a la mutua, esto es:

- Coste de las prestaciones por accidente de trabajo.
- Coste de las prestaciones por enfermedades profesionales.
- Contribución a los servicios de prevención, recuperación y otros servicios previstos en la ley, tanto para las víctimas de las contingencias como para sus beneficiarios.
- Los gastos de administración de la propia mutua.

2.6. LA LABOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

El Ministerio ostenta facultades de dirección y tutela sobre las Mutuas. Las Mutuas serán auditadas una vez al año por la Intervención General de la Seguridad Social.

El Ministerio es el encargado de aprobar los Estatutos y autorizar la constitución de las Mutuas. El Ministerio también está facultado para retirar la autorización cuando dejen de concurrir las condiciones y requisitos exigidos para su constitución.

Las Mutuas pueden cesar en su colaboración por voluntad propia comunicándose al Ministerio con 3 meses de antelación.

2.7. COLABORACIÓN EN LAS DISTINTAS CONTINGENCIAS

Como ya hemos hecho mención anteriormente los empresarios asociados a la mutua deben dar cobertura en cuanto a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a la totalidad de los trabajadores/as correspondientes a los centros de trabajo situados en la misma provincia siempre que corresponda con el ámbito territorial de la mutua.

Asimismo, los empresarios que se asocian a la mutua para dar cobertura sobre contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales podrán optar porque la cobertura sobre incapacidad temporal derivada de contingencias comunes sea satisfecha por la misma Mutua. Si se

opta por dicha opción, la Mutua debe aceptar obligatoriamente y comprenderá a la totalidad de los trabajadores/as de los centros de trabajo protegidos.

Si los empresarios optan porque la Mutua se haga cargo de la cobertura de IT por contingencias comunes deben de cumplir con igual alcance que las entidades gestoras de la Seguridad Social con sujeción a las normas reguladoras de dicha prestación en el Régimen de la Seguridad Social que estén encuadrados y con las particularidades que recoja el Reglamento.

2.8. GESTIÓN DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

- Las Mutuas concederán la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes en la cuantía y demás condiciones tal y como establezcan las normas aplicables al régimen de la Seguridad Social en el que los trabajadores/as de las empresas estuvieran encuadrados. Asimismo, dispensarán la prestación con igual alcance que las entidades gestoras de la Seguridad Social.
- La gestión incluye la declaración del derecho al subsidio al igual que las funciones de denegación, suspensión, anulación o extinción del derecho. La Mutua analizará si concurren las condiciones para obtener ese derecho, previo examen de la concurrencia de los hechos que constituyen la situación legal de incapacidad temporal.
- Las Mutuas asumirán el coste del subsidio de incapacidad temporal, el de la gestión administrativa de las prestaciones y de las actuaciones de control y seguimiento.
- Los actos por los que se declare o se rechace el derecho que se solicite deberán ser motivados y por escrito. Para que sean eficaces deben ser notificados tanto al empresario como a los trabajadores/as.
- En cuanto se produzca el alta médica se entiende que el derecho se extingue al día siguiente, salvo que éste sea festivo, en cuyo caso el derecho se mantendrá para los días festivos.
- Las Mutuas tiene la facultad de instar la actuación de la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social.
- Igualmente, la Mutua podrá requerir la actuación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para controlar los procesos IT y se podrá acordar la suspensión de la colaboración obligatoria.

2.9. PAGOS DE LAS PRESTACIONES

Las cantidades que percibe el trabajador/a en concepto de subsidio de incapacidad temporal tendrá un carácter temporal durante 2 meses desde la fecha en que efectuó la liquidación y pago, adquiriendo carácter definitivo al término de este plazo excepto en el caso de que la Mutua con anterioridad a la finalización de dicho plazo adopte el acuerdo de reconocimiento del derecho. En este plazo, las Mutuas podrán dictar actos por los que se determine el importe del subsidio de forma inicial y provisional, revisar los actos de determinación inicial y regularizar total o parcialmente la cuantía de las prestaciones económicas que hayan sido pagadas con carácter provisional.

2.10. ACTUACIONES SANITARIAS DE URGENCIA DE LAS MUTUAS

Si transcurridos 15 días desde la baja en el puesto de trabajo la incapacidad se demora por el retraso de las pruebas o del tratamiento médico o quirúrgico por el Servicio de Salud correspondiente, los servicios médicos de las Mutuas podrán llevar a cabo dichas pruebas o tratamientos, previo consentimiento informado del trabajador/a y con la conformidad de la autoridad sanitaria del Servicio de Salud correspondiente.

2.11. ¿EN QUE CASOS SE PRODUCEN LAS ALTAS MÉDICAS?

En los siguientes casos:

- Curación
- Fallecimiento
- Inspección médica
- Propuesta de incapacidad
- Agotamiento del plazo
- Mejoría que permite volver al trabajo
- Incomparecencia del lesionado sin justificación o abandono del tratamiento
- Fallecimiento

2.12. RESPONSABILIDAD

Los Estatutos establecerán la responsabilidad de los asociados que ejerzan funciones directivas y los cargos de director gerente, gerente o cargo asimilado.

En ningún caso podrá dar lugar a la resolución del convenio de asociación el impago de las cuotas por un empresario.

2.13. LAS MUTUAS Y LA REFORMA LABORAL DE 2010

La Ley 35/2010 ha modificado el artículo 74 de la Ley General de la Seguridad Social añadiendo un inédito apartado 4 que establece que las Mutuas podrán destinar una parte de excedentes que se obtengan en la gestión de las contingencias profesionales o de la incapacidad temporal por enfermedad común a un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias comunes de las empresas. Para que esto se aplique es necesario que se hayan reducido los costes de la incapacidad temporal por debajo de los límites establecidos o con una reducción significativa de estos costes como consecuencia de la aplicación de planes pactados en el ámbito de la empresa con los representantes de los trabajadores/as. Estos planes van encaminados a flexibilizar el cambio de puesto de trabajo de los trabajadores/as afectados por enfermedad común y mejoren el control del absentismo injustificado. Se establece que las reducciones de cotización han de ser proporcionales a los ahorros de costes que se genere en el sistema a través de procesos de colaboración. Como vemos, son medidas de presión contra los trabajadores/as, amparadas en la flexibilidad y la lucha por reducir el absentismo.

