

II. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DE LAS MUTUAS

LOS ORÍGENES.....

El origen de las mutuas está en las antiguas cofradías y gremios artesanales. Estas asociaciones fueron evolucionando y actualmente podemos describir esta evolución en tres etapas. Hasta convertirse en las actuales Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.


La ley de accidentes de trabajo de 1900: Ley Dato


En 1900, se promulga una de las primeras leyes de protección social en España, la ley de accidentes de trabajo. En ella se establecía que la reparación de los daños y perjuicios causados por los accidentes de trabajo, debía correr a cargo del empresario, considerando los AA.TT. como un gasto de producción que era su obligación asumir.

Como consecuencia de esta ley, y para asumir los gastos, los empresarios se unieron y dieron nacimiento al sistema de mutuas. Así, originalmente, las mutuas fueron asociaciones de empresarios que se unieron para asegurar el riesgo de los trabajadores/as frente al accidente de trabajo.

En 1922, se promulga la Ley Matos, que sustituye a la anterior, introduciendo dos novedades: en primer lugar, incorpora la imprudencia profesional entre los riesgos a que llegaba la responsabilidad patronal, y en segundo lugar, crea un fondo de garantía para que en los casos de insolvencia patronal, no faltase la debida indemnización al trabajador/a.

Aparición del sistema público de atención sanitaria. La Seguridad Social. 1963-1966

A partir de la década de los años 60, existe un sistema dual de asistencia a las contingencias. Por un lado la protección de las contingencias profesionales  corre a

cargo, en general, de las mutuas; mientras que la protección de las contingencias comunes  corre a cargo exclusivamente de la Seguridad Social.

Durante la transición democrática, que se produce en la segunda mitad de la década de los 70, se podía haber corregido este sistema dual, pero no se hizo. De este modo, el Estado optó por mantener el modelo existente, aunque introduciendo algunos mecanismos de tutela y control público.



Proceso de concentración de mutuas



A partir de los años 80, se produce un fuerte proceso de concentración de las mutuas. Así, en 1986 existían 155 mutuas (eran muchas y pequeñas), pasando en poco tiempo y tras continuas fusiones, a ser 30 mutuas (pocas y muy grandes). Este es un proceso que continúa en la actualidad.

Las razones por las cuales se produce este fenómeno de concentración son, fundamentalmente, de carácter económico y estructural.

Y HOY ...¿CÓMO ESTAMOS?

Actualmente y desde el punto de vista legal, se entiende como mutua:

“Las asociaciones de empresarios, que debidamente autorizados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con tal denominación (mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), se constituyan con el objeto de colaborar, bajo la dirección y tutela de dicho Ministerio, en la gestión  de las contingencias  de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal a su servicio, sin ánimo de lucro, con sujeción a las normas del presente Reglamento (R.D. 1993/95), y con la responsabilidad mancomunada de sus miembros”.

Las funciones históricas de las MATEPSS están relacionadas con la gestión  y realización de diferentes prestaciones (económicas, sanitarias y asistenciales) derivadas de contingencias profesionales .

Pero esta función tradicional y generadora de la existencia de las mutuas, se ha ampliado en los últimos años. En 1995 la Ley de Acompañamiento de los presupuestos generales del estado amplió las funciones de las MATEPSS permitiendo que realizasen parte de la gestión de contingencias comunes.

Además, con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en 1995, las MATEPSS vieron ampliadas sus funciones en cuanto a la posibilidad de actuar como servicio de prevención ajeno.

Hoy es frecuente encontrar numerosas empresas que tengan contratada con una M.A.T.E.P.S.S la gestión de las contingencias profesionales y de las contingencias comunes, y, además, que actúen como Servicio de Prevención ajeno y acreditado. En estos casos podemos afirmar que buena parte de la salud de los trabajadores y trabajadoras está en “manos” de las mutuas.

¿QUÉ PASA EN OTROS PAISES?

Las mutuas, como las conocemos nosotros, no son una institución presente en otros países. En todo caso, ya hemos visto que las mutuas están autorizadas y tuteladas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y éste organismo si está presente en otros países.

Existen dos modelos de Seguridad Social: el contributivo (bismarckiano o alemán) y el universal (de Beveridge o anglosajón).

El primer modelo se orienta, básicamente a proteger a los trabajadores/as y a mantener sus niveles de renta. El modelo bismarckiano se financia con las cotizaciones aportadas por los propios trabajadores/as y por las empresas y ofrece prestaciones proporcionales al salario que reemplaza.

El modelo anglosajón tiene como objetivo fundamental garantizar un nivel de vida mínimo a todos los ciudadanos. Sus prestaciones económicas tienden a ser uniformes y universales, por lo que su financiación proviene de fondos públicos.

ALGUNAS COMPARACIONES...

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS DOS MODELOS DE SEGURIDAD SOCIAL	
MODELO CONTRIBUTIVO (o bismarckiano)	MODELO UNIVERSAL (o anglosajón)
<ul style="list-style-type: none"> — El ámbito se basa en criterios profesionales (se protege al trabajador/a). — La acción protectora está ligada a los riesgos de la profesión. — Las Prestaciones dependen de las cotizaciones previas. — Cuando se materializa el riesgo, se garantiza el salario dejado de percibir. 	<ul style="list-style-type: none"> — Las prestaciones se universalizan, no se distinguen causas comunes /profesionales — El sistema aspira a cubrir a todos los ciudadanos/as de manera uniforme. — La prestación no depende de la cotización. — Se intenta garantizar un mínimo vital para asegurar la subsistencia.

En la actualidad, no hay ningún país que tenga estos modelos en estado puro, sino que uno ha sido influido por el otro en mayor o menor medida existiendo en muchos lugares un sistema mixto.

Así, actualmente, existen diferentes maneras de configurar los sistemas de seguridad social, según de qué país se trate, por ejemplo:

- **Alemania.** El sistema de seguridad social se encuentra, fundamentalmente, en manos de lo que en España conocemos como mutuas; eso sí, con un fuerte control e intervención de la Administración Pública y de las centrales sindicales, que han alcanzado la cogestión.

- **Gran Bretaña.** En referencia con salud laboral, está en manos de las mutuas, y en relación con la sanidad pública, está en manos de un sistema público de salud.
- **Países Escandinavos.** En la mayoría de ellos, el sistema de sanidad es prácticamente público, pero, en los últimos años, están sufriendo una tendencia contraria a este sistema, introduciendo elementos privatizadores. El cambio se está produciendo con un fuerte control e intervención público.
- **Estados Unidos de América.** No tiene un sistema público de sanidad, ni tan siquiera algún tipo de organismo similar a lo que en España conocemos como mutuas, siendo la sanidad totalmente privada, y sin que la misma tenga control por parte de la Administración Federal o Estatal. Existen, además, dos programas estatales de beneficencia: MEDICAID (ancianos) y MEDICARE (pobres).
- **España:** Es un sistema muy similar al de Gran Bretaña.

En el cuadro de la página siguiente verás los tres regímenes diferentes de Seguridad Social existentes, con una relación de los colectivos que están incluidos y no incluidos en cada uno de ellos:

MODELO ESPAÑOL : LOS RÉGIMENES DE LA SEGURIDAD SOCIAL		
RÉGIMEN GENERAL	REGÍMENES ESPECIALES	OTROS RÉGIMENES
<p>➤ Incluidos. Todos los que trabajen por cuenta ajena, sea cual sea su contrato.</p> <p>➤ No incluidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quienes hagan trabajos amistosos o benévolo. • Los familiares del empresario hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ocupados en centros de trabajo cuando convivan en su hogar y estén a su cargo. • Quienes se integren en un sistema especial de la Seguridad Social. 	<p>Son trabajadores/as incluidos en la Seguridad Social pero con una normativa propia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores/as autónomos/as. • Régimen especial agrario. • Trabajadores/as del mar. • Empleados/as del Hogar. • Trabajadores/as de la minería del carbón. • Estudiantes. 	<p>Funcionarios públicos. Aunque la L.G.S.S. incluye a los funcionarios públicos civiles y militares, su régimen jurídico se regula por normas propias, sin embargo, se ha iniciado un proceso de integración de los funcionarios de la Administración Local y de las CC.AA. en el Régimen General.</p> <p>Constituyen todavía regímenes especiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Funcionarios militares (ISFAS). • Funcionarios de la Administración de Justicia (MUGEJU). • Funcionarios civiles del Estado (MUFACE).

En nuestro país las prestaciones de la Seguridad Social, tanto en el régimen general como en los regímenes especiales, son las siguientes tal y como se detalla en el cuadro adjunto:

CONTINGENCIA	PRESTACIONES
• Asistencia Sanitaria.	• Prestaciones recuperadoras.
• Incapacidad Temporal.	• Subsidio y prestaciones recuperadoras.
• Maternidad.	• Subsidio y asistencia sanitaria.
• Invalidez Permanente.	• Pensión o indemnización y prestaciones recuperadoras.
• Jubilación.	• Pensión.
• Desempleo.	• Subsidio.
• Muerte y Supervivencia.	• Pensión y auxilio por defunción.
• Prestaciones Familiares	• Asignación.

¿QUÉ CONTEMPLA ESTA GUIA?

Esta Guía trata de las M.A.T.E.P.S.S, pero evidentemente ya se ha visto que las M.A.T.E.P.S.S no son entidades aisladas, tienen relación con la seguridad social y gestionan algunas de las prestaciones. El campo de la S.S. es muy amplio, así que la guía se centra en ver la gestión de estas prestaciones por la mutua en el ámbito del régimen general ya que, aunque en otros regímenes también desarrollan funciones, la regulación legal es diferente y no se contempla en esta publicación.

Además, dentro del régimen general la atención estará centrada en las situaciones que provienen del ámbito laboral, es decir, las contingencias profesionales, aunque debido a la ampliación de las competencias de las mutuas, se hará referencia en uno de los capítulos a las contingencias comunes y a la parte de la gestión que pueden hacer las mutuas de estas contingencias.

El empresario tiene obligación de cubrir las contingencias profesionales de sus trabajadores/as, pero puede hacerlo de diferentes maneras:

- la Seguridad Social.
- una MATEPSS.
- Una Autoaseguradora📖

En esta Guía, vamos a referirnos siempre al Régimen General y a la cobertura de las contingencias profesionales a través de una MATEPSS.

¿CÓMO SE FINANCIAN LAS MUTUAS?

Por el hecho de ser trabajador/a por cuenta ajena, es decir, por ser un trabajador/a asalariado/a, nacen una serie de obligaciones y derechos.

El derecho fundamental es el percibo del salario a cambio de la prestación de un servicio.

El empresario tiene también derechos y obligaciones, y forman parte de sus obligaciones: disponer de medios adecuados para la prestación del servicio, abonar el salario y cubrir cualquier eventualidad que pueda sufrir el trabajador/a en el desempeño de su trabajo.

En nuestro país, el sistema para garantizar las contingencias profesionales📖 cubiertas por el empresario es el siguiente:

Existe la obligación mensual de cotizar📖 para el empresario (a través del TC-1 y TC-2📖). En esa cotización se establece una cuota, que es proporcional al salario, puesto que es un porcentaje (%).

En función de la actividad profesional se estableció un listado de epígrafes📖 y se le asignó un porcentaje determinado en función de la peligrosidad o el riesgo del desempeño de dicha profesión.

El porcentaje asociado a ese epígrafe, multiplicado por el salario del trabajador/a determina la cuota que debe pagar el empresario a la seguridad social o a la mutua para cubrir las situaciones que puedan ocasionar un accidente de

trabajo o una enfermedad profesional. Es decir, cubrir una baja laboral con la prestación económica y sanitaria que corresponda, cubrir una invalidez, etc.

Así pues, las mutuas que gestionan las contingencias profesionales, cada mes, reciben de las empresas asociadas una cantidad de dinero, denominada cuota (cotización), para hacerse cargo de las correspondientes prestaciones en igual período.

Así pues es una cantidad que se calcula en función del epígrafe¹ de actividad que tiene la empresa, y el precio de la cobertura viene regulado a través de una norma (listado de epígrafes). De alguna manera el precio viene fijado por la actividad y el epígrafe que tenga asignado esa actividad¹.

¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS MUTUAS?

Teniendo en cuenta que se definen legalmente en el Reglamento de Colaboración de Mutuas (R.D. 1993/95), como:

- Asociaciones de empresarios
- Autorizados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Objeto: colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal a su servicio,
- No tienen ánimo de lucro

Algunos elementos interesantes, que vale la pena señalar, son:

- Las responsabilidades de las mutuas, tanto legales como contractuales, alcanzan a los empresarios asociados de modo ilimitado y mancomunado.
- No pueden tener ánimo de lucro.
- Los ingresos obtenidos por las mutuas, forman parte de la S.S. Las primas recaudadas tienen la condición de cuotas de la S.S. (es el principio de caja única.)

¹ Existe proyecto de modificación de tarifa pasando a una clasificación por código de actividades económicas (CNAE).

- Admiten la adhesión de todo tipo de empresas, tanto privadas como públicas, incluso AA.PP.
- Su fin es colaborar con la S.S.
- Las mutuas están sometidas a control y tutela del Estado.
- Los gastos de administración están sometidos a un límite máximo mediante la aplicación de una escala de porcentajes.

COMO CURIOSIDAD:

En la actualidad, las mutuas se encuentran en una situación económica bastante saneada, y, además, manejando un volumen económico importante. Como botón de muestra de las cifras macro y la importancia de las mutuas, podemos estudiar varios datos:

1978		1996	
Nº mutuas	266	Nº mutuas	32
Trabajadores/as protegidos	4.858.000	Trabajadores/as protegidos	9.078.822
Recursos económicos CP	68.000 mill. Pts	Recursos económicos CP	444.580 mill. Pts

2000	
Nº mutuas	30
Trabajadores/as protegidos	11.647.795
Ingresos por Cotizac.Sociales	918.772 mill Pts

¹ Estos recursos económicos responden a los ingresados para la gestión de las contingencias profesionales y comunes. De forma optativa la empresa puede encomendar la gestión económica de la incapacidad temporal por contingencias comunes a la mutua con la que tiene concertada la cobertura de las contingencias profesionales (6.171.049 trabajadoras y trabajadores cubiertos por contingencias comunes a 31/12/2000).