



CONTESTACIÓN A LA CONSULTA FORMULADA POR
CC.OO., EN LA SESIÓN CELEBRADA EL 10.12.2015, POR
LA COMISIÓN EJECUTIVA, RESPECTO CON LOS
PROTOCOLOS DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON
LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL ESTABLECIMIENTO DE
PROGRAMAS DE TRABAJO MODIFICADO PARA
TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE IT.



INFORME RELATIVO A LA CONSULTA PLANTEADA POR D.ENRIQUE MARTIN-SERRANO JIMENEZ, REPRESENTANTE DE LA CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS EN LA COMISION EJECUTIVA CENTRAL EL INSS Y LA TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, EN RELACION CON PROTOCOLOS DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL ESTABLECIMIENTO DE PROGRAMAS DE TRABAJO MODIFICADO PARA TRABAJADORES EN SITUACION DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Por la Secretaría de la Comisión Ejecutiva del Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social se ha dirigido escrito a esta Dirección General, de fecha 28 de abril de 2016 y registrado de entrada el 3 de mayo último, adjuntando el escrito presentado por el citado en el encabezamiento del presente informe, de fecha 22 de abril de 2016, en el que se formulan diversas consultas legales, en relación con los protocolos de colaboración de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social para el establecimiento de programas de trabajo de modificado para trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, consultas que fueron anunciadas en la sesión celebrada el 10 de diciembre de 2015 por la referida Comisión Ejecutiva.

Asimismo acompaña la documentación aportada por el referido representante, con el fin de que se facilite a dicha Secretaría las respuestas a las mencionadas consultas, para dar contestación a dicho escrito, cuyos términos son los siguientes:

"Tal y como se señaló en la Comisión Ejecutiva Central del pasado mes de diciembre, CCOO ha tenido conocimiento de que diversas Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social han comenzado a impulsar protocolos para el establecimiento de programas de trabajo modificado para trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.



El motivo de esta comunicación es el de, atendiendo a la petición de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS), exponer por escrito la situación planteada verbalmente en la citada reunión, al tiempo que se aporta la documentación que la acredita, en el ánimo de que con ello se venga a facilitar la resolución de esta cuestión, de la que se da cuenta tanto al INSS como a la DGOSS como entidades de la Seguridad Social que pueden verse afectadas por esta situación.

El citado protocolo, del que se aporta como ejemplo el impulsado por la Mutua Ibermutuamur, recoge textualmente que sus objetivos cabrían ser expresados en los siguientes términos: "El desarrollo de este Programa permite una mejor y más pronta recuperación del lesionado facilitando su reincorporación laboral, reduciendo los costes directos e indirectos relacionados con el absentismo, mejorando a su vez el control de los gastos médicos y de rehabilitación"; permitiendo a este respecto, entre otras, cuestiones como las siguientes:

- *"Permite que el trabajador lesionado cuyo estado de salud impida realizar la totalidad de las tareas de su puesto de trabajo habitual, pueda seguir desarrollando aquella actividad laboral que las limitaciones en cuanto a la carga física, postural, mental y neurosensorial de su patología le permitan desempeñar".*
- *"El PTM (programa de trabajo modificado) es un enfoque proactivo para devolver a los trabajadores lesionados a un entorno de trabajo seguro y productivo después de haber sufrido una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo".*
- *"proporciona trabajo alternativo temporal".*

En orden a las anteriores, CCOO considera necesaria la aclaración de los siguientes extremos:



- *Determinar si por parte de la Administración de Seguridad Social se ha establecido un marco normativo específico en el que se enmarque esta iniciativa.*
- *Determinar, con arreglo a la legislación actualmente vigente en materia de incapacidad temporal, el alcance legal que cabe reconocer a la situación por la que una persona "lesionada" pueda realizar una actividad laboral.*
- *En su caso, determinar de igual modo el alcance legal de una situación en la que una persona lesionada y con tratamiento asistencial del sistema público de salud o de una Mutua colaboradora con la Seguridad Social pueda ver sustituida su situación de incapacidad temporal por la alternativa que supone la fórmula de trabajo modificado, como la que se propone.*
- *En su caso, determinar la situación legal en la que se encuentra el trabajador incurso en una situación de trabajo modificado, de modo que se clarifique la situación laboral en la que se encuentra (alta, incapacidad temporal...), sí como las consecuencias que cabría derivar de dicha situación (por ejemplo, en caso de un nuevo accidente de trabajo, recaída, etc.).*
- *En su caso, determinar la naturaleza de la contraprestación económica que recibiría una persona incurso en una situación de trabajo modificado, clarificando si en tal situación cabría seguir percibiendo la prestación económica por incapacidad temporal y/o el salario por el trabajo desempeñado, o cualquier otra situación intermedia".*

Cumplimentando lo interesado, se informa lo siguiente:



ANTECEDENTES NORMATIVOS

Tal como se señala en la introducción del protocolo adjuntado con la consulta, los antecedentes normativos de este tipo de programas está recogido en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre (B.O.E. del 22), por el que se regula la prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, y en la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y, específicamente en la redacción dada al artículo 68.3.c), precepto que se corresponde con el artículo 82.3, del vigente texto refundido de dicha Ley, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (B.O.E de 31 de octubre).

Así, por lo que se refiere a la Disposición adicional cuarta del Real Decreto 1630/2011, su primer párrafo establece lo siguiente:

"Dentro de la colaboración en la gestión de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 68.2 y 3 de la Ley General de la Seguridad Social, las mutuas podrán participar, en los términos y con el contenido que se establezcan en las disposiciones de aplicación y desarrollo, en el asesoramiento y desarrollo de planes de prevención de la enfermedad profesional, de prevención de la enfermedad del trabajo recogida en el artículo 115.2 e) de la mencionada ley, y de reducción de los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes, que hayan sido acordados entre las empresas y los representantes de los trabajadores en el marco de la negociación colectiva. Del mismo modo, las mutuas podrán participar en la elaboración de procesos y protocolos de reincorporación al trabajo, así como de reubicación y rediseño de los puestos de trabajo, en colaboración con la empresa y los servicios de prevención de la misma y con la participación de los representantes de los trabajadores".



Por su parte, el artículo 82 del vigente texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, relativo a las particularidades de las prestaciones y servicios gestionados, establece en su apartado 3, primer párrafo lo siguiente:

"3. Las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social son prestaciones asistenciales a favor de los empresarios asociados y de sus trabajadores dependientes, así como de los trabajadores por cuenta propia adheridos, que no generan derechos subjetivos, dirigidas a asistir a los mismos en el control y, en su caso, reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de la Seguridad Social. También comprenderán actividades de asesoramiento a las empresas asociadas y a los trabajadores autónomos al objeto de que adapten sus puestos de trabajo y estructuras para la recolocación de los trabajadores accidentados o con patológicas de origen profesional, así como actividades de investigación, desarrollo e innovación a realizar directamente por las mutuas, dirigidas a la reducción de las contingencias profesionales de la Seguridad Social".

El referido Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre, no ha llegado a desarrollarse por coincidir en el tiempo con la reforma del marco jurídico de las mutuas prevista en la Disposición adicional decimocuarta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, reforma que ha tenido su plasmación en la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, pendiente a su vez del consiguiente desarrollo reglamentario.

2. CONSIDERACION PREVIA

A la vista de los referidos antecedentes normativos, resulta necesario adoptar un criterio respecto del alcance de las previsiones recogidas en el primer párrafo de la Disposición Adicional cuarta del Real Decreto 1630/2011, y específicamente, en relación con la posibilidad de que las mutuas colaboren en la elaboración de procesos y protocolos como los que nos ocupa, en colaboración con la empresa y los servicios de prevención de la misma y con la participación de los representantes de los trabajadores.



En tal sentido podría entenderse, en línea con lo actuado por Ibermutuamur, que desde la entrada en vigor del Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre, esto es, desde el 23 de noviembre de 2011, las mutuas pueden participar en la elaboración de protocolos como el de referencia, en colaboración con las empresas y los servicios de prevención de las mismas y con la participación de los representantes de los trabajadores, al amparo de las previsiones recogidas en el inciso final del párrafo primero de su disposición adicional cuarta. Dicho planteamiento podría entenderse corroborado por la Diligencia recogida en el Libro de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Mutua, de la que ésta ha aportado copia y que se adjunta como anexo al presente informe, diligencia en la que se requiere la introducción de determinadas modificaciones en el protocolo, pero sin cuestionar la falta de cobertura normativa para su aplicación.

Frente a ello, en base a una interpretación integrada del conjunto de las previsiones del primer párrafo de la disposición adicional cuarta del tantas veces citado Real Decreto 1630/2011, esta Dirección General considera que la remisión a *"los términos y con el contenido que se establezcan en las disposiciones de aplicación y desarrollo"*, resulta de aplicación a todos los supuestos regulados en dicho párrafo, incluidos los procesos y protocolos contemplados en su inciso final, cuyo inicio con la expresión *"Del mismo modo"* resulta suficientemente expresivo en tal sentido. Ello es congruente con lo establecido en el párrafo segundo de la referida disposición adicional, que recoge la misma remisión a las disposiciones de aplicación y desarrollo, para los supuestos regulados en el mismo.

A mayor abundamiento y en la misma línea argumental, procede poner de manifiesto que lo escueto de las pautas establecidas en dicho inciso para la participación en la elaboración de los referidos procesos y protocolos, que se limitan a enunciar su objeto y los sujetos intervinientes en su elaboración (mutuas, empresas, servicios de prevención y representantes de los trabajadores), hace necesario que, por razones de seguridad jurídica, tales pautas han de ser desarrolladas en las normas de aplicación y desarrollo,



fijando los términos y contenido a los que han de ajustarse la elaboración y aplicación de los procesos y protocolos tantas veces citados; máxime teniendo en cuenta lo novedoso de esa materia en nuestro ordenamiento jurídico, así como sus implicaciones en la normativa reguladora de la situación de incapacidad temporal, como se constata del propio enunciado de las preguntas formuladas por el representante de Comisiones Obreras.

En consecuencia, esta Dirección General considera que la elaboración y aplicación de los procesos y protocolos previstos en el inciso final del párrafo primero de la disposición adicional cuarta del Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre, está condicionada al previo establecimiento por las disposiciones de aplicación y desarrollo, de los términos y contenido al que han de ajustarse.

3. CONSIDERACIONES SOBRE LAS PREGUNTAS PLANTEADAS POR COMISIONES OBRERAS

Una vez aclarada la necesidad de desarrollo reglamentario en orden a aplicar, por parte de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, las previsiones antes transcritas y a las que se refiere la presente consulta, pueden hacerse las siguientes consideraciones a las preguntas plasmadas en el escrito del representante de Comisiones Obreras:

- *Determinar si por parte de la Administración de Seguridad Social se ha establecido un marco normativo específico en el que se enmarque esta iniciativa.*

Como se ha indicado con anterioridad, el marco normativo específico en el que haya de enmarcarse la iniciativa de Ibermutuamur aún no se ha establecido, por cuanto la posibilidad prevista en el primer párrafo de la Disposición Adicional cuarta del Real Decreto 1630/2011, está pendiente de desarrollo



reglamentario que condiciona, a su vez, la elaboración y aplicación de los procesos y protocolos previstos en la referida disposición.

- *Determinar, con arreglo a la legislación actualmente vigente en materia de incapacidad temporal, el alcance legal que cabe reconocer a la situación por la que una persona "lesionada" pueda realizar una actividad laboral.*

Como consecuencia de las apreciaciones realizadas en relación con la primera de las cuestiones planteadas por Comisiones Obreras, el alcance legal que cabe reconocer a la situación por la que una persona lesionada pueda realizar una actividad laboral es algo que habrá de ser objeto de determinación en el desarrollo reglamentario de la previsión aludida.

- *En su caso, determinar de igual modo el alcance legal de una situación en la que una persona lesionada y con tratamiento asistencial del sistema público de salud o de una Mutua colaboradora con la Seguridad Social pueda ver sustituida su situación de incapacidad temporal por la alternativa que supone la fórmula de trabajo modificado, como la que se propone.*

También en este caso, la posibilidad y el alcance legal de una situación en la que una persona lesionada y con tratamiento asistencial del sistema público de salud o de una mutua colaboradora con la Seguridad Social pueda ver sustituida su situación de incapacidad temporal por la fórmula de trabajo modificado, es algo que, en su caso, habrá de determinarse en el correspondiente desarrollo reglamentario.

- *En su caso, determinar la situación legal en la que se encuentra el trabajador incurso en una situación de trabajo modificado, de modo que*



se clarifique la situación laboral en la que se encuentra (alta, incapacidad temporal...), sí como las consecuencias que cabría derivar de dicha situación (por ejemplo, en caso de un nuevo accidente de trabajo, recaída, etc.).

Tal y como se viene manteniendo, y a la vista de la situación en la que se encuentra la posibilidad de que las mutuas puedan aplicar protocolos de trabajo modificado, nuevamente debería ser vía desarrollo reglamentario donde se identifique tanto la situación laboral en la que se encontraría el trabajador incluido en alguno de estos programas, como las consecuencias que derivarían de dicha situación.

- *En su caso, determinar la naturaleza de la contraprestación económica que recibiría una persona incurso en una situación de trabajo modificado, clarificando si en tal situación cabría seguir percibiendo la prestación económica por incapacidad temporal y/o el salario por el trabajo desempeñado, o cualquier otra situación intermedia".*

También en este caso habría que esperar al correspondiente desarrollo reglamentario para determinar si el trabajador incluido en una situación de trabajo modificado seguiría percibiendo la prestación económica por incapacidad temporal y/o el salario por el trabajo desempeñado, o si se encontraría en alguna otra situación.

4. CONCLUSIONES

Al haberse concluido la necesidad de desarrollo reglamentario en orden a la posible aplicación de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de la posibilidad contenida en el párrafo primero de la de la disposición adicional cuarta del Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre, y que ese futuro desarrollo incluirá los términos y contenido al que han de ajustarse las mutuas colaboradoras, toda vez que por parte de alguna de ellas ya se vienen



aplicando protocolos que establecen sistemas de trabajo modificado en alguna empresa, con carácter urgente se va a proceder a requerir a la mutua que se abstenga de seguir aplicando tales protocolos, en tanto no se produzca el adecuado desarrollo reglamentario al que se viene haciendo referencia.

Igualmente se dictará una circular dirigida a todas las mutuas, informándoles de la necesidad del aludido desarrollo reglamentario en orden a la posible aplicación de este tipo de protocolos, conminando a las que pudiese estar realizando actuaciones del tipo de las descritas en el documento de Comisiones Obreras, que procedan a suspenderlas.

Madrid, 21 de junio de 2016