



ASEPEYO

MUTUA COLABORADORA CON
LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 151

Ministerio de Empleo y Seguridad
Social
Registro General del Ministerio
de Empleo y Seguridad Social
ENTRADA
Nº Reg: 000000341e1700002992
Fecha: 16/01/2017 14:01:17

Domicilio Social
Via Augusta, 36
08006 Barcelona
Teléfono 93 228 65 00
Apartado 9447
www.asepeyo.es

ASEPEYO, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social número 151, con domicilio en Via Augusta nº 36, 08006, de Barcelona, y en su nombre y representación Vicenç Aparicio Corbella, en su condición de Director de Asesoría Jurídica, ante esa Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social comparece y, como mejor en derecho proceda, dice:

Que, de acuerdo con lo previsto en la letra l) del artículo 6.1 del Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, formula la siguiente

CONSULTA

I. Mediante oficio de esa Dirección General, de 30 de marzo de 2015, se dictaron instrucciones para dar cumplimiento a la prohibición de realizar actividades de captación, prevista en el artículo 68.6 de la Ley General de la Seguridad Social, en su redacción dada por la Ley 35/2014, de 26 de diciembre (actualmente contenida en el artículo 80.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre).

En dicho oficio se prevé (letra a de la instrucción TERCERA) que no se considerarán actividades de captación *"la realización de acciones singulares con empresas asociadas y trabajadores por cuenta propia adheridos, que vengan justificadas por el interés de resolver dudas o problemas derivados de las prestaciones gestionadas por las Mutuas (...)".*

De la citada instrucción resulta que las mencionadas *"acciones singulares"* no son actividades de captación, sin especificar que deban realizarse en todo caso en las propias instalaciones de la Mutua. De ahí que desde el sector de Mutuas se entendiera mayoritariamente que no contravenía la prohibición de captación la realización de desplazamientos a empresas asociadas, trabajadores por cuenta propia adheridos o sus asesores laborales por parte de personal de las Mutuas, siempre que esos desplazamientos estuvieran justificados por el interés en resolver dudas o problemas derivados de las prestaciones gestionadas.

No obstante, posteriormente se tuvo conocimiento que en las indicaciones de la Intervención General de la Seguridad Social para la realización de los trabajos auditoría correspondiente al ejercicio 2015, uno de los objetivos de los equipos auditores era comprobar que el personal de las Mutuas *"no realizan visitas a las empresas"*, ya que, según entiende esa IGSS, *"la gestión de la mutua ha de desarrollarse desde las propias instalaciones de la Mutua sin que quepan efectuar desplazamientos a empresas, se encuentren o no asociados o adheridos. Solo se podrán desarrollar actuaciones fuera de la mutua cuando lo prevea la normativa (jornadas divulgativas previstas en la propia Circular, Plan de actividades preventivas, u otras actuaciones legal o reglamentariamente previstos)".* Esa misma nota añadía que *"No deben realizarse por tanto desplazamientos que impliquen actuaciones frente a empresas y trabajadores protegidos, incluyendo visitas a sus representantes, gestores o colaboradores"*. Así pues, la conclusión que se extraía de esas directrices de la Intervención General de la Seguridad Social era la contraria a la que se apuntaba por parte



del sector de Mutuas, en el sentido que las acciones singulares que pueden realizarse con empresas asociadas y trabajadores por cuenta propia adheridos no podían realizarse fuera de las propias instalaciones de la Mutua, ya que, de otro modo, se presumiría por la IGSS que se tratan de actuaciones de captación de empresas.

Ante esa situación, el día 1 de junio de 2016 esta Mutua presentó consulta ante ese Centro Directivo preguntando si los desplazamientos de trabajadores de la Mutua, fuera de sus instalaciones, para realizar acciones singulares con empresas asociadas y trabajadores por cuenta propia adheridos, que vengan justificadas por el interés de resolver dudas o problemas derivados de las prestaciones gestionadas por las Mutuas, contravienen o no la prohibición de llevar a cabo actividades de captación.

En paralelo, dada la incertidumbre acerca del contenido de la prohibición de captación en relación con los desplazamientos efectuados por los trabajadores de la Mutua fuera de sus instalaciones, y para evitar eventuales responsabilidades, esta entidad adoptó la decisión de actuar con criterios de máxima cautela, prohibiendo la realización de desplazamientos fuera de las instalaciones de la Mutua, salvo supuestos muy concretos, específicamente previstos. Esas instrucciones internas se adoptaron de forma provisional, a la espera de recibir instrucciones por parte de ese Centro Directivo, lo que no ha acontecido.

Por tal motivo, mediante el presente escrito se procede a reiterar la consulta ya efectuada el día 1 de junio de 2016.

II. Sin perjuicio de lo anterior, y aun cuando esta Mutua siga sosteniendo que el desplazamiento de sus trabajadores a las instalaciones de empresas asociadas, trabajadores autónomos adheridos y sus respectivos asesores, siempre que ello sea para resolver incidencias derivadas de la gestión de las prestaciones de la Seguridad Social en las que colabora esta entidad, no contraría la prohibición de captación de empresas, mediante el presente escrito se procede a ampliar la consulta en su momento planteada indicando, de forma enunciativa y no exhaustiva, aquellos supuestos concretos que, a juicio de esta entidad, justificarían el desplazamiento de trabajadores de la Mutua fuera de sus propias instalaciones:

1. Desplazamiento a las instalaciones de la empresa o de su asesor laboral para resolver incidencias que deban solventarse consultando sus bases de datos o documentación, o bien visualizando sus propios terminales informáticos.
 - 1.1. Comunicación de accidentes de trabajo. El personal de la Mutua no tiene acceso al perfil informático de la empresa en los aplicativos informáticos para comunicar la existencia de accidentes de trabajo (sistema Deit@ y AOC en el ámbito de Cataluña) por lo que existen dudas o consultas en relación con dichos aplicativos que se resuelven más ágilmente mediante desplazamiento in situ que por llamada telefónica.
 - 1.2. Posibles deducciones indebidas. Antes de iniciar la vía ejecutiva ante la TGSS, esta Mutua comunica a la empresa las posibles compensaciones indebidas por pago delegado a través del aplicativo informático propio "Asepeyo Oficina Virtual" (AOV). Puede suceder que esas deducciones que a priori se consideran indebidas en realidad no lo sean y que las diferencias en las bases reguladoras estén justificadas por regularizaciones de convenio colectivo, horas extra, pagos de atrasos, etc. Para comprobar que las compensaciones se realizaron correctamente puede ser necesario visualizar los datos salariales y de cotización en los propios terminales de la empresa. De este modo, se evita iniciar vía ejecutiva en supuestos donde ello no resulta necesario, con el consiguiente ahorro para el sistema e inconvenientes



innecesarios para la empresa. Asimismo, y tal como sucede con los aplicativos Delt@ y AOC antes indicados, para resolver determinadas dudas o incidencias en relación con el aplicativo propio AOV puede ser también necesario desplazarse a las instalaciones de la empresa o de su asesor.

- 1.3. Confección del certificado patronal de salarios. En el expediente previo que esta Mutua presenta ante la entidad gestora en los procedimientos de valoración de secuelas se acompaña certificado patronal de salarios. En ocasiones, para resolver las dudas que se puedan plantear en la confección de ese documento resulta preciso visualizar en los propios terminales de la empresa los datos salariales y de cotización del trabajador, así como conocer el convenio colectivo aplicable, todo lo cual suele resolverse más ágilmente en unidad de acto, mediante reunión presencial en la propia empresa o en su asesoría.
- 1.4. Accidentes mortales. Para evitar molestias al/la viudo/a se procura recabar toda la información posible para la tramitación de las prestaciones de viudedad y, en su caso, orfandad, así como posibles ayudas sociales, de la propia empresa o de su asesoría, lo cual, dado el volumen de la documentación, resulta mucho más ágil si se realiza en unidad de acto mediante desplazamiento a sus oficinas.
2. Examen del puesto y las condiciones de trabajo.
 - 2.1. Sin perjuicio que la investigación del accidente de trabajo corresponda a la empresa, el examen in situ del puesto y/o las condiciones de trabajo puede ser necesario para determinar si un incidente es o no accidente de trabajo o para efectuar propuesta de incapacidad ante la correspondiente entidad gestora.
 - 2.2. Asimismo, en solicitudes de reconocimiento de prestaciones por riesgo del embarazo o lactancia puede ser necesario examinar las condiciones de trabajo para verificar la posibilidad de adaptación del puesto de trabajo o de cambio de funciones, ya que dichas prestaciones solo se reconocen cuando las mencionadas adaptaciones o cambios de funciones no resultan posibles (art. 26 LPRL).
 - 2.3. Y también para el estudio y declaración de enfermedades profesionales puede ser necesario que personal de la Mutua se desplace a las instalaciones de la empresa para examinar las condiciones de trabajo e, incluso, obtener muestras de los productos utilizados.

Las actuaciones anteriores no siempre es imprescindible que sean realizadas por personal especializado en prevención de riesgos laborales; dependerá de la complejidad técnica del trabajo que deba valorarse, y en muchas ocasiones bastará con personal experto en la gestión de las prestaciones de la Mutua.
 - 2.4. Accesoriamente, el desplazamiento de personal de la Mutua para examinar el puesto y las condiciones de trabajo en los supuestos anteriores permite detectar y evitar supuestos de infracotización por aplicación de un tipo incorrecto, así como detectar necesidades susceptibles de ser incluidas en el plan de actividades preventivas.
3. Desplazamientos para mantener reuniones con la empresa, a petición de la misma.
 - 3.1. Es frecuente que las empresas asociadas pidan información acerca de los criterios seguidos por la Mutua a la que están asociadas en la gestión de las prestaciones de la Seguridad Social que ésta tiene encomendada. Así sucede, por ejemplo,



cuando se piden explicaciones sobre los criterios en base a los cuales se rechaza la consideración de un incidente como accidente de trabajo o por quejas con el servicio dispensado por la Mutua que los trabajadores comunican a su empresa o a la legal representación de los trabajadores. Ello puede suponer reunirse con responsables de recursos humanos, servicio de prevención propio, o, incluso, con el comité de empresa o el comité de seguridad y salud laboral, a petición, siempre, de la propia empresa.

- 3.2. También puede ser necesario desplazarse a las instalaciones de la empresa a fin de recabar la información necesaria para elaborar protocolos para el reconocimiento de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y lactancia, en especial, en empresas con diversos centros de trabajo dispersos, donde se precisa por la Mutua actuar de manera uniforme, o bien para informar de los procedimientos y protocolos existentes, así, por ejemplo, en las solicitudes de primera asistencia por accidente de trabajo, para las cuales esta entidad requiere que el trabajador accidentado aporte parte de solicitud de asistencia emitido y cumplimentado por la empresa (art. 20 de la Orden de 13 de octubre de 1967).
- 3.3. Asimismo, y especialmente tras la entrada en vigor de la reforma del Código Penal que estableció la responsabilidad penal de las personas jurídicas, las empresas mutualistas pueden requerir de la Mutua que acredite que cumple con criterios de prevención del delito, buenas prácticas y/o responsabilidad social corporativa. Dado que la documentación de la Mutua en estas materias es extensa y compleja, puede ser aconsejable entregarla personalmente y comentarla resolviendo las dudas que se puedan plantear.
- 3.4. Igualmente, ya de forma más esporádica, pero recurrente, puede suceder que se curse invitación a la Mutua para asistir a actos organizados por empresas asociadas en sus instalaciones o fuera de ellas, como jornadas o eventos, entregas de premios, etc. Y también pueden pedir que los actos de entrega de ayudas sociales a sus trabajadores se realicen en sus instalaciones.
4. Actividades preventivas a realizar por la Mutua para contribuir a reducir la siniestralidad.
 - 4.1. Según se prevé en la última resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social por la que se establece el plan de actividades preventivas a aplicar por las Mutuas para el año 2015, forman parte de los programas de dicho plan las actividades de información a las empresas de menos de 25 trabajadores sobre las funcionalidades del servicio "prevención 10" del INSHT, y la información y sensibilización en materia de prevención a las empresas de menos de 50 trabajadores cuya actividad se encuentre listada. Tal como se ha expuesto, en el curso de las visitas realizadas a las empresas pueden detectarse necesidades susceptibles de ser incluidas en el plan de actividades preventivas y no necesariamente dichas actividades deben ser realizadas por personal técnico, así, por ejemplo, en el curso de una visita para comprobar las condiciones de un puesto de trabajo, o para resolver incidencias sobre pago delegado, el trabajador de la Mutua que se haya desplazado a la empresa puede analizar con la empresa sus datos de siniestralidad con respecto a los del sector, informar a ésta sobre el servicio "prevención 10" y recordarle las obligaciones que tiene en materia de prevención de riesgos laborales.

Dado que los programas anteriores afectan a pequeñas y medianas empresas, la detección de la necesidad y el primer contacto con la empresa puede venir a través de su asesor laboral.



- 4.2. Aunque no forme parte del plan de actividades preventivas, la difusión e información sobre el "bonus" también permite sensibilizar a las empresas asociadas en la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
 - 4.3. Asimismo, otra forma de sensibilizar a las empresas asociadas en materia de prevención de riesgos laborales es la detección y difusión de buenas prácticas en materia preventiva, lo cual se realiza por esta Mutua mediante los "premios Asepeyo a las buenas prácticas preventivas". Para un adecuado funcionamiento de dichos premios se necesita detectar buenas prácticas, animar a las empresas a presentar candidatura y difundir las buenas prácticas detectadas. Con independencia de que esta entidad tenga publicadas las monografías de los trabajos premiados en su página web, es evidente que solo mediante un contacto directo con las empresas para realizar las actuaciones anteriores puede lograrse una adecuada sensibilización en materia preventiva.
 - 4.4. También para concienciar acerca de la siniestralidad, esta Mutua ha desarrollado una herramienta de análisis dinámico de datos, accesible para las empresas mutualistas a través de AOV. No obstante, para aprovechar sus potencialidades se precisa el contacto y seguimiento personal con los responsables de las empresas para explicar el funcionamiento de dicha herramienta y hacer seguimiento periódico de los datos de siniestralidad.
5. Gestión de la prestación de incapacidad temporal por contingencia común.

Tal como se ha puesto de manifiesto en repetidas ocasiones desde el sector y por parte de organizaciones empresariales, las facultades que las Mutuas tienen en la gestión de la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes son muy limitadas y las modificaciones introducidas en los últimos años no han supuesto mejoras sustanciales al respecto. Fruto de esta reducida capacidad de gestión y de la insuficiente financiación, en el ejercicio 2016 la Mutua prevé cerrar con un resultado económico negativo de alrededor de 56 millones de euros, y esa situación de déficit estructural es generalizada en el sector. Aunque por parte de ese Ministerio de Empleo no se ha desarrollado lo previsto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre, acerca de la participación de las Mutuas en planes de reducción de los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes, ello no impide que las Mutuas puedan tener un papel más activo en este aspecto. Análogamente a lo que sucede en el ámbito de las contingencias profesionales, las Mutuas pueden informar y sensibilizar a las empresas en lo que se ha venido llamando "gestión responsable del absentismo". Así, en la misma herramienta de análisis dinámico de datos mencionada en el apartado anterior se incluyen también los datos relativos a las bajas médicas de incapacidad temporal por contingencia común, de tal modo que una forma de sensibilizar a las empresas para que éstas adopten medidas y procedimientos que contribuyan a reducir los procesos de incapacidad temporal por contingencia común es informarles periódicamente de sus datos de absentismo y de su evolución, en relación con el sector, así como explicarles el contenido de la gestión, los costes para el sistema y para la empresa y difundir buenas prácticas detectadas en otras empresas. Estas son las actuaciones respecto a las empresas mutualistas que pueden suponer desplazamiento a sus instalaciones y que la Mutua entiende que puede realizar dentro del marco de sus funciones para contribuir a reducir los gastos derivados de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencia común, entendiendo que ello, en último término, redundará en beneficio para el sistema de la Seguridad Social.



6. Charlas, talleres y jornadas.

En la letra d) de la instrucción TERCERA del Oficio de ese Centro Directivo, de 30 de marzo, se prevé expresamente que no constituyen actividades de captación de empresas *"la realización de jornadas divulgativas para empresas asociadas y trabajadores por cuenta propia adheridos, siempre que las mismas tengan por objeto exclusivamente poner en conocimiento de aquéllos los contenidos propios de la colaboración de las Mutuas en la gestión de la Seguridad Social"* y que, *"estas actuaciones excepcionalmente y en atención a las circunstancias concurrentes, se podrán desarrollar fuera de las instalaciones de la Mutua"*. Pues bien, en grandes empresas es frecuente que se plantee la conveniencia de realizar esas jornadas, charlas o talleres en las propias instalaciones de la empresa. La temática de esas jornadas puede ser diversa; a título ejemplificativo, se pueden realizar sobre cumplimentación y tramitación del parte de accidente de trabajo, los accidentes de trabajo in itinere o en misión, la asistencia sanitaria en el extranjero, la prestación por riesgo durante el embarazo, las enfermedades profesionales, etc. Incluso puede plantearse que esas charlas se realicen en las instalaciones de un asesor laboral cuando su destinatario son pequeñas y medianas empresas.

7. Empresas de nueva asociación o empresas asociadas que optan por proteger con la Mutua la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes.

7.1. En el caso de las empresas de nueva asociación, y según el tipo de empresa, tamaño y sector que se trate, puede ser aconsejable desplazarse a sus instalaciones para conocer de primera mano los trabajos que se realizan en la misma. Con un adecuado conocimiento de la realidad de la empresa se pueden evitar incidencias en la calificación inicial de la contingencia y en la decisión de extender o no parte de baja médica. Adicionalmente, permite verificar que se esté cotizando por la tarifa correcta.

7.2. Esa primera visita a la empresa o a su asesor laboral es útil también para obtener el convenio de asociación firmado, explicar los aplicativos informáticos que la Mutua pone a su disposición (en la actualidad, la ya comentada AOV, a través de la cual se comunican las incidencias de pago delegado y se facilita información estadística, y la APP empresas, mediante la cual se puede emitir telemáticamente parte de solicitud de asistencia por accidente de trabajo) y facilitar las claves de acceso a dichos aplicativos, verificando personalmente la identidad de la persona que actúa como representante de la empresa, así como su representación.

7.3. Por otro lado, tanto en los supuestos de cambio de Mutua como cuando una empresa asociada opta por proteger en su Mutua la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes, es aconsejable reunirse con sus responsables de recursos humanos o su asesor laboral para conocer los casos pendientes de alta e informar de los protocolos de la Mutua.

7.4. También en los dos supuestos anteriores, en la medida que la legal representación de los trabajadores debe emitir informe al respecto, puede suceder que ésta solicite entrevistarse con representantes de la Mutua, lo cual normalmente sucederá en las instalaciones de la propia empresa.

8. Solicitudes de cambio de Mutua.

En la letra c) de la instrucción TERCERA del Oficio de ese Centro Directivo, de 30 de marzo, se prevé que no se considerará actividad de captación *"la participación en los*



procedimientos de adjudicación que puedan ofertar las empresas, para la cobertura de las contingencias gestionadas por la Mutua en su actuación colaboradora". En estos supuestos, es frecuente que la empresa que inicia un proceso de selección de Mutua colaboradora no se limite a solicitar el envío de una oferta de servicios, sino que requiera además que ésta se presente en las propias instalaciones de la empresa, ante el personal responsable de tomar la decisión e, inclusive, representantes de los trabajadores, y que se respondan en ese momento las preguntas que se formulen.

III. En suma, a criterio de esta entidad existe un amplio espectro de actividades incluidas dentro de la gestión de las distintas prestaciones en las que la Mutua colabora que pueden suponer el desplazamiento de sus trabajadores a las instalaciones de las empresas asociadas, de los trabajadores autónomos adheridos o de sus asesores laborales. Aunque resulta materialmente imposible hacer un listado exhaustivo de todas esas actividades, en el presente escrito se detalla una extensa relación de supuestos concretos con su justificación.

De este modo, a la vez que se reitera la consulta planteada el día 1 de junio de 2016, en los términos indicados en el apartado I de este escrito, se amplía aquella con un listado ejemplificativo de actividades concretas, desarrollado en el apartado II, que pueden requerir el desplazamiento de trabajadores fuera de sus dependencias y que, a juicio de esta Mutua, encuentran acomodo en los supuestos previstos en la instrucción TERCERA del Oficio de ese Centro Directivo, de 30 de marzo de 2016.

En consecuencia, se consulta a esa Dirección General:

- (i) Si, con carácter general, los desplazamientos de trabajadores de la Mutua, fuera de sus instalaciones, para realizar acciones singulares con empresas asociadas y trabajadores por cuenta propia adheridos, que vengan justificadas por el interés de resolver dudas o problemas derivados de las prestaciones gestionadas por las Mutuas, contravienen o no la prohibición de llevar a cabo actividades de captación.
- (ii) Si, con carácter particular, los gastos realizados con ocasión de esos desplazamientos, en supuestos tales como los relacionados en el apartado II de este escrito, son asumibles por el sistema de la Seguridad Social.

En Barcelona, a 16 de enero de 2017.

Fdo. Vicenç Aparicio Corbella

**DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.
C/ Agustín de Bethencourt, nº 4, 28003, MADRID.**