

LES PREGUNTES MES FREQUENTS SOBRE LES MÚTUES D'ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS

amb tu + prevenció



Edita:

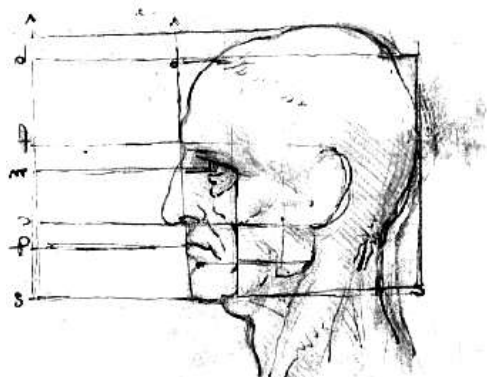
Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral
de la UGT de Catalunya

Actualitzat desembre 2008

Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral
Unió General de Treballadors de Catalunya

Rambla Santa Mònica, 10 • 08002 Barcelona
Tel. 933 046 832/33 Fax 93 304 68 28
Web: www.ugt.cat a/e: mutuas@catalunya.ugt.org





LES PREGUNTES MES FREQUENTS SOBRE LES MÚTUES
D'ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS

La idea de crear aquesta guia va sorgir al 2007 arran de les moltes novetats que l'Administració ha anat introduint en els controls de la incapacitat temporal (IT), canviant normatives, i també de l'actitud dels empresaris que, amb les seves estratègies per controlar i/o intentar reduir la durada dels processos de la IT - tant per contingències comunes com per contingències professionals, deixen la imatge del treballador com a sospitós de frau a la Seguretat Social.

Durant l'any 2008 l'hem actualitzat i ampliat amb un capítol nou (TÍTOL VIII) referent als riscos en el lloc de treball durant l'embaràs i la lactància natural.

La IT és la situació en què es troba un treballador o treballadora que l'impossibilita per exercir la seva feina, com a conseqüència d'una malaltia comuna, o professional o a causa de les lesions que pateix per un accident laboral, o un accident no relacionat amb el treball.

Amb aquesta guia pretenem aclarir alguns dels molts dubtes que es plantegen a l'entorn del funcionament i atribucions que tenem les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.

Aquesta publicació no resoldrà tots els dubtes, però sí una bona part, per això hem agrupat les respostes a les preguntes que ens han arribat durant la tasca diària d'assessorament, via telefònica o personalment, a la nostra Àrea de Mútues.

Esperem que aquesta guia et serveixi d'ajut. Sobretot fes-ne l'ús i la difusió que creguis necessària, perquè el seu contingut arribi als delegats de personal, comitès i delegats de prevenció, i així esdevingui una eina més per desenvolupar l'acció sindical als centres de treball.

A l'Àrea de Mútues de la Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral de la UGT de Catalunya estem a la teva disposició per a qualsevol suggeriment o aportació que pugui millorar aquesta guia o per resoldre les qüestions que puguin sorgir després de llegir-la.

Si vols fer-nos consultes o necessites assessorament relacionat amb les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, ens trobaràs a la rambla de Santa Mònica, 10 **Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral** (Àrea de Mútues) Barcelona 08002 telèfon 93 304 68 32, si ens vols enviar un fax ho pots fer al 93 304 68 28, la nostra adreça electrònica és **mutuas@catalunya.ugt.org**

GUIA MÚTUES

LES PREGUNTES MÉS FREQUENTS SOBRE LES MÚTUES D'ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS DE LA SEGURETAT SOCIAL

ÍNDEX	pàg
TÍTOL I LES MÚTUES D'ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS DE LA SEGURETAT SOCIAL.....	9
TÍTOL II LES MÚTUES I LA SEGURETAT SOCIAL.....	20
TÍTOL III LES MÚTUES I LA INCAPACITAT TEMPORAL PER CONTINGÈNCIES COMUNES.....	25
TÍTOL IV ELS ACCIDENTS DE TREBALL I LES MALALTIES PROFESSIONALS	29
TÍTOL V LA INCAPACITAT TEMPORAL	41
TÍTOL VI LA INCAPACITAT PERMANENT I LES INVALIDESES	51
TÍTOL VII DEFUNCIÓ I SUPERVIVÈNCIA.....	59
TÍTOL VIII L'EMBARÀS, LA LACTÀNCIA NATURAL I ELS RISCOS EN EL LLOC DE TREBALL.....	65
GLOSSARI DE SIGLES MÉS EMPRADES	71
ADRECES ELECTRÒNIQUES D'INTERÈS	73

TÍTOL I

LES MÚTUES D'ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS DE LA SEURETAT SOCIAL

pàg

1. Què és una mútua d'accidents de treball?	9
2. Quins requisits són necessaris per al seu funcionament?.....	9
3. Com està organitzada internament una mútua?.....	10
4. A quin tipus de control estan sotmeses les mútues?.....	10
5. Quins serveis o prestacions són a càrrec de la mútua?.....	10
6. Què és una entitat col·laboradora?.....	11
7. Com poden col·laborar les empreses en la gestió de la Seguretat Social?.....	11
8. Què són les entitats gestores?.....	12
9. Si una mútua, com a resultat de la seva gestió, dona beneficis, què se'n fa? Es reparteixen entre els empresaris associats?.....	12
10. Què és el conveni d'associació?.....	13
11. Què és la proposició d'associació?.....	13
12. Les mútues d'accident de treball poden negar l'associació a cap empresari.....	14
13. Els empresaris poden tenir els seus treballadors en diferents mútues d'accident?.....	14
14. Quant de temps dura el conveni d'associació amb una mútua d'accidents?.....	15
15. Si un empresari opta per formalitzar la protecció de la prestació econòmica per contingències comunes amb una mútua, com ho ha de fer?.....	15
16. Una vegada l'empresari exerceix aquesta opció, ja no es pot canviar?.....	16
17. Quines característiques té l'associació per als autònoms i els treballadors per compte propi del règim especial agrari?.....	16
18. Si una empresa vol donar-se de baixa de la mútua que li té assegurada la seva cobertura per accident de treball i malaltia professional, com ho ha de comunicar? Quin termini té?.....	18
19. Una vegada rebuda la sol·licitud de rescissió del conveni d'associació, quant de temps té la mútua per donar el certificat de cessament?.....	19
20. Quan una empresa ha estat algun temps sense treballadors i reprèn la seva activitat, ha d'esperar a la data del venciment de l'efecte de la pòlissa per concertar un nou conveni d'associació amb una altra mútua?.....	19

TÍTOL II

LES MÚTUES I LA SEURETAT SOCIAL

pàg

21. Qui està obligat a estar afiliat a la Seguretat Social?.....	20
22. Com es practica l'afiliació, les altes i les baixes?.....	20
23. Quina consideració tenen les primes d'accident de treball?.....	20
24. Quan prescriu l'obligació de cotitzar?.....	20
25. Quins són els recàrrecs de mora i constrenyiment aplicables a les quotes?.....	21
26. Quants dies té l'empresari per donar d'alta el treballador quan inicia la seva activitat?.....	21
27. Si una empresa no cotitza i es produeix un accident, qui és el responsable?.....	22
28. Quan les empreses cotitzen fora de termini, qui és el responsable de les prestacions en cas d'accident?.....	22
29. Quan una empresa cotitza per un salari inferior al percebut pel treballador, aquest es veu perjudicat en les seves prestacions?.....	22
30. Quan una empresa cotitza per un epígraf inferior al que correspon al treball que efectivament desenvolupa l'accidentat, qui respon?.....	23
31. Si una empresa per error ingressa quotes per un import superior al que li correspon, té dret a la seva devolució?.....	23
32. Quan un treballador està de baixa mèdica per accident de treball, l'empresa ha de cotitzar pel mateix epígraf que cotitzava?.....	23
33. Qui fixa les tarifes d'accidents de treball? Cada mútua en té unes de diferents?.....	24
34. Tenen cap tipus de responsabilitat els empresaris associats a una mútua d'accidents de treball?.....	24

TÍTOL III

LES MÚTUES I LA INCAPACITAT TEMPORAL PER CONTINGÈNCIES COMUNES

pàg

35. Què és la incapacitat temporal per contingències comunes?.....	25
36. Qui pot realitzar la gestió?.....	25
37. Què assumeix la mútua quan realitza aquesta gestió?.....	25
38. Quina és la quantia de la prestació econòmica de l'ITCC?.....	26
39. Qui és el responsable de la prestació econòmica?.....	26

40. Quines són les funcions de les mútues?.....	26
41. Quines són les principals característiques?.....	26
42. Quines revisions mèdiques o proves complementàries poden realitzar?.....	27
43. En què consisteix la prestació sanitària?.....	27
44. Què són els actes de determinació inicial, modificació o suspensió del subsidi?.....	28
45. Què són els actes d'extinció del subsidi?.....	28
46. Quan es perd o se suspèn el dret?.....	28
47. Qui té competència per realitzar una proposta d'alta?.....	29

TÍTOL IV

ELS ACCIDENTS DE TREBALL I LES MALALTIES PROFESSIONALS	pàg
48. Què és un accident de treball?.....	29
49. Què és necessari perquè es produeixi un accident de treball?.....	29
50. Quins supòsits estan considerats com accidents de treball?.....	29
51. Quins accidents, fins i tot esdevinguts al centre de treball, no són considerats com a tal?.....	31
52. Quan un risc no està assegurat en el document d'associació i es produeix un accident, la mútua n'ha de respondre?.....	32
53. Com ha de comunicar l'empresari l'assegurament d'algun risc no concertat en pòlissa?.....	32
54. Si un menor de 16 anys treballa en una empresa i té un accident, qui és el responsable?.....	32
55. Si un menor de 18 anys realitza treballs nocturns o realitza alguna hora extraordinària i té un accident, en respondrà la mutua?.....	33
56. És compatible la indemnització per accident de treball amb qualsevol altra assegurança?.....	33
57. Què és el comunicat d'accident?.....	33
58. Quan es produeix un accident, com es comunica? a qui es comunica?.....	34
59. En algun cas l'empresari ha de comunicar l'accident a algú més que a la mútua?.....	34
60. Quantes còpies es fan dels comunicats?.....	35
61. Un treballador que està desplaçat ocasionalment fora de la seva província i pateix un accident, on ha de presentar el comunicat?.....	35

62. Quan un empresari no comunica els accidents de treball que es produeixen a la seva empresa, hi ha cap tipus de sanció?	36
63. Hi pot haver cap altre tipus de sanció?	36
64. Si una empresa és reincident, es pot agreujar la sanció?	37
65. L'empresari ha d'elaborar i conservar a disposició de l'autoritat laboral una relació d'accidents de treball?	37
66. Què és malaltia professional?	37
67. Són obligatoris els reconeixements per als treballadors de les empreses que tenen llocs de treball amb risc de malaltia professional?	38
68. El treballador pot negar-se que se li realitzi un reconeixement mèdic si treballa en empreses o activitats amb risc de malaltia professional?	38
69. Hi ha cap tipus de sancions si l'empresari no ho du a terme?	39
70. Si es detecta una malaltia professional, hi ha algun període màxim d'estudi de la malaltia?	39
71. Quan es detecta al reconeixement mèdic algun símptoma de malaltia professional que no incapacita temporalment el treballador, què s'ha de fer?	40
72. Què és el comunicat de malaltia professional?	40
73. A qui s'ha de trametre el comunicat de malaltia professional?	40
74. Què és el comunicat/volant d'assistència?	40

TÍTOL V

LA INCAPACITAT TEMPORAL

pàg

75. Què és la incapacitat temporal?	41
76. Qui pot ser beneficiari de la incapacitat temporal?	41
77. Quin període de carència fa falta per ser beneficiari d'incapacitat temporal per accident de treball?	41
78. Quina prestació econòmica percep el treballador durant la baixa?	41
79. El recàrrec en les prestacions cobreix qualsevol tipus d'invalidesa?	42
80. Qui fixa la responsabilitat empresarial?	42
81. L'empresari també pot ser condemnat en via penal?	42
82. Què és la base de cotització?	43
83. Quina és la base de cotització en cas de pluriocupació?	43
84. En què pot variar una base d'accident de treball i una de malaltia comuna?	44
85. Té límits la base de cotització?	44

86. Què és la base reguladora en un accident de treball?.....	44
87. Mentre el treballador estigui en situació d'incapacitat temporal, se li pot pujar el subsidi?.....	45
88. Quina base s'aplica en una recaiguda?.....	45
89. Què passa quan un treballador està de baixa per AT i el seu contracte de treball finalitza?.....	45
90. Qui cotitza pel treballador en aquesta situació de desocupació-incapacitat temporal?.....	46
91. El treballador amb incapacitat temporal-desocupació, com cobra si s'ha extingit la relació laboral amb l'empresa?.....	46
92. Què és el pagament delegat?.....	47
93. En quins casos l'empresari pot demanar que sigui la mútua la que aboni directament el pagament de la prestació?.....	47
94. Quins períodes són els necessaris per percebre la desocupació?.....	47
95. La dispensació de medicaments és gratuïta en accident de treball?.....	47
96. Quant de temps dura l'assistència sanitària?.....	48
97. El treballador ha d'anar als serveis mèdics que li determini la mutua.....	48
98. A qui correspon el pagament del salari del treballador el dia de l'accident?.....	48
99. Quant de temps dura el subsidi d'incapacitat temporal?.....	49
100. Aquests terminis s'allarguen per a l'estudi mèdic de la incapacitat temporal?.....	49
101. Persisteix l'obligació de cotitzar pel treballador al qual es prorroga el període d'incapacitat temporal?.....	49
102. Quan s'extingeix el dret al subsidi d'incapacitat temporal?.....	49
103. Quan pot perdre el treballador el subsidi per incapacitat temporal?.....	50
104. En cas de pluriocupació, si hi ha un accident, qui paga al treballador?.....	50
105. Si un treballador està de baixa durant 11 mesos de l'any i se li dona l'alta l'1 de desembre, té dret aquest treballador a gaudir de les seves vacances?.....	50
106. En el cas de l'exemple anterior, el treballador cobraria les pagues extraordinàries?.....	51

TÍTOL VI

LA INCAPACITAT PERMANENT I LES INVALIDESES

pàg

107. Què és la invalidesa permanent?.....	51
108. Què són les lesions permanents no invalidants?.....	52

109. Quins requisits són necessaris per obtenir la prestació per lesió permanent no invalidant?.....	52
110. Quants graus d'invalidesa hi ha?.....	52
111. Quin període de temps és necessari haver cotitzat per tenir dret a la prestació econòmica per invalidesa permanent en accident de treball.....	53
112. Quin és el període màxim de la incapacitat temporal?.....	53
113. Persisteix l'obligació de cotitzar en el cas d'incapacitat temporal.....	53
114. Quins efectes produeixen en la relació laboral la incapacitat temporal i la invalidesa permanent?.....	53
115. Quina quantia econòmica percep el treballador durant la pròrroga d'IT?.....	54
116. Hi ha l'obligació de cotitzar pel treballador per part de l'empresa en la situació d'incapacitat permanent?.....	54
117. Es revalora la prestació econòmica de la incapacitat permanent?.....	54
118. Quan s'extingeix la incapacitat permanent?.....	54
119. Quan es denega, suspèn o anul·la el dret al subsidi d'incapacitat permanent?.....	54
120. És possible embargar la pensió d'incapacitat permanent?.....	55
121. Què és considera professió habitual?.....	55
122. Què és la incapacitat permanent parcial?.....	55
123. Quina prestació econòmica percep el treballador en incapacitat permanent parcial?.....	56
124. Què és incapacitat permanent total per a la professió habitual?.....	56
125. Quina és la principal diferència entre la incapacitat permanent parcial i la total?.....	56
126. Quines prestacions econòmiques corresponen en incapacitat permanent total?.....	56
127. En la incapacitat permanent total és possible canviar la pensió vitalícia per una indemnització a un tant alçat?.....	57
128. Quins altres requisits són necessaris per canviar la pensió vitalícia per indemnització?.....	57
129. Què és la incapacitat permanent absoluta per a qualsevol treball?.....	58
130. Per incapacitat permanent absoluta, quines prestacions econòmiques percep?.....	58
131. Què és la gran invalidesa?.....	58
132. Quina prestació econòmica es percep en la gran invalidesa?.....	58
133. Es poden revisar els graus d'invalidesa?.....	58

TÍTOL VII

DEFUNCIÓ I SUPERVIVÈNCIA

pàg

134. Què és la prestació per mort?.....	59
135. Quines prestacions es poden percebre en cas de mort?.....	59
136. Què és l'auxili per defunció?.....	60
137. Quina documentació cal aportar?.....	60
138. Què és la prestació per viduïtat?.....	60
139. Quina quantia té la prestació per viduïtat?.....	61
140. És compatible la pensió de viduïtat?.....	61
141. Quines causes s'han de donar perquè es produeixi l'extinció de la pensió de viduïtat?.....	61
142. Per defunció, té dret el cònjuge a cap indemnització especial a un tant alçat?.....	62
143. Què és la pensió per orfandat?.....	62
144. Quina és la quantia per la pensió d'orfandat?.....	62
145. En quins casos es perd la pensió d'orfandat?.....	63
146. Els orfes tenen dret a cap indemnització a un tant alçat?.....	63
147. A qui s'abona la pensió d'orfandat?.....	63
148. És compatible la pensió d'orfandat?.....	64
149. Es pot donar cap altre tipus de prestacions a favor d'altres familiars.....	64
150. Quan no existeixin beneficiaris amb dret a pensió, hi ha cap tipus d'indemnització per als familiars?.....	64

TÍTOL VIII

L'EMBARÀS, LA LACTANCIA NATURAL I ELS RISCOS EN EL LLOC DE TREBALL

pàg

151. Què s'entén per situació protegida durant l'embaràs o la lactància natural?.....	65
152. Naixement del dret i durada.....	65
153. Beneficiaris / requisits.....	66
154. Certificació mèdica sobre l'existència de risc.....	66
155. Denegació, anulació, suspensió/extinció.....	68
156. Formulari de sol·licitud.....	68
157. Documents que cal adjuntar a la sol·licitud.....	68

TÍTOL I

LES MÚTUES D'ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS DE LA SEGURETAT SOCIAL

1.- QUÈ ÉS UNA MÚTUA D'ACCIDENTS DE TREBALL?

La definició la dona , i el **l'art. 68 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social**, i el **Reial decret 1993/1995, article 2n**.

D'ambdues definicions podem assenyalar les característiques següents:

- A).** Són associacions d'empresaris.
- B).** Col·laboren en la gestió de les contingències de:
 - I.** Accidents de treball i malalties professionals, dels treballadors al seu servei.
 - II.** Poden assumir la cobertura de la prestació econòmica per incapacitat temporal del personal al servei dels empresaris associats.
 - III.** Poden assumir el subsidi per incapacitat temporal del règim especial dels treballadors per compte propi o autònoms, així com els de compte propi inclosos al règim especial agrari.
 - IV.** Poden assumir la cobertura de les contingències professionals dels treballadors del règim especial d'autònoms (Reial decret 1273/2003)
- C).** No tenen ànim de lucre.
- D).** Els seus membres tenen responsabilitat mancomunada.
- E).** Necessiten autorització del Ministeri de Treball i Seguretat Social.
- F).** És preceptiva la inscripció al Registre de Mútues.
- G).** Tenen personalitat jurídica pròpia.

2.- QUINS REQUISITS SÓN NECESSARIS PER AL SEU FUNCIONAMENT?

Els determina **l'art. 9 del Reglament de col·laboració**, i la **disposició addicional cinquena**, i són:

- A). Que limitin la seva activitat a la col·laboració amb la Seguretat Social.
- B). La formin com a mínim 50 empreses i 30.000 treballadors.
- C). Volum de quotes de 9.014.639,80 €.
- D). Que els empresaris promotors prestin fiança com a garantia del compliment de les seves obligacions (**art. 19 del Reglament**).

3.- COM ESTÀ ORGANITZADA INTERNAMENT UNA MÚTUA?

Tenen dos òrgans col·legiats i un òrgan unipersonal de govern: la Junta General, la Junta Directiva i el director gerent.

Com a òrgans de participació, hi ha les comissions de control i seguiment, i les comissions de prestacions especials.

4.- A QUIN TIPUS DE CONTROL ESTAN SOTMESES LES MÚTUES?

A més del control genèric al que està sotmès qualsevol empresa (Hisenda, Seguretat Social...) i al qual també s'inclouen les mútues, estan sotmeses a un control oficial sobre el seu funcionament, no només en el moment de la seva creació sinó durant la seva actuació ordinària o la seva dissolució.

5.- QUINS SERVEIS O PRESTACIONS SÓN A CÀRREC DE LA MÚTUA?

Els serveis o prestacions són:

- A) L'assistència sanitària des del mateix moment de l'accident o malaltia professional fins a la recuperació de l'accidentat, d'aquells treballadors per compte d'altri les empreses dels quals estiguin associades a la mútua.
- B) Prestacions econòmiques des de l'endemà de l'accident fins a l'alta per curació en el període d'invalidesa temporal, i les prestacions econòmiques per invalidesa (invalidesa provisional, incapacitat permanent, mort i supervivència) d'aquells treballadors per compte d'altri les empreses dels quals estiguin associades a la mútua, així com també dels treballadors del règim de treballadors per compte propi o autònoms que hagin optat per aquesta cobertura.

- C) Serveis socials d'higiene i seguretat al treball, medicina preventiva, recuperació d'invalidesa i prestacions assistencials, per als treballadors per compte d'altri les empreses dels quals estiguin associades a la mútua.
- D) Prestació econòmica per incapacitat temporal derivada de contingències comunes dels treballadors de les seves empreses associades.
- E) El subsidi per incapacitat temporal del règim de treballadors per compte propi o autònoms.
- F) El subsidi per incapacitat temporal dels treballadors per compte propi inclosos al règim especial agrari de la Seguretat Social.

6.- QUÈ ÉS UNA ENTITAT COL·LABORADORA?

La col·laboració en la gestió de la Seguretat Social per part de les mútues d'accident de treball la reconeixia l'art. 47 de la , **Llei General de la Seguretat Social** de 30 de maig de 1974, i l'art. 2 del Reial decret 1509/76, de col·laboració de les mútues d'accident de treball. En l'actualitat, la regula , **l'article 67 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social** que exigeix l'autorització prèvia del Ministeri de Treball i Seguretat Social, i cenyir el seu àmbit d'actuació a la col·laboració amb la Seguretat Social. La llei únicament reconeix aquesta possibilitat a:

Les mútues d'accident de treball.

Associacions, fundacions i entitats públiques i privades.

7.- COM PODEN COL·LABORAR LES EMPRESES EN LA GESTIÓ DE LA SEGURETAT SOCIAL?

Ho regula els articles **66 i 67** del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, i es podrà realitzar:

- A) Assumint directament el pagament de la invalidesa temporal per a accidents de treball i malaltia professional i les prestacions d'assistència sanitària i de recuperació.
- B) Assumint la col·laboració en la gestió de l'assistència sanitària i de la incapacitat

temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral.

- C) Pagant als seus treballadors, a càrrec de l'entitat gestora, les prestacions econòmiques per incapacitat temporal.
- D) Assumint directament el pagament a càrrec seu de la incapacitat temporal.

8.- QUÈ SÓN LES ENTITATS GESTORES?

Segons l'**art. 57** del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, són aquelles entitats que realitzen la gestió i administració de la Seguretat Social, i són:

- L'Institut Nacional de la Seguretat Social (per a les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social).
- L'Institut Nacional de la Salut (ICS) per als serveis sanitaris.
- L'Institut Nacional de Serveis Socials (per a les pensions d'invalidesa i de jubilació en la seva modalitat de no contributives).

9.- SI UNA MÚTUA, COM A RESULTAT DE LA SEVA GESTIÓ, DÓNA BENEFICIS, QUÈ SE'N FA? ES REPARTEIXEN ENTRE ELS EMPRESARIS ASSOCIATS?

El Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, a l'**art. 68 3r**, diu que les mútues no podran donar lloc a la percepció de beneficis econòmics de cap classe en favor dels associats, així mateix ho determina l'**art. 5è - 2n** del Reial decret 1993/95, de col·laboració en la gestió.

Els beneficis que es poden donar com a conseqüència de la bona gestió, la Llei els anomena excedents i l'**art. 73** del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, i l'**art. 65** del Reglament de col·laboració de les mútues, imposa la destinació que se'ls ha de donar, que necessàriament han d'anar a reserves, i poden ser:

- A) Per a contingències en tramitació.
- B) D'obligacions immediates.
- C) D'estabilització.

Una vegada cobertes la provisió i les reserves obligatòries, l'art. 66 del Reglament de col·laboració indica com es distribuirà l'excés d'excedents:

El 80% ha d'anar als fins generals de prevenció i rehabilitació. (Aquests fons, sol·licitant l'autorització ministerial, poden ser destinats a la creació o renovació de centres o serveis de prevenció o rehabilitació gestionats per la mútua).

-El 20% restant anirà:

-10% a assistència social (**comissió de prestacions especials**).

-10% a reserves voluntàries o a assistència social.

10.- QUÈ ÉS EL CONVENI D'ASSOCIACIÓ?

En el moment de la integració de l'empresari a la mútua, es formalitza el document d'associació i s'hi determinen els drets i obligacions de cadascuna de les parts (**art. 62-1** del Reglament de col·laboració de les mútues).

En el document d'associació s'ha de fer constar l'activitat de l'empresa, amb especificació dels treballs que s'efectuen, el lloc on s'han de dur a terme, i l'hora i la data de l'inici de la cobertura.

També, el Reglament, a l'**art. 62-1r**, esmenta que ha de figurar expressament la responsabilitat mancomunada dels associats.

Els empresaris, en subscriure el document d'associació, o el de proposició, han de lliurar a la mútua un informe emès respecte d'això pel comitè d'empresa o delegat de personal, tret que no existeixin (**art. 61** Reglament de col·laboració).

També han de comunicar a la mútua el codi o codis de compte que tingui en el moment de l'associació, i els que d'ara en endavant li assigni la Seguretat Social (**art. 62 4t 3a** Reglament de col·laboració de les mútues).

11.- QUÈ ÉS LA PROPOSICIÓ D'ASSOCIACIÓ?

L'**art. 62 - 4t** del Reglament de col·laboració diu que quan el conveni d'associació no

pugui subscriure's de manera immediata, ha d'anar precedit d'una proposició d'associació que, acceptada per la mútua i recollida en el document corresponent, s'ha d'anomenar document de proposició d'associació, i que implicarà que assumeix les obligacions que es deriven de l'associació.

12.- LES MÚTUES D'ACCIDENTS DE TREBALL PODEN NEGAR L'ASSOCIACIÓ A CAP EMPRESARI?

Segons l'**art. 70 - 3r** del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, les mútues han d'acceptar qualsevol proposició d'associació i consegüent protecció que es formuli respecte al seu personal, per empresaris compresos en el seu àmbit d'actuació. Així mateix, l'**art. 10** del Reglament de col·laboració imposa aquesta obligació a la mútua, obligant-la a acceptar qualsevol proposició i adhesió que se li formuli amb igual abast que les entitats gestores.

La manca de pagament de les quotes per un empresari associat a una mútua no pot donar lloc a la resolució del conveni d'associació.

Les mútues poden exigir als associats, a l'hora de convenir l'associació i en concepte de garantia del compliment de les seves obligacions com a tal, l'ingrés per una sola vegada, de l'import d'un trimestre, com a màxim, de les quotes corresponents (l'**art. 64** RD 1993/1995 Reglament de col·laboració).

13.- ELS EMPRESARIS PODEN TENIR ELS SEUS TREBALLADORS EN DIFERENTS MÚTUES D'ACCIDENT?

Segons l'**art. 70** del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, els empresaris poden optar per associar-se a la mútua que vulguin, però necessàriament han de fer-ho en la mateixa entitat a tots aquells treballadors corresponents a centres de treball compresos en l'àmbit de la mútua.

Aquest principi, anomenat principi d'unitat d'assegurament, és només d'àmbit provincial, és a dir, que el document d'associació serà únic per empresa i mútua. Ara bé, si l'empresa disposa de diferents codis de compte de cotització, en diferents províncies, podrà estar

associada a cadascuna d'elles amb diferents mútues.

l'art. 61 - 1r del Reglament de col·laboració determina que els empresaris associats a una mútua han de tenir-hi protegits la totalitat dels seus treballadors i centres de treball, entenent per centre de treball el que s'ha determinat a **l'art. 1r - 5è de l'Estatut dels treballadors**, és a dir, la unitat productiva amb organització específica, que sigui donada d'alta com a tal davant l'autoritat laboral.

14.- QUANT DE TEMPS DURA EL CONVENI D'ASSOCIACIÓ AMB UNA MÚTUA D'ACCIDENTS?

Segons **l'art. 62.2** del Reglament de col·laboració de les mútues d'accidents de treball, el conveni d'associació no pot tenir un termini de vigència superior a un any i s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals, excepte denúncia en contra de l'empresari, degudament notificada, amb un mes d'antelació com a mínim a la data del venciment. El que fa el nou Reglament és unificar la data de venciments de totes les pòlisses, que serà sempre l'últim dia del mes, així ho manifesten expressament **l'art. 62.2 i la Disposició transitòria cinquena**.

15.- SI UN EMPRESARI OPTA PER FORMALITZAR LA PROTECCIÓ DE LA PRESTACIÓ ECONÒMICA PER CONTINGÈNCIES COMUNES AMB UNA MÚTUA, COM HO HA DE FER?

L'art. 69 del Reglament de col·laboració de les mútues obre la possibilitat que aquesta cobertura la puguin realitzar les mútues d'accidents de treball, facultant l'empresari perquè pugui prendre aquesta determinació amb les característiques següents:

- A)** És una opció que pot exercir l'empresari, mitjançant el corresponent document de proposició d'associació.
- B)** La proposició d'associació ha d'acceptar-la la mútua obligatòriament. Aquesta opció afecta la totalitat de la plantilla dels seus treballadors i centres de treball, i no hi pot haver treballadors que estiguin fora de la cobertura de la mútua per aquesta contingència.

- C) La formalització i vigència de la pòlissa va unida a la del document d'associació per a les contingències d'accident de treball i malaltia professional.
- D) Té una durada d'un any, prorrogable tàcitament per iguals períodes.
- E) **L'art. 69.3** obliga l'empresari en el moment de formalitzar aquesta cobertura amb la mútua a lliurar a l'entitat informe no vinculant (a favor o no) emès pel comitè d'empresa o delegat de personal, exepcte que no hi hagi representació d'aquests òrgans perquè la normativa ho exigeix.

16.- UNA VEGADA L'EMPRESARI EXERCEIX AQUESTA OPCIÓ, JA NO ES POT CANVIAR?

L'art. 69 del Reglament de col·laboració dóna la possibilitat a l'empresari que en el seu moment opti per cobrir la prestació econòmica amb una mútua d'AT, per demanar tornar a l'antiga situació que tenia o bé canviar a una altra mútua.

Ens trobem davant dos supòsits diferents, distingirem entre:

- A) Vol canviar a l'antic sistema i no canviar de mútua d'AT.
- B) Vol canviar de mútua.

El primer supòsit ens el resol perfectament el ja esmentat **l'art. 69 - 2n** , que únicament exigeix que es respecti el període de venciment anual, i el preavís del mes perquè l'empresari opti per renunciar a aquesta cobertura per la mútua, sense que això suposi cap variació en la resta de drets i obligacions com a associat.

Quan el canvi el determini la seva voluntat de canviar de mútua, el procediment serà igual que l'anterior, però amb l'única excepció que les contingències d'accident de treball també seran cobertes per la nova entitat asseguradora.

17.- QUINES CARACTERÍSTIQUES TÉ L'ASSOCIACIÓ PER ALS AUTÒNOMS I ELSTREBALLADORS PER COMPTE PROPI DEL RÈGIM ESPECIAL AGRARI?

L'art. 75 del Reglament de col·laboració de les mútues ens assenyala les característiques que tenen ambdós supòsits, entre les quals destaquem:

- A) És una opció facultativa que tenen ambdós col·lectius perquè se'ls cobreixi aquesta contingència per una mútua d'AT.
- B) Per al col·lectiu especial agrari, la cobertura per contingències professionals té el caràcter d'únic, i una vegada optada per la millora d'incapacitat temporal derivada d'aquestes contingències, aquesta cobertura necessàriament l'haurà de formalitzar amb l'entitat on li protegeixin la invalidesa, mort i supervivència.
- C) La sol·licitud d'adhesió obliga les mútues d'accident a acceptar-les sense cap possibilitat de rebuig.
- D) El document de proposició d'associació, el defineix com a "document d'adhesió". La vigència de l'associació és per un any natural prorrogable tàcitament pel mateix període.
- F) La denúncia del conveni ha de fer-se abans de l'1 d'octubre perquè produeixi efecte l'1 de gener de l'any següent.
- G) Perquè l'opció causi efectes, és imprescindible que l'interessat estigui al corrent en el pagament de cotitzacions a la Seguretat Social.
- H) Si en el moment de fer-se efectiva l'opció realitzada l'interessat està en situació de baixa per incapacitat temporal, els efectes d'aquesta opció es retarden al dia 1 del mes següent d'aquell en què es produeixi la corresponent alta.

Tot això ho podem veure amb els exemples següents:

- 1.- Presentació de la sol·licitud de variació d'entitat que cobreix el pagament de la prestació d'IT per contingències comunes o de la prestació d'IT per contingències comunes i accidents de treball: 24 de setembre de 2006.
Data d'inici del procés d'IT: 8 de novembre de 2006.
Finalització del procés d'IT: 16 d'abril de 2007.
EFECTES DE LA VARIACIÓ D'ENTITAT: 1 de maig de 2007
- 2.- Presentació de la sol·licitud de variació d'entitat que cobreix el pagament de la prestació d'IT per contingències comunes o de la prestació d'IT per contingències comunes i accidents de treball: 24 de setembre de 2006.
Data d'inici del procés d'IT: 28 de setembre de 2006.

Finalització del procés d'IT: 16 de novembre de 2006.

EFFECTES DE LA VARIACIÓ D'ENTITAT: 1 de gener de 2007

- 3.- Presentació de la sol·licitud de variació d'entitat que cobreix el pagament de la prestació d'IT per contingències comunes o de la prestació d'IT per contingències comunes i accidents de treball: 24 de setembre de 2006.

Data d'inici del procés d'IT: 20 d'agost de 2006.

Finalització del procés d'IT: 7 de desembre de 2006.

En aquest cas, a la data de sol·licitud de variació d'entitat, l'interessat està en situació de baixa per IT, amb la qual cosa ha de mantenir l'opció realitzada amb anterioritat, que només podrà modificar-se amb motiu d'una nova opció, abans del 1 d'octubre de l'any següent.

EFFECTES DE LA VARIACIÓ D'ENTITAT: no tindrà efectes, si no és que se sol·liciti novament essent, en aquest cas, els efectes els que corresponguin a la nova sol·licitud.

- 4.- Presentació de la sol·licitud de variació d'entitat que cobreix el pagament de la prestació d'IT per contingències comunes o de la prestació d'IT per contingències comunes i accidents de treball: 24 de setembre de 2006.

Data d'inici del procés d'IT: 20 d'agost de 2006.

Finalització del procés d'IT: 29 de setembre de 2006.

EFFECTES DE LA VARIACIÓ D'ENTITAT: 1 de gener de 2005.

18.- SI UNA EMPRESA VOL DONAR-SE DE BAIXA DE LA MÚTUA QUE LI TÉ ASSEGURADA LA SEVA COBERTURA PER ACCIDENT DE TREBALL I MALALTIA PROFESSIONAL, COM HO HA DE COMUNICAR? QUIN TERMINI TÉ?

L'art. 62.2 del Reglament de col·laboració únicament diu que la notificació ha de ser degudament comunicada, per la qual cosa hem d'entendre que qualsevol mitjà és l'adequat si hi ha una constatació. A la pràctica, totes les mútues acostumen a tenir una carta ja impresa en què se sol·licita la baixa al conveni d'associació.

Quant al termini per a sol·licitar la baixa, es podrà sol·licitar en qualsevol moment, però

sempre respectant el termini mínim d'un mes d'antelació. A la pràctica, per les dificultats que solien sorgir en la interpretació del termini, se solia entendre com el de 30 dies, però amb la nova redacció donada al Reglament aquest problema s'esquiva perquè totes les pòlisses tenen venciment a final de mes.

19.- UNA VEGADA REBUDA LA SOL·LICITUD DE RESCISSIÓ DEL CONVENI D'ASSOCIACIÓ, QUANT DE TEMPS TÉ LA MÚTUA PER DONAR EL CERTIFICAT DE CESSAMENT?

L'art. 62 del Reglament de col·laboració ens dona la resposta, ja que imposa l'obligació a la mútua que rep la sol·licitud de rescissió de, en el termini de 10 dies, emetre el corresponent certificat de baixa, amb l'especificació de la data d'efecte. La Resolució del 5 d'octubre de 1981 de la Direcció General d'Acció Social és la que regulava aquest tema.

La no emissió d'aquest certificat en temps i forma donarà lloc a la corresponent sanció administrativa per part de l'autoritat laboral.

20.- QUAN UNA EMPRESA HA ESTAT ALGUN TEMPS SENSE TREBALLADORS I REPRÈN LA SEVA ACTIVITAT, HA D'ESPERAR LA DATA DEL VENCIMENT DE L'EFFECTE DE LA PÒLISSA PER CONCERTAR UN NOU CONVENI D'ASSOCIACIÓ AMB UNA ALTRA MÚTUA?

No, segons la Resolució de la Direcció General de la Seguretat Social del 14/02/74, una empresa, en reprendre la seva activitat després d'estar algun temps sense treballadors, pot optar per concertar la subscripció de l'acord amb una altra mútua patronal. L'empresa ha de remetre una carta a la mútua anterior comunicant-li que en reprendre les seves activitats ha optat per una altra entitat, així mateix, haurà de comunicar a la Seguretat Social, mitjançant la documentació oportuna, el canvi de mútua.

Si no ho fa d'aquesta manera, l'empresa podria incórrer en una infracció de tipus lleu sancionable amb un import de caràcter econòmic.

TÍTOL II

LES MÚTUES I LA SEGURETAT SOCIAL

21.- QUI ESTÀ OBLIGAT A ESTAR AFILIAT A LA SEGURETAT SOCIAL?

L'art. 12 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social de l'any 94, amb relació a l'art. 7, 1r i, 2n manifesta que l'afiliació és obligatòria i única per a tota la vida de:

- A) Treballadors per compte d'altri.
- B) Treballadors autònoms.
- C) Socis treballadors de cooperatives de treball associat.
- D) Estudiants.
- E) Funcionaris públics, civils i militars.

22.- COM ES PRACTICA L'AFILIACIÓ, LES ALTES I LES BAIXES?

Segons l'art. 13 del Text Refós de l'any 1994 es poden fer de 3 maneres:

- A) A petició de les persones obligades.
- B) A instància dels interessats.
- C) D'ofici per l'Administració de la Seguretat Social.

23.- QUINA CONSIDERACIÓ TENEN LES PRIMES D'ACCIDENT DE TREBALL?

Segons l'art. 17 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social de l'any 1994, a tots els efectes tenen la consideració de quotes de la Seguretat Social.

24.- QUAN PRESCRIU L'OBLIGACIÓ DE COTITZAR?

L'obligació de pagament de quotes a la Seguretat Social prescriurà als 4 anys, a comptar de la data en què preceptivament van haver de ser ingressades. (art. 29 – 2n Llei 42/94 de 30 de desembre, modificat per la Llei 14/200, de 29 de desembre).

25.- QUINS SÓN ELS RECÀRRECS DE MORA I CONSTRENYIMENT APLICABLES A LES QUOTES?

Llei 42/1994 de 30 de desembre

Transcorregut el termini reglamentari per a l'ingrés de les quotes, automàticament es meritaren els recàrrecs.

Hem de distingir dos supòsits:

- 1) Els subjectes responsables presenten els documents dins del termini reglamentari.
- 2) No s'han presentat els documents a termini.

Documents presentats dins del termini reglamentari (**segons redacció de l'article 10 RD 1415/2004**):

- A) Recàrrec del 3% del deute si abona les quotes dins del primer mes següent al venciment del termini reglamentari.
- B) Recàrrec del 5% del deute si abona les quotes dins del segon mes següent al venciment del termini reglamentari.
- C) Recàrrec del 10% del deute si abona les quotes dins del tercer mes següent al venciment del termini reglamentari.
- D) Recàrrec del 20% del deute si abona les quotes transcorregut el tercer mes des del venciment del termini reglamentari.

Documents no presentats en el termini reglamentari (**segons redacció article 10 RD14 15/2004**):

- A) Recàrrec del 20% si abona les quotes abans de la finalització del termini d'ingrés establert a la reclamació de deute o acta de liquidació.
- B) Recàrrec del 35% si abona les quotes degudes després de la finalització del termini reflectit abans.

26.- QUANTS DIES TÉ L'EMPRESARI PER DONAR D'ALTA EL TREBALLADOR QUAN INICIA LA SEVA ACTIVITAT?

En l'actualitat, per Ordre de **17 de gener de 1994** no hi ha aquest termini, i per això

l'empresari haurà de donar d'alta el treballador prèviament a l'inici de la seva activitat.

27.- SI UNA EMPRESA NO COTITZA I ES PRODUUEIX UN ACCIDENT, QUI ÉS EL RESPONSABLE?

La qüestió no ha tingut una solució fàcil, ja que la jurisprudència ha exigit:

- 1) Un llarg període de temps sense cotitzar (almenys 1 any).
- 2) Acció deliberada de l'empresari de no pagar.
- 3) Comunicació per part de la mútua a l'empresa en què es deixa en suspens la cobertura de l'assegurança d'accidents de treball, i és responsabilitat de l'empresari el pagament de les prestacions.

En aquests casos es produïa:

- A) La responsabilitat de l'empresari en el pagament de les prestacions.
- B) Que la mútua avançava les prestacions, i les podia sol·licitar després a l'empresari.
- C) Actualment, els articles **10 i 12** del Reglament de col·laboració de les mútues han aclarit els fets, perquè obliga la mútua a fer-se càrrec obligatòriament de les prestacions econòmiques i sanitàries a què tinguin dret els treballadors ocupats pels empresaris que no cotitzen, amb independència de les accions legals de què disposa la mútua per rescabalar-se dels imports abonats.

28.- QUAN LES EMPRESES COTITZEN FORA DE TERMINI, QUI ÉS EL RESPONSABLE DE LES PRESTACIONS EN CAS D'ACCIDENT?

En l'actualitat, el nou Reglament de col·laboració de les mútues d'AT, als articles **10 i 61 - 2n**, obliguen l'entitat asseguradora a fer-se càrrec de les prestacions econòmiques i sanitàries a què tinguin dret els treballadors ocupats a les seves empreses associades i que no cotitzen, amb independència de les accions legals de què disposa la mútua per rescabalar-se dels imports abonats.

29.- QUAN UNA EMPRESA COTITZA PER UN SALARI INFERIOR AL PERCEBUT PEL TREBALLADOR, AQUEST ES VEU PERJUDICAT EN LES SEVES PRESTACIONS?

El treballador no ha de veure's perjudicat per una cotització inferior al salari realment

percebut, ja que en aquest cas respondrà la mútua per les primes efectivament percebudes i per la resta serà responsable l'empresa, ja que només són computables les cotitzacions efectivament realitzades. El problema serà de prova per al treballador, ja que l'únic document fefaent és el TC2, per tant, haurà de demostrar a l'autoritat corresponent la diferència existent entre el realment percebut, i no exclòs de cotització, i el realment cotitzat.

30.- QUAN UNA EMPRESA COTITZA PER UN EPÍGRAF INFERIOR AL QUE CORRESPON AL TREBALL QUE EFECTIVAMENT DESENVOLUPA L'ACCIDENTAT, QUI RESPON?

L'antic art. 8 del Reglament de les mútues d'AT, i l'art. 94 de l'antic Text Refós manifesten que en no haver-se cotitzat correctament pel risc que comporta el treball realitzat, l'empresari era responsable per la diferència existent entre la cotització efectuada i la que es va haver d'efectuar.

L'actual Reglament de col·laboració de l'any 95 fa esment exprés sobre aquest tema, a l'**art. 61**, quan ens remeten expressament a l'**art. 126-3r** del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, determinant l'obligació de pagar les prestacions que realment corresponen al treballador a la mútua, amb independència de les accions legals a què aquesta té dret.

31.- SI UNA EMPRESA PER ERROR INGRESSA QUOTES PER UN IMPORT SUPERIOR AL QUE LI CORRESPON, TÉ DRET A LA SEVA DEVOLUCIÓ?

L'**art. 23** del Text Refós del 94 diu que les persones obligades a cotitzar tenen dret a la devolució total o parcial de les quotes que per error s'hagin ingressat.

32.- QUAN UN TREBALLADOR ESTÀ DE BAIXA MÈDICA PER ACCIDENT DE TREBALL, L'EMPRESA HA DE COTITZAR PEL MATEIX EPÍGRAF QUE COTITZAVA?

El Reial decret 2930/1979, de 29 de desembre, a l'article 126, estableix que els treballadors que es troben en període de baixa cotitzaran per a la incapacitat temporal el 0,27%, per a la incapacitat de mort i supervivència, el 0,54%, i en total serà el 0,81 % (aquestes són les tarifes de la taula del Reial decret esmentat, el Ministeri anualment

els actualitza en els Pressupostos Generals de l'Estat).

33.- QUI FIXA LES TARIFES D'ACCIDENTS? CADA MÚTUA EN TÉ UNES DE DIFERENTS?

Les tarifes d'accident del treball les fixa el Ministeri de Treball i Seguretat Social, i són les mateixes per a totes les mútues. En l'actualitat, estan regulades pel Reial decret 2930/1979 de 29 de desembre, encara que en els darrers anys el Govern ha determinat la reducció dels diferents epígrafs reflectits en l'esmentat Reial decret en un 10%. No obstant això, la **disposició adicional segona del Reglament de col·laboració** de les mútues estableix la possibilitat de reduir-se fins a un 10% les quanties de les cotitzacions per accident de treball en aquelles empreses que es distingeixin en l'ocupació de mesures pròpies i eficaces de prevenció, tenint en compte l'evolució de l'accidentalitat. Les tarifes es podran incrementar en un 10% en aquelles empreses que incompleixin les seves obligacions en matèria d'higiene i seguretat en el treball, i pot arribar a un 20% en el cas de reiterat incompliment.

34.- TENEN CAP TIPUS DE RESPONSABILITAT ELS EMPRESARIS ASSOCIATS A UNA MÚTUA D'ACCIDENTS DE TREBALL?

El Reglament de col·laboració especifica clarament la responsabilitat dels empresaris associats a una mútua d'accident de treball. A l'**art. 1**, quan defineix què és una mútua, ja assenyalava la responsabilitat mancomunada de tots els empresaris associats a la mútua, però és l'**art. 8** de l'esmentat Reglament el que assenyalava que la responsabilitat mancomunada dels empresaris s'estén a totes les obligacions que legalment o contractualment abastin la mútua quan aquesta no les compleixi.

Aquesta responsabilitat obligarà l'empresari fins a la liquidació de les obligacions socials corresponents al període durant el qual hagi quedat associat a la mútua, o siguin conseqüència d'aquest període. En el cas de finalitzar la seva associació, les seves obligacions no prescriuen fins als 5 anys des de la data de tancament de l'exercici corresponent.

Si una vegada aplicades les provisions i reserves, i a criteri del Ministeri de Treball i

Seguretat Social, fos necessari assegurar l'atorgament de les prestacions per als treballadors assegurats, o s'haguessin produït despeses indegudes o un excés en les despeses d'administració, es procedirà a exigir la responsabilitat mancomunada dels associats.

Les derrames que es generen han de salvaguardar la igualtat de drets i obligacions dels empresaris associats i la proporcionalitat amb la quota de la Seguretat Social que els correspongui satisfer en funció de les contingències protegides a la mútua.

TÍTOL III

LES MÚTUES I LA INCAPACITAT TEMPORAL PER CONTINGÈNCIES COMUNES

35.- QUÈ ÉS LA INCAPACITAT TEMPORAL PER CONTINGÈNCIES COMUNES?

Segons l'article 128 del TRLGSS és la situació en què es troba el treballador que, per causa de malaltia comuna o accident no laboral, estigui impedit pel treball i necessiti assistència sanitària de la Seguretat Social.

36.- QUI POT REALITZAR LA GESTIÓ?

La gestió de la ITCC correspon, quant a l'assistència sanitària, a l'INSS i als òrgans corresponents de les comunitats autònomes.

La gestió de les prestacions econòmiques correspon a les entitats gestores, INSS i Institut Social de la Marina, si be també tenen competència en la gestió les mútues d'accidents (des de l'any 1995) i les empreses autoritzades a col·laborar en la gestió. La Seguretat Social, cal tenir com a mínim cotitzats 180 dies entre els cinc últims anys. (art.130 del TRLGSS).

37.- QUÈ ASSUMEIX LA MÚTUA QUAN REALITZA AQUESTA GESTIÓ?

- A) El pagament de la prestació econòmica per incapacitat temporal derivada de contingències comunes, en lloc de l'INSS.
- B) El cost de les gestions administratives que la mútua realitzi amb relació a aquestes prestacions.

C) El cost dels controls mèdics de comprovació de la incapacitat temporal.

38.- QUINA ÉS LA QUANTIA DE LA PRESTACIÓ ECONÒMICA D'ITCC?

- El 60% de la base reguladora del sou, entre el quart i el vintè dia.
- El 75% de la base reguladora del sou, a partir del dia 21.

39.- QUI ÉS FA RESPONSABLE DE LA PRESTACIÓ ECONÒMICA?

- Fins al tercer dia és a càrrec del treballador.
- Del quart dia al quinze el subsidi serà a càrrec de l'empresari.
- La responsabilitat des del dia 16 en endavant correspon a l'entitat gestora o col·laboradora autoritzada.

40.- QUINES SÓN LES FUNCIONS DE LES MÚTUES?

- A) Gestió del subsidi per IT per malaltia comuna a partir del dia 16 de la baixa.
- B) Prestació sanitària a partir del dia 16 de la baixa, amb el consentiment del treballador.
- C) Revisió de l'estat de salut del treballador mentre duri la baixa. El treballador no es podrà negar a realitzar-la i la negativa infundada pot donar lloc a la proposta d'alta.
- D) Possibilitat de fer proposta d'alta mèdica a la inspecció de la Seguretat Social.
- E) Possibilitat d'anul·lar i suspendre el pagament del subsidi de baixa per IT si no es compleixen el període de carència (180 dies per la malaltia comuna i no necessari per l'accident no laboral), l'alta a la Seguretat Social o estar al corrent de cotització.

41.- QUINES SÓN LES PRINCIPALS CARACTERÍSTIQUES?

- En aquest tipus de gestió, les mútues tenen els mateixos drets que la Seguretat Social i les entitats gestores de la Seguretat Social, a excepció de la possibilitat de donar l'alta mèdica.

- Les mútues podran acceptar, denegar, suspendre, anul·lar o extingir el subsidi per IT durant tot el procés de baixa.
- Quan la mútua declari improcedent la baixa, té dret a percebre les quantitats indegudament abonades al treballador, és a dir, que el treballador haurà de tornar els diners rebuts.
- Les mútues podran sol·licitar a la inspecció de la Seguretat Social l'alta del treballador.
- Els comunicats de confirmació mensuals hauran d'anar acompanyats d'un comunicat d'exploració del metge de capçalera, amb diagnòstic, tractament i previsió de la durada de la baixa.
- En el cas que el treballador que estigui en situació d'incapacitat temporal finalitzi el seu contracte de treball, la mútua continuarà controlant l'estat d'aquesta baixa fins i tot amb posterioritat a la data de finalització del contracte.

42.- QUINES REVISIONS MÈDIQUES O PROVES COMPLEMENTÀRIES PODEN REALITZAR?

Segons l'article 6 del RD 575/1997, les mútues que gestionen la IT per contingències comunes, a partir del dia 16 de la baixa poden disposar que els treballadors que es trobin en situació d'IT siguin reconeguts pels seus serveis mèdics.

Si el treballador es nega a passar aquesta revisió mèdica, això pot donar lloc a una proposta d'alta.

43.- EN QUÈ CONSISTEIX LA PRESTACIÓ SANITÀRIA?

Quan una mútua té encomanada la gestió econòmica de la ITCC, a partir del dia 16 de la baixa pot oferir assistència sanitària al pacient, amb la finalitat d'avançar la curació i per tant l'alta mèdica.

Aquesta assistència sanitària, en tots els casos, ha de tenir el consentiment del treballador i sempre és voluntària, i es tradueix normalment en l'avançament de proves diagnòstiques, tractaments de rehabilitació, intervencions quirúrgiques...

44.- QUÈ SÓN ELS ACTES DE DETERMINACIÓ INICIAL, MODIFICACIÓ O SUSPENSÍO DEL SUBSIDI?

Segons l'**article 81 del RD 576/97**, les quantitats percebudes pel treballador en concepte de subsidi d'IT tindran caràcter provisional durant el termini de dos mesos, comptats des de la data que es va efectuar la liquidació o pagament. Transcorreguts aquests dos mesos, adquiriran el caràcter definitiu excepte que prèviament la mútua hagi realitzat el reconeixement del dret de manera expressa.

Així, segons l'**article 113 bis de la LGSS**, durant aquest termini les mútues podran dictar actes pels quals determinin inicialment i amb caràcter provisional l'import del subsidi.

També durant aquest període es podran realitzar modificacions a la quantia de la prestació o suspensió del pagament de la prestació econòmica.

45.- QUÈ SÓN ELS ACTES D'EXTINCIÓ DEL SUBSIDI?

El dret al subsidi per IT s'extingirà, segons els **articles 113 bis de la LGSS i l'article 80.2 del RD 576/1997**, per les causes següents:

- Per invalidesa.
- Perquè el treballador és donat d'alta mèdica amb efectes del dia següent al de la seva expedició.
- Perquè es reconeix al beneficiari el dret a rebre la pensió de jubilació.
- Per la mort del treballador.

46.- QUAN ES PERD O SE SUSPÈN EL DRET?

El dret al subsidi per IT podrà ser denegat, anul·lat o suspès:

- A)** Per actuació fraudulenta del beneficiari per obtenir o conservar el subsidi.
- B)** Per treballar per compte propi o d'altri durant la percepció del subsidi.

47.- QUI TÉ COMPETÈNCIA PER REALITZAR UNA PROPOSTA D'ALTA?

Tenen la competència de fer-ho:

- Les entitats gestores de la Seguretat Social.
- Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals.

TÍTOL IV

ELS ACCIDENTS DE TREBALL I LES MALALTIES PROFESSIONALS

48.- QUÈ ÉS UN ACCIDENT DE TREBALL?

Segons l'**art. 115 de la LGSS** (Text Refós de 29 de juny de 1994)

"És qualsevol lesió corporal que el treballador pateix com a conseqüència del treball que executa per compte d'altri".

49.- QUÈ ÉS NECESSARI PERQUÈ ES PRODUUEIXI UN ACCIDENT DE TREBALL?

Així, serà necessari:

- A)** Que el treballador pateixi una lesió corporal, s'entén com a lesió qualsevol dany o detriment corporal causat per una ferida, cop o malaltia.
- B)** Que treballi per compte d'altri.
- C)** Que l'accident sigui com a conseqüència del treball, és a dir, que existeixi una relació de causalitat directa entre treball i lesió.

50.- QUINS SUPÒSITS ESTAN CONSIDERATS COM ACCIDENTS DE TREBALL?

Tenen la consideració d'accident de treball:

- A)** Els que pateix el treballador en anar o tornar de la feina, sense limitació horària i sempre que tingui lloc en el camí d'anada o tornada, que no es produeixin interrupcions entre el treball i l'accident i que s'utilitzi l'itinerari habitual.
- B)** Els que pateix el treballador com a conseqüència de les tasques de l'exercici de càrrecs electius sindicals, i els desplaçaments per a desenvolupar-los.

- C) Els que pateix el treballador, que sense ser les tasques pròpies de la seva categoria professional, les executi en compliment de les ordres de l'empresari o espontàniament en interès del bon funcionament de l'empresa.
- D) Els esdevinguts per actes de salvament que tinguin relació amb el treball.
- E) Les malalties que contregui el treballador en realitzar el seu treball, sempre que se'n demostrï la relació.
- F) Les malalties patides anteriorment i que s'agreugen com a conseqüència de la lesió constitutiva de l'accident.
- G) Les conseqüències de l'accident modificades per malalties intercurrents.

També, al punt 5è d'aquest article diu que no impedirà la qualificació com a accident de treball:

- La imprudència professional del treballador.
- La concurrència de culpabilitat civil o criminal de l'empresari, d'un company de treball o d'un tercer, llevat que no guardin cap relació amb el treball.

Altres exemples:

L'accident produït mitja hora més tard de sortir de la feina és accident de treball?

L'art. 115.2 a) del Text Refós de 1994 diu "que tindran la consideració d'accidents de treball els que pateix el treballador en anar o tornar del lloc del treball."

Aquests accidents són els que la doctrina denomina in itinere i no hi ha cap referència específica a la durada de temps que el treballador està cobert al trajecte. La jurisprudència del Tribunal Central de Treball que ha manifestat que, perquè un accident sigui considerat com a accident laboral in itinere requereix:

- A) Prova fefaent que el sinistre es produeix en anar o tornar del treball.
- B) Pel camí usual.

Sense interrupcions voluntàries.

Si un treballador està tota la setmana fora del seu domicili, i torna només el cap de setmana i al trajecte d'anada o tornada pateix un accident, s'ha de considerar com a accident de treball in itinere?

La jurisprudència ha anat variant el criteri restrictiu del que considerava domicili a efectes de l'accident in itinere. Actualment, es considera que els desplaçaments realitzats pel treballador per estar amb la família de la qual n'és un membre més, en cas de produir-se un accident durant el trajecte està cobert com a accident laboral in itinere.

L'infart de miocardi produït al centre de treball, es considera com a accident de treball?

La jurisprudència en aquest sentit ha anat evolucionant, les primeres sentències dels anys 70 no consideraven l'infart com a accident de treball, posteriorment i basant-se en l'**art. 115.3** que entén com de treball les lesions que pateixi el treballador durant el temps i lloc de treball.

51.- QUINS ACCIDENTS, FINS I TOT ESDEVINGUTS AL CENTRE DE TREBALL, NO SÓN CONSIDERATS COM A TALS?

Malgrat el que diu el paràgraf 3r de l'**art. 115** del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, que presumeix com a constitutives d'accident de treball les lesions patides pel treballador durant el temps i al lloc del treball, el paràgraf 4 determina una sèrie d'exclusions:

- A)** Els que siguin deguts a força major aliena al treball, que no tinguin cap relació amb el treball que s'executava en esdevenir-se l'accident.

No es considera com a força major aliena al treball la insolació, l'impacte d'un llamp i altres fenòmens de naturalesa anàloga, només en el cas que es treballi a la intempèrie.

- B)** Els que siguin deguts a dol o imprudència temerària del treballador accidentat.

- C) Accidents derivats de l'actuació d'una altra persona sempre que no guardin relació amb el treball.

52 - QUAN UN RISC NO ESTÀ ASSEGUAT EN EL DOCUMENT D'ASSOCIACIÓ I ES PRODUÏX UN ACCIDENT, LA MÚTUA N'HA DE RESPONDRE?

Antigament, l'empresari que no havia inclòs al conveni d'associació el risc que havia produït l'accident, era el responsable de la prestació segons l'art. 8è del Reglament d'accidents de treball (Reial decret 509/76).

Amb el nou redactat del Reglament de col·laboració de l'any 95 (Reial decret 1.993/1995), **l'art. 10 i 61**, així com l'art. 126 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, entenem que sempre respondrà econòmicament l'entitat asseguradora, i en tot cas pot, segons el que estableix **l'art. 127 – 3r**, reclamar el cost de les prestacions sanitàries que hagi satisfet.

53.- COM HA DE COMUNICAR L'EMPRESARI L'ASSEGUAMENT D'ALGUN RISC NO CONCERTAT EN PÒLISSA?

N'hi ha prou amb una simple comunicació a la mútua en què se li indiquin els nous riscos a assegurar, a fi que per part de l'entitat es precedeix a estendre el corresponent document d'associació, com es pot desprendre de **l'art. 62 – 3r** del Reglament de col·laboració de les mútues d'accident de treball de 1995.

54.- SI UN MENOR DE 16 ANYS TREBALLA EN UNA EMPRESA I TÉ UN ACCIDENT, QUI ÉS EL RESPONSABLE?

Únicament ho serà l'empresari, ja que l'Estatut dels treballadors a **l'art. 6-1r** prohibeix el treball als menors de 16 anys. Per tant, en estar incomplint la Llei en ocupar el menor i tenir l'accident, la jurisprudència entén aquesta relació com a laboral, i en no tenir assegurança, ja que si es cobris per la mútua s'estaria protegint una il·legalitat, el responsable de totes les despeses que s'ocasionin i les prestacions que pugui tenir el treballador seran íntegrament de part de l'empresari.

55.- SI UN MENOR DE 18 ANYS REALITZA TREBALLS NOCTURNS O REALITZA ALGUNA HORA EXTRAORDINÀRIA I TÉ UN ACCIDENT, EN RESPONDRA LA MÚTUA?

L'art. 6 apartats 2 i 3 de l'Estatut dels treballadors prohibeix tant el treball nocturn com la realització d'hores extraordinàries als menors de 18 anys, per això l'empresari que incompleixi la Llei fent realitzar aquests treballs als menors de 18 anys serà únicament i exclusivament el responsable de totes les prestacions a què tingui dret l'accidentat.

56.- ÉS COMPATIBLE LA INDEMNITZACIÓ PER ACCIDENT DE TREBALL AMB QUAalsevol ALTRA ASSEGURANÇA?

Sí que és possible, ja que segons el criteri del Tribunal Suprem quan la responsabilitat civil comprèn la indemnització de danys personals a conseqüència d'una imprudència punible, les indemnitzacions que puguin correspondre a la víctima per qualsevol altra assegurança són compatibles entre si, especialment les de caràcter laboral (sentència del 23 de febrer de 1965).

El Reglament de l'assegurança obligatòria de responsabilitat civil derivada de l'ús i circulació dels vehicles de motor, a l'art. 25, afirma que l'exigència d'indemnitzacions per danys corporals coberts per l'assegurança obligatòria no podrà ser invalidada per la presència d'altres, fins i tot de la mateixa naturalesa.

No obstant això, una sentència del TS de 31/05/85 va assenyalar que no procedia la duplictat en la indemnització per accident de treball i per accident laboral.

57.- QUÈ ÉS EL COMUNICAT D'ACCIDENT?

És la comunicació oficial a l'autoritat laboral, que haurà d'emplenar l'empresa quan es produeixi un accident de treball o recaiguda que suposi l'absència del treballador al lloc de treball com a mínim un dia, sense comptar el dia que es va accidentar, prèvia baixa mèdica.

58.- QUAN ES PRODUEIX UN ACCIDENT, COM ES COMUNICA? A QUI ES COMUNICA?

Cal distingir dos supòsits:

- A)** Accidents amb baixa.
- B)** Accidents sense baixa.

La comunicació de l'accident, tant amb baixa com sense baixa, ha de fer-se en el model oficial aprovat per l'Ordre del Ministeri de Treball i Seguretat Social de 1987 (**16 de desembre de 1987** (canviats pel nou sistema de notificació via electrònica amb l'Ordre **TAS/2926/2002-DELT@**).

- A)** Accidents amb baixa.

Es lliura el comunicat degudament omplert a la mútua, en un termini de 5 dies hàbils des de la data de l'accident o de la baixa mèdica.

Si falta alguna casella per omplir s'haurà de tornar a l'empresa perquè de nou, en el termini improrrogable de 5 dies, torni degudament omplert el comunicat. La mútua té un termini de 10 dies per presentar-lo davant l'autoritat laboral.

- B)** Accidents sense baixa.

L'empresa confeccionarà en el model oficial la relació nominativa de tots els accidents sense baixa esdevinguts a l'empresa durant el mes, el termini és de 5 dies hàbils del mes següent.

El mateix termini té la mútua per a remetre'ls a l'autoritat laboral.

59.- EN ALGUN CAS L'EMPRESARI HA DE COMUNICAR L'ACCIDENT A ALGÚ MÉS QUE A LA MÚTUA?

L'empresari a més de la confecció de l'informe d'accident de treball, en el termini màxim de 24 hores per telegrama o un altre mitjà de comunicació anàleg, ha de comunicar l'accident a l'autoritat laboral d'on s'ha produït, en els casos següents:

- A)** Quan s'ha produït la defunció del treballador.

- B) Quan l'accident sigui considerat com a greu o molt greu pel facultatiu que l'atén.
- C) Que l'accident afecti més de 4 treballadors (pertanyin o no en la seva totalitat a la plantilla de l'empresa).

60.- QUANTES CÒPIES ES FAN DELS COMUNICATS?

La mútua facilitarà a les empreses els informes d'accident amb baixa i les relacions dels accidents sense baixa, que seran en paper autocopiatiu, s'emplenen en cinc exemplars i al dors hi ha de figurar les instruccions per a fer-ho.

Cada una de les còpies té una destinació:

- Original per a la mútua.
- 1a còpia per a la Direcció General d'Informàtica i Estadística del Ministeri de Treball.
- 2a còpia per a l'autoritat laboral.
- 3a còpia per a l'empresa.
- 4a còpia per al treballador.

Amb motiu de l'ordre **TAS 2926/2002 de 19 de novembre de 2002** del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, regulada posteriorment a la **Resolució, de 26 de novembre 2002**, que modifica els models oficials de comunicació d'accident amb baixa i les relacions d'accidents sense baixa mèdica, i amb una data d'efectes d'entrada en vigor definitivament l'1 de gener del 2004 (un cop superat el període transitori establert), la presentació d'aquesta documentació s'haurà de fer a través del Sistema de Declaració Electrònica d'Accidents de Treball (Delt@). A Catalunya s'aplica el sistema de comunicació CAT365, similar al sistema Delt@.

61.- UN TREBALLADOR QUE ESTÀ DESPLAÇAT OCASIONALMENT FORA DE LA SEVA PROVÍNCIA I PATEIX UN ACCIDENT, ON HA DE PRESENTAR EL COMUNICAT?

Hi ha criteris diferents a l'hora d'interpretar l'**Ordre Ministerial, de 16 de desembre de 1987**. El criteri majoritari és el d'entendre que el comunicat d'accident ha de segellar-

se a la província on el treballador estigui donat d'alta.

Cal entendre-ho així ja que l'**art. 6** de l'esmentada ordre especifica que en els casos d'accidents greus o molt greus s'ha de comunicar per telegrama o mitjà anàleg a l'autoritat laboral de la província on s'ha produït l'accident.

62.- QUAN UN EMPRESARI NO COMUNICA ELS ACCIDENTS DE TREBALL QUE ES PRODUEIXEN A LA SEVA EMPRESA, HI HA CAP TIPUS DE SANCIÓ?

L'Ordre ministerial, de 16 de desembre de 1987 i la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, regulen la comunicació per part de l'empresari a l'autoritat laboral pertinent dels sinistres que pateixin els treballadors de la seva empresa, i es gradua aquesta actuació de la forma següent:

1) Infraccions lleus:

Quan l'empresari no comunica en temps i forma a l'autoritat laboral els accidents de treball i les malalties professionals declarades que tinguin la qualificació de lleus.

2) Infraccions greus:

Quan l'empresari no comunica a l'autoritat laboral els accidents de treball i les malalties professionals declarades que tinguin la qualificació de greus, molt greus o mortals.

Les sancions són de tipus econòmic i poden oscil·lar entre els 30,05 € als 601.012,10 € (segons la **Resolució del 16 d'octubre de 2001**).

63.- HI POT HAVER CAP ALTRE TIPUS DE SANCIÓ?

Sí, ja que l'**art. 53** de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre prevenció de riscos laborals faculta el Govern, o si escau, els òrgans de govern de les comunitats autònomes amb competència en la matèria, perquè en el cas que concorrin circumstàncies de gravetat excepcional en les infraccions en matèria de seguretat i salut en el treball, podran acordar la suspensió de les activitats laborals per un temps determinat o, en cas extrem, el tancament del centre de treball.

Així mateix, els empresaris que hagin incorregut en faltes greus o molt greus podran ser sancionats amb la inhabilitació temporal o definitiva per a formar part dels òrgans de govern de les entitats gestores i col·laboradores de la Seguretat Social.

64.- SI UNA EMPRESA ÉS REINCIDENT, ES POT AGREUJAR LA SANCIO?

Segons queda establert a l'**article 41** del Reial decret legislatiu 5/2000, quan es torna a cometre una infracció del mateix tipus i qualificació que una altra que ja va ser sancionada en un termini inferior als 365 dies des que es va notificar, es requereix que la sanció hagi adquirit fermesa. S'entén que hi ha reincidència per part de l'empresari, i es poden incrementar les sancions fins al doble de la sanció corresponent establerta a l'**article 40**, sense excedir la quantia màxima, segons l'origen de la sanció.

65.- L'EMPRESARI HA D'ELABORAR I CONSERVAR A DISPOSICIÓ DE L'AUTORITAT LABORAL UNA RELACIÓ D'ACCIDENTS DE TREBALL?

L'**art. 23.1.e** de la Llei de prevenció de riscos laborals obliga els empresaris a realitzar i conservar a disposició de l'autoritat laboral una relació d'accidents de treball i malalties professionals que hagin causat als treballadors una incapacitat laboral superior a un dia de treball.

66.- QUÈ ÉS UNA MALALTIA PROFESSIONAL?

La defineix l'**art. 116** del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social de 20 de juny de 1994.

“La contreta a conseqüència del treball executat per compte d'altri en les activitats que s'especifiquin al quadre que s'aprovi per les disposicions d'aplicació i desenvolupament d'aquesta Llei, i que està provocada per l'acció dels elements o substàncies que s'hi indiquin per a cada malaltia professional”. (**Reial decret 1299/2006, de 10 de novembre**)

67.- SÓN OBLIGATORIS ELS RECONeixEMENTS PER ALS TREBALLADORS DE LES EMPRESES QUE TENEN LLOCS DE TREBALL AMB RISC DE MALALTIA PROFESSIONAL?

Les empreses que han de cobrir llocs de treball amb riscos de malaltia professional han d'efectuar reconeixements mèdics previs i periòdics obligatoris i gratuïts, i abonar totes les despeses dels treballadors, inclòs el salari, als treballadors que vulguin contractar o que ja estiguin treballant en un lloc amb risc de malaltia professional.

Aquests reconeixements són a càrrec exclusiu de l'empresari i ha de comunicar-ho a la mútua, que n'inclourà els resultats en un llibre registre.

L'art. 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals imposa l'obligació a l'empresa de vigilar l'estat de salut dels treballadors al seu servei en funció dels riscos inherents al seu treball.

En qualsevol cas, els reconeixements o proves que es realitzin als treballadors seran els que menys molèsties els causi i siguin proporcionals al risc, i no es poden fer servir els seus resultats amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador.

68.- EL TREBALLADOR POT NEGAR-SE QUE SE LI REALITZI UN RECONeixEMENT MÈDIC SI TREBALLA EN EMPRESES O ACTIVITATS AMB RISC DE MALALTIA PROFESSIONAL?

L'article 22 de la Llei de riscos laborals imposa a l'empresari garantir als treballadors el seu estat de salut, en funció dels riscos inherents al treball.

El consentiment del treballador per realitzar aquest reconeixement és bàsic, s'exceptua el cas que realitzar-lo sigui imprescindible per a avaluar l'estat de salut del treballador, els seus companys o tercers que tinguin una relació amb aquesta activitat, o existeixi alguna disposició legal que així ho determini.

Per tant, cal:

Consentiment del treballador.

- A)** Un informe previ del representant dels treballadors.
- B)** Perill per al treballador, els seus companys o tercers que es relacionin amb

l'activitat, o disposició legal que ho determini.

- C) Seran respectats sempre el dret a la intimitat i dignitat de la persona, sent confidencial tota la informació sobre el seu estat de salut.
- D) Els resultats seran comunicats al treballador.
- E) Les dades del resultat mèdic no podran ser emprades amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador.
- F) Els reconeixements mèdics els duren a terme personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada.

69.- HI HA CAP TIPUS DE SANCIONS SI L'EMPRESARI NO HO DU A TERME?

L'art. 47 de la Llei de prevenció de riscos laborals qualifica com de sanció molt greu no realitzar els reconeixements mèdics de proves de vigilància periòdica de l'estat de salut dels treballadors.

Les conseqüències per a l'empresari infractor de l'obligació de realitzar aquests reconeixements es poden concretar en:

- A) Passa a ser responsable directe de totes les prestacions que puguin derivar-se de la malaltia professional.
- B) Pot ser sancionat econòmicament, segons **els articles 47 i 49** de la Llei de riscos laborals.
- C) Patir un increment d'un 10% en la quantia de les primes a cotitzar per falta de mesures de seguretat, i poden arribar al 20% en els casos de reincidència.

70.- SI ES DETECTA UNA MALALTIA PROFESSIONAL, HI HA CAP PERÍODE MÀXIM D'ESTUDI DE LA MALALTIA?

La Llei 42/1994, de 30 de desembre, al capítol II, **article 32**, punt 4t diu que: "els períodes d'observació per malaltia professional en què es percebi la baixa en el treball, amb una durada màxima de 6 mesos, prorrogables per uns altres 6 quan s'estimi necessari per a l'estudi i diagnòstic de la malaltia".

71.- QUAN ES DETECTA EN EL RECONeixEMENT MÈDIC SÍMPTOMES DE MALALTIA PROFESSIONAL QUE NO INCAPACITA TEMPORALMENT EL TREBALLADOR, QUÈ S'HA DE FER?

El metge que en les seves funcions professionals detecti símptomes d'una malaltia professional que en aquell moment no és constitutiva d'una incapacitat temporal, però que si el treballador continua al seu lloc de treball podria ser-ho, ha de comunicar a l'empresa l'obligació del canvi del lloc de treball del treballador afectat, i indicar si aquest canvi té caràcter provisional o definitiu, i l'empresa està obligada a complir el dictamen mèdic de trasllat.

72.- QUÈ ÉS EL COMUNICAT DE MALALTIA PROFESSIONAL?

És el document oficial que s'haurà d'emplenar en el supòsit de malaltia professional, es produeixi o no baixa, i cal fer-ho quan la malaltia es diagnostiqui.

73.- A QUI S'HA DE TRAMETRE EL COMUNICAT DE MALALTIA PROFESSIONAL?

L'empresa té l'obligació de comunicar-ho en els tres dies hàbils següents a la data del diagnòstic de la malaltia professional.

El model oficial estarà compost per original i quatre còpies, els seus destinataris seran:

- A)** Dues còpies per la mútua que, des del moment que es rebin, tramitarà en el termini de 24 hores una còpia a la Direcció Territorial de l'INSS.
- B)** El treballador, familiars o beneficiaris en cas de mort.
- C)** L'empresa.

74.- QUÈ ÉS EL COMUNICAT/VOLANT D'ASSISTÈNCIA?

És un document no oficial, però d'ús comú a totes les mútues i que ha d'emplenar l'empresa, en el moment que un treballador necessiti assistència sanitària per una causa professional.

TÍTOL V

INCAPACITAT TEMPORAL

75.- QUÈ ÉS LA INCAPACITAT TEMPORAL?

Segons s'estableix a l'**article 128** del TRLGSS, la incapacitat temporal és aquella situació en què es troba qualsevol treballador com a conseqüència d'un accident laboral, mentre rebi assistència sanitària i estigui impossibilitat per treballar.

Estableix un termini màxim de durada de 12 mesos prorrogables per uns altres 6 quan es presumeix que durant aquest temps es va a donar l'alta mèdica per curació.

76.- QUI POT SER BENEFICIARI DE LA INCAPACITAT TEMPORAL?

Tots els treballadors inclosos al Règim General de la Seguretat Social que reuneixin les condicions de l'**apartat 1r de l'art. 124** del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social i estigui en alta o situació assimilada. (Amb relació als treballadors autònoms, el **RD 1273/2003** ha fet extensiva aquesta protecció a aquest col·lectiu).

77.- QUIN PERÍODE DE CARÈNCIA FA FALTA PER SER BENEFICIARI D'INCAPACITAT TEMPORAL PER ACCIDENT DE TREBALL?

Per la **Llei 42/1.994** de 30 de desembre, en l'**apartat 5.b de l'art. 32**, en cas d'accident sigui o no de treball, i de malaltia professional, no s'exigirà cap període previ de cotització.

78.- QUINA PRESTACIÓ ECONÒMICA PERCEP EL TREBALLADOR DURANT LA BAIXA?

El subsidi és d'un 75% de la base reguladora del treballador, hi pot haver un recàrrec d'un 30 a un 50% a càrrec de l'empresari quan la lesió es produeixi per manca de mesures de seguretat, higiene o salubritat. (**art. 123 –1r** Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social).

79.- EL RECÀRREC EN LES PRESTACIONS COBREIX QUALSEVOL TIPUS D'INVALIDESA?

La Llei de la Seguretat Social ha ampliat el recàrrec de les prestacions econòmiques que tinguin la seva causa en accident de treball o malaltia professional. Aquest increment, segons la gravetat de la causa és d'un 30 a un 50%, l'ha d'abonar l'empresari de la seva pecúnia i no pot haver-hi cap tipus d'assegurança, pacte, ni contracte per assistir-lo d'aquesta responsabilitat, essent nul de ple.

80.- QUI FIXA LA RESPONSABILITAT EMPRESARIAL?

En ser preceptiu el tràmit previ administratiu, serà en primera instància la Direcció Provincial de l'INSS.

En la sol·licitud hi figurarà necessàriament un informe de la Inspecció de Treball en què s'especificaran els fets i les circumstàncies concurrents, la disposició infringida i la causa concreta enumerada a la Llei General de la Seguretat Social.

La quantia pot ser modificada pel jutge a la via jurisdiccional.

81.- L'EMPRESARI TAMBÉ POT SER CONDEMNAT EN VIA PENAL?

Les sancions penals només s'imposen a les persones, per això quan parlem de l'empresari estem fent també referència a totes aquelles persones que tenen una funció de direcció i comandament a l'empresa, ja que estan obligades a complir i fer les normes destinades al manteniment de la seguretat en el treball.

El nou Codi Penal, a l'**article 316**, indica que aquells que, amb infracció de les normes de prevenció de riscos laborals i estant-hi legalment obligats, no facilitin els mitjans necessaris perquè els treballadors exerceixin la seva activitat amb les mesures de seguretat i higiene adequades, de manera que posin així en perill greu la seva vida, salut o integritat física, seran castigats amb les penes de presó de sis mesos a tres anys i multa.

Si el delictes es comet amb imprudència greu, s'ha de castigar amb la pena inferior en grau (**art. 317**).

La jurisprudència entén que perquè es produeixi la responsabilitat empresarial hi ha d'haver les circumstàncies següents:

- A) Que l'empresa hagi incomplert les normes relatives a la seguretat al treball.
- B) Que aquest incompliment hagi estat la causa de l'accident (relació causa efecte).
- C) Que s'hagi demostrat.
- D) Que existeixi dol, culpa o negligència per part de l'empresa.

82.- QUÈ ÉS LA BASE DE COTITZACIÓ?

La defineix l'**art. 109** del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social. Està constituïda per la remuneració total, sigui quina sigui la seva forma o denominació, que amb caràcter mensual tingui dret a percebre el treballador.

Les percepcions de venciment superior al mensual es prorratejaran al llarg dels dotze mesos de l'any.

Estan excloses:

- A) Les dietes de viatge, despeses de locomoció, plus de distància i plus de transport.
- B) Les indemnitzacions per defunció, trasllat, suspensions o acomiadaments.
- C) Les quantitats abonades per menyscapte de diners, i les indemnitzacions per desgast d'estrís o eines i adquisició de peces de roba de treball.
- D) Els productes en espècie concedits voluntàriament per les empreses.
- E) Les prestacions de la Seguretat Social i les seves millores.
- F) Les hores extraordinàries (no es computen per a les contingències comunes, però sí per a accident de treball).

83.- QUINA ÉS LA BASE DE COTITZACIÓ EN CAS DE PLURIOCCUPACIÓ?

Tant el límit mínim com el màxim de cotització en accident de treball, el fixa el Govern per l'ordre de cotització, que s'actualitza anualment.

En cas de pluriocupació es distribuirà entre totes les empreses en què el treballador pluriocupat presti els seus serveis, en proporció a les retribucions abonades en cadascuna d'elles.

84.- EN QUÈ POT VARIAR UNA BASE D'ACCIDENT DE TREBALL I UNA DE MALALTIA COMUNA?

L'única diferència consisteix en les hores extraordinàries, ja que aquestes sí que es tenen en compte a l'hora de constituir la base de cotització per a accidents de treball, determinant-ho així l'**art. 109** - g del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social. No obstant això, hem d'assenyalar que encara que aquestes hores extraordinàries no se sumen als conceptes de la base de cotització individual per a les contingències comunes de cada treballador, l'empresa ha de fer-les constar en el model TC2, i distingir entre hores estructurals i no estructurals, ja que tenen cotització diferent, i han de reflectir-ne la cotització al model TC1.

85.- TÉ LÍMITS LA BASE DE COTITZACIÓ?

Reglamentàriament, el govern de l'Estat fixa les quanties dels límits màxims i mínims de cotització en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Per les contingències comunes assenyala 11 grups de cotització diferent, segons categories professionals.

Per accident de treball no hi ha diferències per categories professionals, però sí uns límits mínims i màxims que es fixen anualment.

86.- QUÈ ÉS LA BASE REGULADORA EN UN ACCIDENT DE TREBALL?

En l'informe d'accident veurem que es fa una distinció entre base reguladora A i base reguladora B.

A la base reguladora A hi van tots aquells conceptes la percepció dels quals el treballador rep mensualment o que en ser coneguts anticipadament l'empresari pot prorratejar mensualment (per exemple vacances, pagues extres, etc.) Aquest import es dividirà entre 30 per als treballadors fixos, i constituirà el quocient de la base A.

La base B estarà composta per aquells conceptes de no percepció mensual o no prorratablejables perquè no es coneixen amb antelació. Se sumaran els dels 12 mesos anteriors i es dividirà entre 365, el quocient serà la base reguladora B.

El 75% de la suma d'ambdues bases serà la que percebrà el treballador com a percepció diària.

87.- MENTRE EL TREBALLADOR TINGUI LA SITUACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL, SE LI POT APUJAR EL SUBSIDI?

Durant la incapacitat temporal el que s'abona al treballador és una prestació i no un salari, per això no es modificarà llevat que la prestació que percep el treballador sigui inferior al salari mínim interprofessional.

88.- QUINA BASE S'APLICA EN UNA RECAIGUDA?

L'antic Reglament d'accident de treball determinava que el salari regulador és el del mes anterior a l'accident, la jurisprudència entén en els casos que el treballador pateix una recaiguda i durant el període previ ha cotitzat per una base superior, hauria de ser aquesta la nova base a aplicar.

Caldrà tenir en compte l'**art. 9.1** de l'Ordre de 13 d'octubre de 1967, ja que fixa el temps de 6 mesos perquè pugui considerar-se una nova baixa.

89.- QUÈ PASSA QUAN UN TREBALLADOR ESTÀ DE BAIXA PER AT I EL SEU CONTRACTE DE TREBALL FINALITZA?

El treballador continua percebent la prestació econòmica i assistencial a càrrec de la mútua d'AT, fins a l'alta mèdica o l'extinció de la incapacitat temporal, i passa posteriorment a la situació legal de desocupació.

Amb motiu de la publicació de la **Llei 24/2001** que modifica l'**article 222** del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, s'estableix un nou procediment pel càlcul de la base de cotització aplicable i del subsidi diari que s'ha d'abonar als beneficiaris en situació de desocupació-incapacitat temporal per l'extinció de la relació laboral, tant en els casos de contingències professionals com comunes.

Així, es pren en consideració els 180 dies cotitzats abans de l'extinció de la relació

laboral; les quanties de la prestació són del 70% durant els 180 primers dies, i del 60% a partir del dia 181.

90.- QUI COTITZA PEL TREBALLADOR EN AQUESTA SITUACIÓ DE DESOCUPACIÓ- INCAPACITAT TEMPORAL?

Els treballadors continuen en alta en la Seguretat Social, i l'entitat gestora és la que abona les cotitzacions per les contingències comunes, excepte les que són d'accidents de treball i malaltia professional.

La mútua procedirà a donar d'alta el treballador en situació d'incapacitat temporal en un número patronal assignat especialment per a aquest efecte per la Seguretat Social.

91.- EL TREBALLADOR AMB INCAPACITAT TEMPORAL-DESOCUPACIÓ, COM COBRA SI HA EXTINGIT LA RELACIÓ LABORAL AMB L'EMPRESA?

L'empresa abonava al treballador les prestacions econòmiques en la modalitat de "pagament delegat", és a dir, descomptant el que ha de pagar-li de les cotitzacions que efectua a la mútua. En extingir-se la relació laboral, el pagament l'ha de passar a realitzar directament la mútua fins a l'extinció de la invalidesa temporal.

Per part del treballador cal aportar la documentació següent:

- A)** Sol·licitud de pagament directe signada pel treballador.
- B)** Fotocòpia del contracte de treball i pròrroques.
- C)** Certificat de cotitzacions de la darrera empresa i, si l'antiguitat fos inferior a 180 dies, el de les anteriors fins a computar els 180 dies.
- D)** Certificat de vida laboral del treballador expedit per la TGSS.
- E)** Fotocòpia del full de salari del mes anterior a l'accident.
- F)** Fotocòpia del DNI.
- G)** Fotocòpia del Model A 2/2 de l'alta i la baixa.
- H)** Fotocòpia del llibre de família.
- I)** Rebut bancari o document acreditatiu del número de compte corrent.

92.- QUÈ ÉS EL PAGAMENT DELEGAT?

Les empreses, individualment i en relació amb el seu personal, estan obligades a pagar per delegació el subsidi d'invalidesa temporal. L'import el descompten de les cotitzacions a la mútua d'accidents de treball, mitjançant el model TC1.

93.- EN QUINS CASOS L'EMPRESARI POT DEMANAR QUE SIGUI LA MÚTUA LA QUE ABONI DIRECTAMENT EL PAGAMENT DE LA PRESTACIÓ?

- A) En els casos de finalització del contracte, en extingir-se la relació laboral i continuar el treballador de baixa.
- B) En les baixes dels treballadors agrícoles per compte d'altri.
- C) Quan siguin empreses de menys de 10 treballadors i que fa més de 6 mesos consecutius que paga la invalidesa temporal en pagament delegat.

94.- QUINS PERÍODES SÓN ELS NECESSARIS PER PERCEBRE LA DESOCUPACIÓ?

El Reial decret llei **1/1992**, de 3 d'abril, marca els períodes d'ocupació cotitzada en els sis anys anteriors a la situació legal de desocupació.

Aquets períodes van dividits en 11 trams:

des de 360 dies treballats, que li corresponen	120 dies d'atur
a 2.160 dies treballats, que li corresponen	720 dies d'atur

La quantia de la prestació és:

70% de la base reguladora del sou, durant els 180 primers dies.

60% de la base reguladora del sou, a partir dels 180 primers dies.

95.- LA DISPENSACIÓ DE MEDICAMENTS ÉS GRATUÏTA EN ACCIDENT DE TREBALL?

El **Decret 2766/1967**, de 16 de novembre, a l'**art. 11.1** diu que l'assistència sanitària per accident de treball i malaltia professional s'ha de prestar de la manera més completa i ha de comprendre:

- A) El tractament mèdic i quirúrgic, les prescripcions farmacèutiques i totes les tècniques diagnòstiques.
- B) Aparells de pròtesi i renovació.
- C) La cirurgia plàstica i reparadora de les deformitats o mutilacions.

Així mateix, ve determinat al **RD 83/93**, de 22 de gener, i per l'**Ordre ministerial de 6 d'abril de 1993**, que regulen la selecció de medicaments a efectes del seu finançament pel Sistema Nacional de Salut.

96.- QUANT DE TEMPS DURA L'ASSISTÈNCIA SANITÀRIA?

L'**art. 12 del Decret 2766/1967**, de 16 de novembre, diu que: l'assistència sanitària per accident de treball i malaltia professional es prestarà des del moment que es produeixi l'accident, es diagnostiqui la malaltia professional i durant el temps que el seu estat i patologia ho requereixi.

97.- EL TREBALLADOR HA D'ANAR ALS SERVEIS MÈDICS QUE LI DETERMINI LA MÚTUA?

El treballador haurà d'anar preferentment i sempre que sigui possible als serveis sanitaris de la mútua.

Només podrà adreçar-se a serveis externs basant-se en l'**art. 18 Decret 2.766/1967** de 16 de novembre, quan el treballador no obtingui l'assistència sanitària que hagi sol·licitat en temps i forma.

Quan l'assistència sigui a causa d'una urgència de caràcter vital.

En aquests casos, i en un termini de 15 dies naturals, ha de sol·licitar-ho, raonant la petició i justificant les despeses.

98.- A QUI CORRESPON EL PAGAMENT DEL SALARI DEL TREBALLADOR EL DIA DE L'ACCIDENT?

Segons l'**art. 129.1r** del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social l'abonament íntegre del dia de l'accident correspon a l'empresari.

El treballador ha de percebre el 75% de la base reguladora a partir de l'endemà del dia de la baixa.

99.- QUANT DE TEMPS DURA EL SUBSIDI D'INCAPACITAT TEMPORAL?

El subsidi d'incapacitat temporal, tant derivat de contingència professional com comuna, té un període de durada de 12 mesos, prorrogables per uns altres 6 quan es cregui que durant aquest període el treballador pot ser donat d'alta mèdica per curació. En aquest còmput es tindran en compte els períodes de recaiguda i observació del mateix procés patològic, encara que hi hagi períodes d'activitat, sempre que siguin inferiors a 6 mesos.

100.- AQUESTS TERMINIS S'ALLARGUEN PER A L'ESTUDI MÈDIC DE LA INCAPACITAT TEMPORAL?

Els efectes de la incapacitat temporal s'allargaran en el supòsit següent:

Un cop esgotat el període màxim de 18 mesos (12+6) els organismes competents disposaran de 3 mesos, fins a un màxim de 6, per a examinar l'estat de l'incapacitat, i determinar el grau d'invalidesa permanent que li correspongui.

101.- PERSISTEIX L'OBLIGACIÓ DE COTITZAR PEL TREBALLADOR AL QUAL ES PRORROGA EL PERÍODE D'INCAPACITAT TEMPORAL?

Durant el període de pròrroga de la incapacitat temporal, no persisteix l'obligació de cotitzar per part de l'empresari.

102.- QUAN S'EXTINGEIX EL DRET AL SUBSIDI D'INCAPACITAT TEMPORAL? Segons l'art. 131.bis de la TRLGSS:

- A) Per transcurs del termini (12 mesos més 6 mesos).
- B) Alta mèdica (amb declaració o sense d'invalidesa).
- C) Per passar a la situació de jubilació.
- D) Per mort.

103.- QUAN POT PERDRE EL TREBALLADOR EL SUBSIDI PER INCAPACITAT TEMPORAL?

Segons l'**art.132** de la Llei General de la Seguretat Social:

- A) Quan el beneficiari actuï fraudulentament per rebre la prestació.
- B) Si, estant en incapacitat temporal, treballa per compte d'altri o propi.
- C) Quan sense causa raonable rebutja o abandona el tractament que se li ha indicat.

104.- EN CAS DE PLURIOCCUPACIÓ, SI HI HA UN ACCIDENT, QUI PAGA AL TREBALLADOR?

Cada empresa abonarà a l'accidentat, en pagament delegat, la part proporcional del subsidi que li correspongui, en funció del que cotitzi.

L'assistència sanitària la prestarà la mútua que tingui coberta la contingència de l'accident a l'empresa on es produeixi. I encara que la llei no ho indica, normalment ambdues entitats repartiran les despeses proporcionalment.

105.- SI UN TREBALLADOR ESTÀ DE BAIXA DURANT ELS 11 MESOS DE L'ANY I SE LI DÓNA L'ALTA L'1 DE DESEMBRE, TÉ DRET AQUEST TREBALLADOR A GAUDIR DE LES SEVES VACANCES?

El treballador té dret al gaudi de les seves vacances, ja que l'**art. 38** de l'Estatut dels treballadors, diu que les vacances, no substituïbles per compensació econòmica, seran les que marqui el conveni o contracte individual, i en cap cas seran inferior a 30 dies naturals.

L'**art. 32.4** de la **Llei 42/1994** defineix la incapacitat temporal a què té el treballador que l'impossibilita per al treball mentre rep assistència mèdica.

Per tant, el fet de no poder treballar a causa de baixa mèdica no comporta que perdi les vacances, ja que aquestes les ha de gaudir durant l'any natural.

Si la baixa abasta tot l'any, o un període en què, sense comprendre tot l'any, el

treballador no hagi gaudit d'aquestes vacances, no podrà fer-ho, ni se'l podrà compensar de cap manera.

106.- EN EL CAS DE L'EXEMPLE ANTERIOR, EL TREBALLADOR COBRARIA LES PAGUES EXTRAORDINÀRIES?

L'art. 31 de l'Estatut dels treballadors diu que el treballador té dret a 2 gratificacions extraordinàries a l'any, una per Nadal i una altra quan ho marqui el conveni o per acord entre l'empresari i els representants dels treballadors. La quantia d'aquestes gratificacions s'ha de fixar per conveni. També es pot acordar prorratejar-les en les dotze mensualitats de l'any.

Com ja sabem, la base de cotització es forma amb totes les retribucions que corresponen al mes a què es refereix la cotització, incloent-hi tots els conceptes no exclosos de cotització, hi afegirem a més la part proporcional de les pagues extraordinàries i els conceptes retributius que no tinguin caràcter periòdic i que es paguin durant l'any en curs.

Quan l'empresa paga als treballadors l'accident de treball en pagament delegat de la mútua, està pagant-los la part proporcional de les pagues extraordinàries. Per això en aquest cas només caldrà pagar la part proporcional del temps no abonat mensualment com a accident de treball.

TÍTOL VI

LA INCAPACITAT PERMANENT I LES INVALIDESES

107.- QUÈ ÉS LA INVALIDESA PERMANENT?

La defineix l'**art. 34** de la **Llei 42/1994** de 30 de desembre, diu que és aquella situació del treballador que després d'haver estat sotmès al tractament prescrit i d'haver estat donat d'alta mèdica, presenta reduccions anatòmiques o funcionals greus, susceptibles de determinació objectivament i previsiblement definitives, que disminueixin o anul·lin la seva capacitat laboral.

108.- QUÈ SÓN LES LESIONS PERMANENTS NO INVALIDANTS?

Les defineix l'**art. 150** del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social. Són les lesions, mutilacions i deformitats de caràcter definitiu, causades per un accident de treball o malaltia professional que, sense arribar a constituir una invalidesa permanent, suposen una disminució o alteració de la integritat física del treballador i que apareixen en el barem d'indemnitzacions.

La seva indemnització és en una sola vegada, per la quantitat a un tant alçat que el mateix barem determina.

Aquesta indemnització la percebrà el treballador, sense perjudici del dret del treballador a continuar al servei de l'empresa.

109.- QUINS REQUISITS SÓN NECESSARIS PER OBTENIR LA PRESTACIÓ PER LESIÓ PERMANENT NO INVALIDANT?

Els requisits bàsics per a obtenir la pensió permanent no invalidant són tres:

- A)** Estar en situació d'alta o assimilada a la Seguretat Social.
- B)** Haver estat donat d'alta mèdica per curació.
- C)** Que la lesió o mutilació vingui recollida en el barem de lesions permanents no invalidants.

110.- QUANTS GRAUS D'INVALIDESA HI HA?

Els diferents graus d'invalidesa estan en funció de les reduccions anatòmiques o funcionals patides pel treballador, i en tot cas la disminució de la seva capacitat ha de ser superior al 33%.

L'**art. 137** de la Llei General de la Seguretat Social 1/94 els classifica en els graus següents:

- A)** Incapacitat permanent parcial per a la professió habitual.
- B)** Incapacitat permanent total per a la professió habitual.
- C)** Incapacitat permanent absoluta per a qualsevol treball.

D) Gran invalidesa.

111.- QUIN PERÍODE DE TEMPS ÉS NECESSARI HAVER COTITZAT PER TENIR DRET A LA PRESTACIÓ ECONÒMICA PER INVALIDESA PERMANENT EN ACCIDENT DE TREBALL?

Quan la invalidesa està motivada per accident de treball o per malaltia professional, no cal cap període mínim de cotització.

112.- QUIN ÉS EL PERÍODE MÀXIM DE LA INCAPACITAT TEMPORAL?

Una de les causes del pas d'incapacitat temporal a permanent és l'esgotament del termini màxim que marca el **paràgraf 1r de l'art. 128**, del TRLGSS és a dir, 12 mesos amb una possible pròrroga de 6 mesos més (en total 18 mesos). Aquests 18 mesos poden ampliar-se a 6 mesos més si els òrgans competents determinen una pròrroga expressa per determinar la curació o la proposta d'una invalidesa

113.- PERSISTEIX L'OBLIGACIÓ DE COTITZAR EN EL CAS D'INCAPACITAT TEMPORAL?

Segons el redactat de l'**art. 106.4** del Text Refós de l'any 94 realitzat per l'**art. 32.2 de la Llei 41/94**, l'obligació de cotitzar continuarà en la situació d'incapacitat temporal, sigui quina sigui la causa.

Per tant, l'obligació arribarà fins als 18 primers mesos, i no es podrà donar de baixa el treballador amb contracte fix fins transcorregut aquest termini.

114.- QUINS EFECTES PRODUUEIXEN EN LA RELACIÓ LABORAL LA INCAPACITAT TEMPORAL I LA INVALIDESA PERMANENT?

Segons l'**art. 36 Llei 42/1994** de 30 de desembre:

- A) Suspensió del contracte de treball.
- B) Produïda l'extinció de la incapacitat temporal amb declaració d'invalidesa permanent (total, absoluta o gran invalidesa) i la situació d'incapacitat del treballador sigui

previsiblement objecte de revisió per millora, que permeti la seva incorporació al lloc de treball, subsistirà la suspensió de la relació laboral, amb reserva del lloc de treball, durant un període de dos anys des de la data de la resolució per la qual es declari la invalidesa permanent.

115.- QUINA QUANTIA ECONÒMICA PERCEP EL TREBALLADOR DURANT LA PRÒRROGA D'IT?

És la mateixa que en el cas de la invalidesa temporal, és a dir, el 75 % de la base reguladora.

116.- HI HA L'OBLIGACIÓ DE COTITZAR PEL TREBALLADOR PER PART DE L'EMPRESA EN LA SITUACIÓ D'INCAPACITAT PERMANENT?

Passar a aquesta situació produeix la suspensió del contracte, l'empresa pot donar de baixa el treballador i no està obligada a cotitzar per ell mentre roman en situació d'incapacitat permanent.

117.- ES REVALORA LA PRESTACIÓ ECONÒMICA DE LA INCAPACITAT PERMANENT?

Les prestacions d'incapacitat permanent estan equiparades, a efectes de la seva revaloració anual, a les pensions, per tant, l'increment serà el que fixi el Govern per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

118.- QUAN S'EXTINGEIX LA PRÒRROGA D'INCAPACITAT PERMANENT?

- A) Per alta mèdica deguda a curació sense incapacitat.
- B) Per alta mèdica amb declaració d'invalidesa permanent.
- C) Perquè el treballador passa a la situació de jubilació.
- D) Per defunció del treballador.

119.- QUAN ES DENEGA, SUSPÈN O ANUL·LA EL DRET AL SUBSIDI D'INCAPACITAT PERMANENT?

- A) Quan hagi actuat fraudulentament per obtenir o conservar el subsidi.
- B) Quan rebutgi o abandoni el tractament sense causa justificada.
- C) Quan treballi per compte propi o d'altri durant la incapacitat.

120.- ÉS POSSIBLE EMBARGAR LA PENSIÓ D'INCAPACITAT PERMANENT?

És possible i en les mateixes circumstàncies que per a l'embargament dels salaris, de la forma següent:

- 1) Subsidi equivalent al salari mínim interprofessional, no embargable, excepte per al pagament d'aliments.
- 2) Les prestacions que superin el salari mínim interprofessional, segons l'escala següent:

A)	Quantia entre SMI i 2 vegades SMI	30%
B)	" " 2 vegades SMI i 3 vegades SMI	40%
C)	" " 3 i 4 vegades SMI	50%
D)	" " 4 i 5 vegades SMI	70%
E)	" " 5 i 6 vegades SMI	80%
F)	" " més de 6 vegades SMI	90%

121.- QUÈ ÉS CONSIDERA PROFESSION HABILITAT ?

La defineix l'art. 137.2 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, dient que s'entén per professió habitual, en cas d'accident, sigui o no de treball, l'exercida normalment pel treballador quan el pateix. En cas de malaltia comuna o professional, aquella a la qual el treballador dedicava la seva activitat fonamental durant el període de temps, anterior a la iniciació de la incapacitat.

122.- QUÈ ÉS LA INCAPACITAT PERMANENT PARCIAL?

La defineix l'art. 137 – 3r del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social. És aquella incapacitat permanent que, sense aconseguir el grau de total, ocasiona al

treballador una disminució no inferior al 33% en el seu rendiment normal per a la professió, sense impedir-li la realització de les tasques fonamentals.

123.- QUINA PRESTACIÓ ECONÒMICA PERCEP EL TREBALLADOR EN INCAPACITAT PERMANENT PARCIAL?

Una indemnització a un tant alçat de 24 mensualitats de la base reguladora de la prestació d'incapacitat temporal.

El declarat en incapacitat parcial permanent que se sotmeti a un procés de recuperació podrà percebre un 75% de la base reguladora de la incapacitat temporal, però no podrà percebre salari perquè és incompatible.

124.- QUÈ ÉS INCAPACITAT PERMANENT TOTAL PER A LA PROFESSIÓ HABITUAL?

La defineix l'**art. 137.4** del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social. És la que inhabilita el treballador per a la realització de totes, o almenys, de les fonamentals tasques de la seva professió habitual, sempre que pugui dedicar-se a una altra de diferent.

125.- QUINA ÉS LA PRINCIPAL DIFERÈNCIA ENTRE LA INCAPACITAT PERMANENT PARCIAL I LA TOTAL?

Essencialment que en la incapacitat permanent parcial el treballador pot desenvolupar les tasques fonamentals de la seva professió habitual i en la total no en pot desenvolupar cap d'aquestes.

126.- QUINES PRESTACIONS ECONÒMIQUES CORRESPONEN EN INCAPACITAT PERMANENT TOTAL?

Correspon una pensió vitalícia d'un 55% de la base reguladora.

Quan per la seva edat, falta de preparació general o especial o per les circumstàncies socials o laborals de la seva residència, es cregui que tindrà dificultats per aconseguir feina, es pot incrementar la pensió en un 20% i la Direcció Provincial de l'INSS reconeixerà

aquest dret. En tot cas, tindran dret a aquest increment del 20% tots aquells treballadors més grans de 55 anys.

Així mateix, el treballador afectat per aquesta invalidesa que se sotmeti a un procés de recuperació pot incrementar la seva pensió en un 20%, incompatible amb cap tipus de salari.

127.- EN LA INCAPACITAT PERMANENT TOTAL ÉS POSSIBLE CANVIAR LA PENSIÓ VITALÍCIA PER UNA INDEMNITZACIÓ A UN TANT ALÇAT?

És possible encara que difícil d'aconseguir, ja que els organismes competents són molt rígids a l'hora de concedir-los, malgrat les poques peticions que es donen. En principi, el sol·licitant ha de tenir menys de 60 anys, i hi ha una escala que és la següent:

Sol·licitant inferior a	54 anys	72	mensualitats
	55 “	60	“
	56 “	48	“
	57 “	36	“
	58 “	24	“
	59 “	12	“

128.- QUINS ALTRES REQUISITS SÓN NECESSARIS PER A CANVIAR LA PENSIÓ VITALÍCIA PER INDEMNITZACIÓ?

- A) Ser menor de 60 anys.
- B) Petició realitzada dins dels 3 anys següents a la resolució o sentència ferma.
- C) Les lesions no són susceptibles de modificació.
- D) El beneficiari ha d'acreditar que està realitzant un treball en qualsevol dels règims de la Seguretat Social o que l'import de la indemnització s'invertirà en una activitat professional com a autònom.
- E) Sol·licitar-ho a la Secretaria General de la Seguretat Social.

129.- QUÈ ÉS LA INCAPACITAT PERMANENT ABSOLUTA PER A QUAalsevol TREBALL?

L'art. 137.5 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social diu: "s'entendrà per incapacitat permanent absoluta per a qualsevol treball, la que inhabiliti completament el treballador per a qualsevol professió o ofici".

130.- PER INCAPACITAT PERMANENT ABSOLUTA, QUINA PRESTACIÓ ECONÒMICA ES PERCEP?

Una pensió vitalícia equivalent al 100% de la base reguladora.

131.- QUÈ ÉS LA GRAN INVALIDESA?

L'article 137.6 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social diu:

"És la situació del treballador afectat per incapacitat permanent i que, a conseqüència de pèrdues anatòmiques o funcionals, necessita l'assistència d'una altra persona per realitzar els actes més essencials de la vida, com ara vestir-se, desplaçar-se, menjar o anàlegs."

132.- QUINA PRESTACIÓ ECONÒMICA ES PERCEP EN LA GRAN INVALIDESA?

El treballador qualificat com gran invàlid té dret a una pensió vitalícia del 100% de la base reguladora. A més a més, rebrà un complement destinat a remunerar una persona que l'atengui, que en cap cas no podrà tenir un import inferior al 45% de la pensió percebuda.

133.- ES POT REVISAR ELS GRAUS D'INVALIDESA?

Les situacions d'invalidesa les declara l'INSS.

La revisió ve determinada en l'**art. 143** del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social.

La revisió es pot efectuar per dues causes:

A) Per agreujament o millora.

B) Per error de diagnòstic.

Per al primer cas, la resolució, inicial o de revisió, indicarà el termini a partir del qual es pot instar la revisió, i sempre que no hagi complert l'edat de 65 anys.

Les revisions fundades en error de diagnòstic podran dur-se a terme en qualsevol moment, mentre no hagin complert els 65 anys.

TÍTOL VII

DEFUNCIÓ I SUPERVIVÈNCIA

134.- QUÈ ÉS LA PRESTACIÓ PER MORT?

- A) Es considera mort per conseqüència d'accident de treball, l'operari que mor a causa immediata d'aquest accident, sempre que es determini que la mort es va produir pel treball que realitzava i estava en situació d'alta o situació assimilada.
- B) Qui tingui una incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa amb independència del moment i causa de la mort, es considera accident de treball.
- C) Si no té incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa, i la mort es produeix dins del termini de 5 anys des de l'accident, s'haurà de provar que la mort va tenir relació amb l'accident.
- D) En el cas núm. 3, si passen 5 anys des de la data de l'accident, la defunció no es considerarà com a accident, encara que en sigui la conseqüència.
- E) Quan un treballador desapareix a conseqüència d'un accident, i no se'n tenen notícies durant els 90 dies naturals següents a l'accident (ha de realitzar-se el dret dins dels 180 dies naturals següents a l'expiració del termini de 90).

135.- QUINES PRESTACIONS ES PODEN PERCEBRE EN CAS DE MORT?

Es generen les següents:

- A) Auxili per defunció.

- B) Viduïtat.
- C) Orfandat.
- D) En favor de familiars.

136.- QUÈ ÉS L'AUXILI PER DEFUNCIÓ?

Consisteix en el lliurament per una sola vegada de la quantitat de 33,06 € quan el beneficiari sigui algun d'aquests familiars:

- A) Viuda.
- B) Fills.
- C) Parents del difunt que convisquin amb ell habitualment.

Així mateix, es poden abonar aquests 33,06 € a la persona que hagi pagat les despeses del sepeli encara que no sigui familiar.

137.- QUINA DOCUMENTACIÓ CAL APORTAR?

Els familiars amb dret a percebre l'auxili per defunció hauran d'aportar la documentació següent:

- A) Sol·licitud de la prestació en el model oficial.
- B) Document nacional d'identitat.
- C) Certificat de defunció.
- D) Llibre de família.

Quan qui ho sol·licita no és un parent, a més dels esmentats abans, serà obligatori aportar els justificants d'haver satisfet les despeses del sepeli.

138.- QUÈ ÉS LA PRESTACIÓ PER VIDUÏTAT?

És una pensió de caràcter vitalici a què té dret:

- A) El cònjuge supervivent.

- B) Els separats, divorciats sempre que no s'hagin tornat a casar, i aquells amb matrimoni declarat nul per sentència judicial. En els casos de nul·litat s'exigirà que el que vulgui ser beneficiari no hagi estat considerat contraent de mala fe.
- C) Perdrà la condició de beneficiari de la pensió de viduitat que li correspongui qui fos condemnat, per sentència ferma, per haver comès un delictes dolós d'homicidi en qualsevol de les seves formes o de lesions, quan l'ofesa pel delictes fos el cònjuge o excònjuge, si no és que hi ha reconciliació entre ells.

139.- QUINA QUANTIA TÉ LA DE PRESTACIÓ PER VIDUITAT?

El 52% de la base reguladora corresponent al causant, quan el causant sigui treballador en actiu a la data de la defunció.

El 70% sempre que durant tot el període de percepció de la pensió es compleixin els requisits següents:

- Que el pensionista tingui càrregues familiars.
- Que la pensió de viduitat constitueixi la principal o única font d'ingressos.
- Que els rendiments anuals del pensionista per tots els conceptes no superin la quantia resultant de sumar al límit que en cada exercici econòmic estigui previst pel reconeixement de complements per mínims de les pensions contributives l'import anual que en cada exercici econòmic correspongui a la pensió mínima de viduitat en funció de l'edat del pensionista.

140.- ÉS COMPATIBLE LA PENSÍO DE VIDUITAT?

L'art. 179.1 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social diu que la pensió de viduitat serà compatible amb qualssevol rendes de treball i amb la pensió de jubilació o incapacitat permanent a la que ell mateix tingui dret.

141.- QUINES CAUSES S'HAN DE DONAR PERQUÈ ES PRODUEIXI L'EXTINCIÓ DE LA PENSÍO DE VIDUITAT?

- Per contreure nou matrimoni.

- Per defunció.
- Perquè es comprova que el treballador desaparegut en accident no va morir.
- Per condemna ferma per delictes de lesions en referència al cònjuge o excònjuge, a excepció que hi hagi reconciliació.
- Declaració, en sentència ferma, de culpabilitat de la mort del causant.

142.- PER DEFUNCIÓ, TÉ DRET EL CÒNJUGE A CAP INDEMNITZACIÓ ESPECIAL A UN TANT ALÇAT?

Té dret a una indemnització de 6 mensualitats de la base reguladora calculada sobre la quantia de la pensió que el causant estigui percebent en el moment de la seva defunció.

143.- QUÈ ÉS LA PENSIÓ PER ORFANDAT?

La que percep els fills del causant, sigui quina sigui la naturalesa legal de la seva filiació, així com:

- A) Menors de 18 anys.
- B) Majors de 18 anys incapacitats per al treball en grau de total o gran invalidesa.
- C) En el cas que el fill del causant no efectuï un treball lucratiu per compte d'altri o propi o quan, si el fa, els ingressos obtinguts en còmput anual són inferiors al 75% del SMI que es fixa en cada moment, i ho són aquells que a la data de la defunció siguin menors de 22 anys, o de 24 en el cas que no sobrevisqui cap dels pares.
- D) Fills que el cònjuge supervivent hagi portat al matrimoni sempre que:
 - 1) El matrimoni s'hagi celebrat 2 anys abans de la defunció del causant.
 - 2) Es prova que conviven amb el causant i al seu càrrec.
 - 3) No tinguin dret a cap altra pensió de la Seguretat Social, ni tinguin familiars amb obligació de proporcionar-los aliments segons la legislació civil.

144.- QUINA ÉS LA QUANTIA PER LA PENSIÓ D'ORFANDAT?

Per a cada orfe és el 20% de la base reguladora del treballador difunt.

Si el cònjuge que cobrarà la pensió de viduitat mor, aquesta pensió es distribuirà entre els orfes a parts iguals.

Les pensions d'orfandat causades pel pare i la mare són compatibles entre si, podent aconseguir fins al 100% de les respectives bases reguladores.

La suma de les pensions d'orfandat i viduitat no poden excedir la quantia de la base reguladora sobre les quals s'hagin determinat.

145.- EN QUINS CASOS ES PERD LA PENSIÓ D'ORFANDAT?

- A) Quan el beneficiari fa 18 anys, llevat que tingui una invalidesa permanent absoluta per a qualsevol treball.
- B) Cessar la incapacitat que li atorga el dret a la pensió.
- C) Adquirir estat matrimonial.
- D) Defunció.

146.- ELS ORFES TENEN DRET A CAP INDEMNITZACIÓ A UN TANT ALÇAT?

Sí que tenen dret i és:

- A) Una mensualitat de la base reguladora per a cadascun dels fills quan hi hagi vídua o vidu, amb dret a indemnització.
- B) Una mensualitat més la quantitat que resulti de dividir entre tots els orfes l'import de 6 mensualitats de la base reguladora quan no existeixi vídua o vidu amb dret a indemnització.

La suma d'aquestes pot excedir de la base reguladora anual del causant en aquells supòsits que hi hagi més de sis orfes beneficiaris, a diferència del que passa amb les pensions de viduitat i orfandat, que tenen com a límit màxim el 100% d'aquesta base.

147.- A QUI S'ABONA LA PENSIÓ D'ORFANDAT?

A qui tingui a càrrec seu els beneficiaris.

148.- ÉS COMPATIBLE LA PENSIÓ D'ORFANDAT?

L'art. 179.2 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social ens diu: La pensió d'orfandat és compatible amb qualsevol altra renda de treball, amb la sola excepció de no exercir al mateix temps un lloc en el sector públic.

149.- ES POT DONAR CAP ALTRE TIPUS DE PRESTACIÓ A FAVOR D'ALTRES FAMILIARS?

Es poden donar pensions temporals o vitalícies, iguals en la seva quantia a la pensió d'orfandat a una sèrie de familiars consanguinis:

- 1) Néts i germans.
- 2) Mare i àvies.
- 3) Pare i avis.
- 4) Fills i germans del pensionista de jubilació o invalidesa.

Es requereix a més:

- A) Que el familiar hagi conviscut amb el causant, sota el seu mateix sostre i al seu càrrec, durant 2 anys com a mínim abans de la mort.
- B) Carència de mitjans de subsistència.
- C) Menor de 18 anys per a néts i germans o que tinguin reduïda la seva capacitat de treball en un grau d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa, que siguin orfes de pare i mare i que no tinguin dret a una pensió pública
- D) Mares i àvies vídues, solteres, casades i que el seu marit sigui major de 60 anys o estigui incapacitat pel treball, separades judicialment o divorciades.
- E) Edat mínima de 60 anys o incapacitat per al treball per als pares i avis.
- F) Fills i germans que siguin majors de 45 anys i solters, divorciats o vidus i que acreditin dedicació prolongada a la cura del causant.

150.- QUAN NO EXISTEIXIN BENEFICIARIS AMB DRET A PENSÍO, HI HA CAP TIPUS D'INDEMNITZACIÓ PER ALS FAMILIARS?

Sí. Quan no hi ha beneficiaris amb dret a pensió, i existeixen ascendents del difunt que hi tinguin dret, se'ls abona un subsidi equivalent a:

- A) A nou mensualitats, si només és 1.
- B) Un any de salari del causant, si són 2 els ascendents.

TÍTOL VIII

L'EMBARÀS, LA LACTÀNCIA NATURAL I ELS RISCOS EN EL LLOC DE TREBALL

151.- QUÈ S'ENTÉN PER SITUACIÓ PROTEGIDA DURANT L'EMBARÀS O LA LACTÀNCIA NATURAL

Es considera situació protegida el període de suspensió del contracte de treball en els supòsits que la dona treballadora ha de canviar de lloc de treball per un altre de compatible amb el seu estat d'embaràs o lactància natural, quan aquest canvi de lloc no sigui tècnicament o objectivament possible o no es pugui exigir raonablement per motus justificats.

152.- NAIXEMENT DEL DRET I DURADA

- El dret al subsidi neix des del mateix dia que s'inicia la suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs o lactància natural.
- S'abona durant el període necessari per a la protecció de la salut de la treballadora embarassada i/o el fetus o nadó lactant, i finalitza el dia abans d'aquell en què s'inicià la suspensió del contracte de treball per maternitat o la reincorporació de la dona treballadora al seu lloc de treball o a un altre de compatible amb el seu estat o els 9 mesos del lactant.

En el cas de treballadores contractades a temps parcial, s'abona durant tots els dies

naturals que es manté la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, amb l'excepció ja esmentada en el paràgraf anterior.

153.- BENEFICIARIS / REQUISITS

Les treballadores per compte d'altri i les treballadores sòcies de societats cooperatives o laborals, declarades en suspensió de contracte per risc durant l'embaràs, i sempre que reuneixen aquests requisits:

- Estar afiliades i d'alta a la Seguretat Social. Es consideren de ple dret les afiliades i d'alta, encara que l'empresari hagi incomplert les seves obligacions.
- Per a les professionals taurines, la inclusió en el cens d'actius equival a la situació d'alta.
- Es considera situació d'alta especial la vaga legal o el tancament patronal.
- En el cas dels representants de comerç, s'exigeix, a més a més, estar al corrent del pagament de les quotes en la data que esdevingui la contingència. Si no ho estan, el pagament de la prestació queda pendent fins al compliment de l'obligació.
- En el cas de les artistes i professionals taurines que siguin deutores de quotes en virtut de les regulacions que s'efectuïn en finalitzar l'exercici econòmic, s'aplica el que s'ha esmentat en el paràgraf anterior.
- No hi ha període mínim de cotització, perquè es deriva de contingència professional.

154.- CERTIFICACIÓ MÈDICA SOBRE L'EXISTÈNCIA DE RISC

La certificació mèdica que les condicions del lloc de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora i/o del fetus l'expedeix l'INNSS o la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social, en funció de l'entitat amb qui l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals.

- Si la competència és dels serveis mèdics de l'INNSS:

- És requisit previ l'informe del metge d'atenció primària (ICS) que assisteixi facultativament la treballadora, en el qual s'expressi la situació de embaràs o la lactància, així com que les condicions del lloc de treball desenvolupat poden influir negativament en la salut de l'embarassada o del fetus.
- La Treballadora ha de presentar l'informe a la Direcció Provincial de l'INSS corresponent al seu domicili, acompanyant la declaració de l'empresa, on constin les tasques dutes a terme per la treballadora, així com les característiques del lloc de treball que demostrin que no està exempt de riscos per a l'embaràs. Si es tracta de treballadores de la llar, s'acompanyarà la declaració del responsable de la llar familiar.
- Els serveis mèdics de la Direcció Provincial emetran certificat en el qual quedi acreditat que les condicions del lloc de treball influeixen negativament a la salut de l'embarassada o del fetus i que, en conseqüència, hauria de desenvolupar una funció o lloc de treball diferent i compatible al seu estat.
- L'expedició d'aquest certificat és de tramitació preferent i consta d'original i dues còpies:
 - Es lliurarà a la treballadora l'original i una còpia per l'empresa o, si escau, pel responsable de la llar familiar.
 - L'altra còpia restarà en poder de l'ICAM.

En el cas de direccions provincials de l'INSS que no disposin de serveis mèdics propis, la certificació mèdica la lliurarà l'ICAM.

- Si la competència és dels serveis mèdics de la mútua, se seguirà el mateix procediment que en el punt anterior, amb aquestes particularitats:
 - L'interessada lliurarà a la mútua l'informe mèdic d'atenció primària i la declaració de l'empresa a fi i efecte que el servei mèdic de la mútua emeti el certificat.
- La certificació mèdica constarà d'un original i tres còpies:
 - Es lliurarà a la treballadora l'original i dues còpies, una amb destinació a la l'empresa

i altra, a l'entitat gestora corresponent (mutua o INSS)

- La tercera còpia romandrà en poder del servei mèdic.

155.- DENEGACIÓ, ANUL·LACIÓ, SUSPENSIO / EXTENSIÓ

El dret al subsidi pot ser denegat, anul·lat o suspès quan la beneficiària:

- Actua fraudulentament per obtenir o conservar el subsidi
- Duu a terme algun treball o activitat, ja sigui per compte d'altri o propi, sempre que s'hagi iniciat després de la suspensió del contracte de treball amb risc durant l'embaràs, incompatibles amb el seu estat.

El dret al subsidi s'extingeix per:

- La suspensió del contracte de treball per maternitat
- La reincorporació de la treballadora al seu lloc de treball anterior o a un altre de compatible amb el seu estat
- L'extinció del contracte en virtut de les causes legalment establertes.
- La mort de la beneficiària.
- El fill lactant fa 9 mesos.

156.- FORMULARI DE SOL·LICITUD

Tots els impresos que necessiten per tramitar-ho els pots trobar en aquesta adreça del web de l'INSS:

http://www.seg-social.es/inicio/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID?41054#41061

157.- DOCUMENTS QUE CAL ADJUNTAR A LA SOL·LICITUD

1. Acreditació de la identitat de la interessada mitjançant aquesta documentació en vigor:

- Espanyoles: document nacional d'identitat (DNI)
- Estrangeres:
 - Número d'identificació d'estrangers (NIE) i passaport o document / carta del seu país (UE, EEE i Suïssa)

- Tarjeta d'identitat (TIE), resta de països

PRESENTACIÓ DEL SEGÜENTS DOCUMENTS ORIGINALS I EN VIGOR, I FOTOCÒCOPIES COMPULSADES O CÒPIES PER PROCEDIR A COMPULSAR-LES

2. Documentació relativa a la cotització:

- Treballadora per compte d'altri del Règim General; certificat d'empresa degudament omplert.
- Treballadores per compte d'altri del Règim Especial Agrari; certificat d'empresa omplert conforme al TC 2/8 del mes anterior a l'inici de la suspensió del contracte de treball i justificants de pagament dels tres darrers mesos (TC / 1/9).
- Per a les artistes i professionals taurines; declaració d'activitats (TC 4/6) i justificants d'actuacions (TC 4/5) que no hagin estat presentats a la Direcció Provincial o l'Administració de la Tresoreria General de la Seguretat Social.
- Treballadora per compte propi; justificants del pagament de quotes dels tres darrers mesos.
- Representants de comerç; justificants del pagament de les quotes dels darrers tres mesos (TC 1/3).

DOCUMENTACIÓ QUE ACREDITI EL RISC

- 3.** Informe del facultatiu de l'ICS que l'assisteixi. (1)
- 4.** Certificació mèdica expedida pels serveis mèdics de l'entitat gestora, en funció de l'entitat amb qui l'empresa o les treballadores per compte propi tinguin concertada la cobertura dels riscos professionals i que quedi acreditat el risc durant l'embaràs, i que les condicions del lloc de treball influeixen negativament en la salut de la treballadora o del fetus i/o que pot haver risc durant la lactància.
- 5.** Declaracions de l'empresa o de la treballadora per compte propi. (2)

- A.** Treballs i activitats realitzats per la treballadora, condicions del lloc de treball, categoria i risc específic.
- B.** Inexistència d'un altre lloc de treball compatible amb el seu estat.

ALTRA DOCUMENTACIÓ

- 6.** Declaració de situació d'activitat, sols per a les treballadores del Règim Especial de Treballadors Autònoms.
 - 7.** Llibre de família per a la prestació de risc durant la lactància natural.
-
- (1)** No serà necessari presentar-lo quan s'aporti la certificació mèdica, que acrediti el risc, i hagi estat expedida per l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS).
 - (2)** En el cas de sòcies de societats cooperatives o laborals, la declaració l'emetrà el gerent o administrador de la societat.
En el cas de treballadores integrades al Règim Especial de les Treballadores de la Llar, la declaració l'emetrà el responsable de la llar familiar.

Glossari de sigles més emprades

A.M.A.T.:	<i>Associació de Mútues d'Accidents de Treball.</i>
Art.:	<i>Article.</i>
A.T.:	<i>Accident de treball.</i>
B.O.E.:	<i>Butlletí Oficial de l'Estat.</i>
CC.AA.:	<i>Comunitats Autònomes.</i>
C.C.:	<i>Contingència comuna.</i>
C.C.S.:	<i>Comissió de Control i Seguiment.</i>
C.P.E.:	<i>Comissió de Prestacions Especials.</i>
I.C.A.M.:	<i>Institut Català d'Avaluacions Mèdiques.</i>
C.P.:	<i>Contingències professionals.</i>
Disp.:	<i>Disposicions.</i>
E.T.:	<i>Estatut del Treballadors.</i>
G.I.:	<i>Gran Invalidesa.</i>
Gral.:	<i>General.</i>
I.C.S.:	<i>Institut Català de la Salut.</i>
I.T.:	<i>Incapacitat Temporal.</i>
I.P.:	<i>Incapacitat Permanent.</i>
I.M.S.:	<i>Invalidesa, Mort i Supervivència.</i>
I.N.S.S.:	<i>Institut Nacional de la Seguretat Social.</i>
I.T.C.C.:	<i>Incapacitat Laboral per Contingències Comunes.</i>
L.P.N.I.:	<i>Lesió Permanent no Invalidant.</i>
L.P.R.L.:	<i>Llei de Prevenció de Riscos Laborals.</i>
M.A.T.M.P.S.S.	<i>Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social.</i>

MM.PP.	<i>Malalties Professionals.</i>
O.M.:	<i>Ordre Ministerial.</i>
R.D.:	<i>Reial Decret.</i>
R.E.A.:	<i>Regim Especial Agrari.</i>
R.E.T.A.:	<i>Regim Especial dels Treballadors Autònoms.</i>
S.M.I.:	<i>Salari Mínim Interprofessional.</i>
S.S.:	<i>Seguretat Social.</i>
T.G.S.S.:	<i>Tresoreria General de la Seguretat Social.</i>
T.R.L.G.S.S.	<i>Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social.</i>

PÀGINES WEB D'INTERES GENERAL

Pàgina web de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo

www.amat.es/

Pàgina web de l'Associació Catalana de Mútues d'Accidents de Treball

www.acmat.org

Pàgina web del Ministerio de Trabajo e Inmigración

www.mtas.es

Pàgina web del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya

www.gencat.net/treball/

Pàgina web de la Seguridad Social

www.seg-social.es

Pàgina web de l'ICS

www.gencat.net/ics/

Pàgina web del BOE

www.boe.es

Pàgina web del Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

www.gencat.net/diari/

Pàgina web de l'UGT

www.ugt.es

Pàgina web de l'UGT de Catalunya

www.ugt.cat

Pàgina web de la Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral de la UGT de Catalunya

www.ugt.cat/salutlaboral

PÀGINES WEB DE LES MÚTUES QUE ESTAN EN ACTIU A DATA, DESEMBRE- 2008, PER ORDRE ALFABÈTIC.

Pàgina web de ACTIVA MUTUA 2008

www.activamutua.es

Pàgina web de la Mútua ASEPEYO

www.asepeyo.es

Pàgina web de la Mútua BALEAR

www.mutuabaleaar.es

Pàgina web de la Mútua CESMA (Ceuta)

www.mutuacesma.es

Pàgina web de la Mútua EGARSAT

www.egarsat.es

Pàgina web de la Mútua FRATERNIDAD

www.fraternidad.com

Pàgina web de la Mútua FREMAP

www.fremap.es

Pàgina web de la Mútua GALLEGA

www.mutuagallega.es

Pàgina web de la Mútua IBERMUTUAMUR

www.ibermutuamur.es

Pàgina web de la Mútua INTERCOMARCAL

www.mutua-intercomarcal.com

Pàgina web de la Mútua MAC

www.mac-mutua.com

Pàgina web de la Mútua MAZ

www.maz.es

Pàgina web de la Mútua MC MUTUAL

www.mc-mutual.com

Pàgina web de la Mútua MONTAÑESA

www.mutuamontañesa.es

Pàgina web de la Mútua MUTUALIA

www.mutualia.es

Pàgina web de la Mútua NAVARRA

www.mutuanavarra.es

Pàgina web de la Mútua SOLIMAT

www.solimat.com

Pàgina web de la Mútua UMIVALE

www.umivale.com

Pàgina web de la Mútua UNIMAT

www.uniondemutuas.es

Pàgina web de la Mútua UNIVERSAL

www.mutuauniversal.net

A final de l'any 2007, es va crear per primera vegada el que s'anomena corporacions de les MATMPSS, que és la fusió de mitjans per a donar servei (més proper) als treballadors de les diverses mútues que formen la corporació.

En aquestes corporacions, cada mútua (en teoria) manté la seva autonomia d'actuació i els seus Estatuts.

Cada mútua participant d'una corporació té l'obligació de donar assistència a un treballador d'una empresa que no està associada a la mútua que l'acull, però que pertany a la corporació.

Tot això, a priori, comporta avantatges vers el treballador, ja que pot anar a un centre assistencial més pròxim al seu lloc de treball, però l'experiència del temps ens dirà si l'atenció rebuda és l'adequada i necessària per a cada patologia.

A hores d'ara, hi ha dues corporacions constituïdes que aglutinen el 65% del total de les mútues del sector, i en un futur proper es preveuen noves fusions i/o corporacions.

Les corporacions actuals són:

CORPORACIÓN MUTUA

MC MUTUAL	MATMPSS	NÚM. 1
MUTUALIA	MATMPSS	NÚM. 2
SOLIMAT	MATMPSS	NÚM. 72
CESMA	MATMPSS	NÚM. 115
MUTUA GALLEGA	MATMPSS	NÚM. 201
UNIÓN DE MUTUAS	MATMPSS	NÚM. 267
MAC	MATMPSS	NÚM. 272
IBERMUTUAMUR	MATMPSS	NÚM. 274

SUMA INTERMUTUAL

MUTUA MONTAÑESA	MATMPSS	NÚM. 7
MAZ	MATMPSS	NÚM. 11
UMIVALE	MATMPSS	NÚM. 15
MUTUA NAVARRA	MATMPSS	NÚM. 21
EGARSAT	MATMPSS	NÚM. 276

Amb el suport de



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball