

el libro del delegado/a sindical
las mutuas



escuela sindical juan muñiz zapico
comisiones obreras

El libro del delegado/a sindical

Las Mutuas



Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico
comisiones obreras

Edita: Secretaría Confederal de Formación Sindical de CC.OO.

Texto elaborado por: Lola Esteve (ISTAS) tomando como base los textos de Fernando Rodrigo («El nuevo papel de las mutuas»); las MATEPSS, Comissió Obrera Nacional de Catalunya («Guía del delegado/a de prevención») y Curso de mutuas (Equipo de Formación del País Valenciano)

Realización: Paralelo Edición, S.A.

D.L.: M-43624-2001



Impreso en papel ecológico

INDICE

PAG.

PARA SITUARNOS...

<i>Ficha de trabajo I</i>	8
---------------------------------	---

PARA ENTRAR EN MATERIA...

1. EVOLUCION HISTORICA DE LAS MUTUAS	13
--	----

<i>Ficha de trabajo II</i>	15
----------------------------------	----

2. SITUACION ACTUAL DE LAS MUTUAS	16
---	----

3. ORGANOS DE GOBIERNO Y DE PARTICIPACION DE LAS MUTUAS	18
---	----

<i>Ficha de trabajo III</i>	21
-----------------------------------	----

<i>Ficha de trabajo IV</i>	23
----------------------------------	----

De teoría a la práctica	24
-------------------------------	----

4. CONTROL OFICIAL DE LAS MUTUAS	25
--	----

5. LOS SERVICIOS QUE PRESTAN LAS MUTUAS	26
---	----

a) Gestión de la protección respecto a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	26
---	----

b) Gestión de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes	28
---	----

c) Las mutuas como servicios de prevención	30
--	----

<i>Ficha de trabajo V</i>	32
---------------------------------	----

De teoría a la práctica	35
-------------------------------	----

Actividad en gran grupo	36
-------------------------------	----

Y AHORA QUE...

6. VALORACION SINDICAL	39
------------------------------	----

<i>Ficha de trabajo VI</i>	40
----------------------------------	----

<i>Ficha de trabajo VII</i>	42
-----------------------------------	----

Anexo legislativo	43
-------------------------	----



Para situarnos...

María José: *«¡Uff!, las mutuas; ya se sabe, les paga la empresa.»*

Vicent: *«Fui con el dedo colgando y me enviaban de nuevo a la empresa, a trabajar.»*

Magda: *«Vienen con una furgoneta a hacernos los reconocimientos médicos.»*

Ana: *«Midieron el ruido infernal que tenemos y según los técnicos estamos por debajo de los límites.»*

Montse: *«He solicitado un informe al médico para cambio de puesto de trabajo, estoy embarazada, y no ha querido comprometerse.»*

Estos comentarios son habituales entre los trabajadores/as y sus representantes. Si les preguntáramos qué piensan sobre las actuaciones de las mutuas, nos contestarían: desconfianza, poca profesionalidad, de parte de la empresa, trato inadecuado cuando se acude a ellas, etc.

Ante estas críticas y ante la creciente importancia de las mutuas, debemos reflexionar sobre nuestra actuación frente a ellas. Nuestras acciones deben basarse en un conocimiento previo sobre el funcionamiento de las mismas así como las funciones, cada vez más amplias, que pueden realizar en nuestras empresas.

Están en sus manos cuestiones tan importantes como la gestión e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la gestión de la incapacidad temporal derivada de enfermedad común, el apoyo y asesoramiento de la prevención en las empresas, etc. Por esto, debemos acabar con el desconocimiento que nos sitúa en unas malas condiciones para establecer estrategias de acercamiento y colaboración, que son imprescindibles para mejorar las condiciones de seguridad y salud en las empresas.



FICHA DE TRABAJO I

CUESTIONARIO INDIVIDUAL

Contesta individualmente a las siguientes preguntas:

1. ¿La empresa donde trabajas, está afiliada a una mutua? ¿Cuál?
2. ¿Existe participación en cuanto a la decisión de a qué mutua se ha afiliado la empresa?
3. ¿Tenéis reconocido en el convenio o en el reglamento interno del Comité de Seguridad y Salud la participación en cuanto a la decisión de a qué mutua se debe afiliarse la empresa?
4. ¿Los trabajadores y trabajadoras de tu empresa conocen cuál es la mutua? ¿Saben cuáles son sus derechos frente a la mutua?
5. ¿Sabes cuáles son las funciones y prestaciones que realiza la mutua para tu empresa?
6. ¿Cuando interviene la mutua en tu empresa, se entrevista con la representación sindical?
7. ¿Acompañas a los técnicos de la mutua en sus visitas?

8. En caso de que la gestión de la IT por enfermedad común la lleve la mutua:

- ▶ ¿La empresa consultó con la representación sindical? ¿Tuvo en cuenta vuestra opinión?

- ▶ ¿Ha habido algún problema en la aplicación de la gestión de la I.T. por enfermedad común por parte de la mutua?

9. ¿Ha habido algún problema con la actuación de la mutua? ¿De qué tipo?

10. Cuando ha surgido algún problema, ¿se ha planteado la queja por escrito a la empresa? ¿Y al sindicato?



Para entrar en materia...

▼ 1. EVOLUCION HISTORICA DE LAS MUTUAS

- ▶ 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, debían correr a cargo del empresario, considerándolos como un gasto de producción.

Por tanto, en su origen las mutuas son asociaciones de empresarios que se unen para asegurar el riesgo de los trabajadores frente al accidente de trabajo.

Inicialmente nacen sólo como entidades aseguradoras de prestaciones económicas, pero pronto comienzan a ofrecer servicios médicos curativos y rehabilitadores, y con el tiempo también realizarán incipientes actuaciones de carácter preventivo (seguridad e higiene, formación, etc.).

- ▶ En 1922 se promulga la Ley Mata, que sustituye a la anterior Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, la cual introduce 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 pudiera faltar la debida indemnización al trabajador/a.
- ▶ Hasta la década de los años 60, en España era inexistente un sistema público de atención sanitaria, con lo que las mutuas se fueron consolidando paulatinamente.

Así, debido a la dictadura franquista, se produjo un retraso notable, en comparación con los países del entorno europeo, en la construcción de un Estado social, y posibilitó que se produjera la consolidación de un sistema de protección social de las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales atípico y no cubierto directamente y en exclusiva por el sistema público.

- ▶ A partir de la década de los 60 existe un sistema dual, 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, en la segunda mitad de la década de los años 70, se podía haber corregido este sistema dual, pero no se hizo, optando el Estado por mantener el modelo existente, aunque introduciendo algunos mecanismos de tutela y control público.

- ▶ A partir de los años 80 se produce un fuerte proceso de concentración de las mutuas. Así, en 1986 existían 155 mutuas, pasando en poco tiempo, y después de producirse

continuas fusiones, a ser 33 mutuas, siendo este un proceso que todavía no ha terminado.

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

La consecuencia de lo expuesto hasta el momento es concluyente; la casi totalidad de los recursos humanos y materiales dedicados a salud y seguridad en el trabajo están en manos de las mutuas, siendo éstas las que realizan casi en exclusiva el asesoramiento técnico de carácter preventivo. Las cifras en este sentido son espectaculares, más del 90% de los trabajadores, en las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, se encuentran en manos de las mutuas.



FICHA DE TRABAJO II

TRABAJO EN GRUPOS

Señala aquellas afirmaciones que consideres que son correctas:

- Surgen a principios del siglo XX como asociaciones de empresarios para asegurar el riesgo de los trabajadores y trabajadoras.
- El 90% de los trabajadores y trabajadoras en el campo de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional está en manos de las mutuas.
- Son entidades privadas.
- Actualmente existen cada vez más mutuas.
- Gestionan fondos públicos de la Seguridad Social.
- Actualmente se encuentran en una situación económica bastante mala.
- Los beneficios obtenidos se reparten entre los empresarios asociados.
- Admiten la adhesión de todo tipo de empresas, tanto públicas como privadas.
- Únicamente pueden realizar tareas de colaboración en la gestión del Sistema de la Seguridad Social.

▼ 2. SITUACION ACTUAL DE LAS MUTUAS

El R.D. 1993/95, de 7 de abril, culmina un proceso que, en las últimas tres décadas, ha producido cambios muy importantes tanto en el carácter legal de las mutuas como en su funcionamiento.

Así, las mutuas han dejado de llamarse mutuas patronales, para pasar a denominarse «Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social».

La definición legal de mutua es: «Asociación de empresarios que, debidamente autorizados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con tal denominación, se constituyen 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, y con la responsabilidad mancomunada de sus miembros».

Esto quiere decir que:

- ▶ 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, es decir no pueden tener beneficios.
- ▶ Todos los ingresos obtenidos por las mutuas, sean del tipo que sean, forman parte de la Seguridad Social.
- ▶ Cualquier empresa, tanto privada como pública, incluso la Administración Pública, puede adherirse a la mutua.
- ▶ Su fin es el colaborar con la Seguridad Social.
- ▶ Las mutuas están completamente sometidas a control y tutela del Estado.

En la actualidad, las mutuas se encuentran en una situación económica bastante saneada, y además manejando un volumen económico importante, con capacidad para invertir en recursos humanos y materiales necesarios para hacer frente a las responsabilidades que la ley les atribuye.

Se puede concluir que las mutuas no representan actualmente la privatización de parte del

sistema de Seguridad Social, sino que gestionan recursos y prestaciones públicas y su patrimonio pertenece a la Seguridad Social; ahora bien, si queremos consolidar el actual modelo, es necesario avanzar en dos direcciones:

- ▶ Su definitiva integración en el sistema público de la Seguridad Social, evitando toda tentación privatizadora.
- ▶ La democratización de su funcionamiento a través de la gestión paritaria entre empresarios y sindicatos.

▼ 3. ORGANOS DE GOBIERNO Y DE PARTICIPACION DE LAS MUTUAS

Las mutuas cuentan con dos órganos colegiados y un órgano unipersonal de gobierno: la Junta General, la Junta Directiva y el Director Gerente.

JUNTA GENERAL

Es el órgano superior de gobierno, formado por un representante de cada una de las empresas asociadas y un representante de los trabajadores.

Sus competencias más importantes son: elección de la Junta Directiva y aprobación de los presupuestos y cuentas anuales.

JUNTA DIRECTIVA

Órgano de dirección escogido por la Junta General.

El número de participantes se establece en los estatutos de la mutua.

En ella hay representación de un trabajador de la propia mutua, elegido por y entre los miembros del comité de empresa.

Sus funciones son de gobierno de la entidad, administración y representación.

DIRECTOR GERENTE

Es la persona que de manera ejecutiva dirige diariamente la mutua.

Cada mutua tiene dos órganos de participación, en los que están representados los sindicatos más representativos: la Comisión de Control y Seguimiento y la Comisión de Prestaciones Especiales.

COMISION DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

Con la constitución de esta comisión se pretende responder a la demanda sindical de participación paritaria en la gestión de las mutuas.

Está compuesta de manera paritaria por las centrales sindicales más representativas y organizaciones empresariales.

El número de miembros va en función de la cantidad de cuotas obtenidas en el ejercicio económico anterior.

Celebran reuniones ordinarias cada tres meses, y de manera extraordinaria cuantas veces la propia Comisión considere pertinente, o lo solicite un tercio de sus miembros.

Los acuerdos para ser válidos se adoptan por mayoría simple de los miembros presentes.

Las funciones son:

- ▶ Conocer los criterios de actuación de la mutua.
- ▶ Poder solicitar cuanta información genérica se precise respecto a la gestión realizada por la entidad.
- ▶ Proponer cuantas medidas se estimen necesarias para el mejor cumplimiento de los fines de la mutua.
- ▶ Tener conocimiento previo de las propuestas del Director Gerente.

COMISION DE PRESTACIONES ESPECIALES

Con la creación de esta comisión se trata de conceder servicios y auxilios económicos a estados y situaciones concretas de necesidad que se consideren precisos, con cargo al 10% de los excedentes de la mutua.

Estas prestaciones de asistencia social son de carácter potestativo y se diferencian claramente de las prestaciones reglamentarias; es decir, se dan de manera voluntaria a los trabajadores o a sus familiares que hayan sufrido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Está constituida paritariamente por representantes de los trabajadores y por otra parte representantes designados por la Junta Directiva.

Los fines para los que se puede solicitar una ayuda especial son prácticamente innumerables, pues abarca toda necesidad que puede presentar un accidentado a consecuencia directa o indirecta de su situación y no tenga medios económicos para cubrirla, ni exista obligación reglamentaria de la mutua para cubrir su coste con cargo a los accidentes.

Algunos ejemplos reales de solicitudes a esta comisión son:

- ▶ Ayudas económicas para hacer reformas en la vivienda para eliminar barreras arquitectónicas.
- ▶ Traslado y posibilidad de realizar tratamiento de rehabilitación específico en una clínica específica.
- ▶ Solicitar una silla de ruedas.



FICHA DE TRABAJO III

TRABAJO EN GRUPOS

Elige la respuesta correcta:

1. Los órganos de gobierno de las mutuas son:

- Junta de accionistas y Asamblea general.
- Junta General, Junta Directiva y Director Gerente.
- Comisión de Control y Seguimiento y la Comisión de Prestaciones Especiales.
- Director Médico y el Director Gerente.

2. Los fines para los que se pueden solicitar ayuda a la Comisión de Prestaciones Especiales podrían ser:

- Solicitar una silla de ruedas.
- Ayudas económicas para eliminar barreras arquitectónicas en la vivienda.
- Cursos de formación específicos.
- Todas son ciertas.

3. La mutua puede desarrollar las siguientes funciones:

- Gestionar la rehabilitación de una trabajadora derivada de un accidente de trabajo.
- Practicar una intervención quirúrgica a un trabajador.
- Realizar mediciones de temperatura en la empresa.
- Todas son ciertas.

4. ¿Quién puede controlar oficialmente a las mutuas?

- Hacienda.
- Seguridad Social.
- Inspección de Trabajo y la Seguridad Social.
- Todas son ciertas.

5. ¿Las Comisiones de Control y Seguimiento?

- Son órganos de gestión y administración de las mutuas.
- Las mutuas no tienen obligación legal de constituir las.
- Sirven para hacer llegar las quejas del servicio y de las actividades de la mutua.
- Existe una comisión en cada una de las provincias donde está implantada la mutua.

6. La mutua puede desarrollar las siguientes actividades:

- Colaborar con la Seguridad Social en la gestión de las contingencias profesionales.
- Acreditarse como servicio de prevención.
- Colaborar en la gestión de la prestación económica de la Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes.
- Todas son ciertas.

Recuerda...

La gestión paritaria de las mutuas es un objetivo irrenunciable del sindicato, pero mientras esto no sea posible, se debe reforzar la acción sindical en estas comisiones, ya que actualmente la participación sindical, aunque resulte positiva, sigue siendo insuficiente.



FICHA DE TRABAJO IV

TRABAJO EN GRUPOS

Resuelve las siguientes preguntas:

1. ¿Qué prestaciones contempla la gestión de la protección derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional?
2. Enumera las actuaciones preventivas que debe realizar la mutua, de forma gratuita, en las pymes a cargo de las cotizaciones por AT y EP.
3. ¿Cuáles son los riesgos que conlleva la gestión económica de la Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común por parte de la mutua?

Recuerda...

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras no pueden permanecer ajenos e impasibles ante los servicios y actividades que la mutua realiza en la empresa. ¿Qué hacer?

- ▶ Demandar información y asesoramiento.
- ▶ Utilizar las reclamaciones cuando se considere justificado.
- ▶ Acudir al sindicato siempre que creamos que se ha vulnerado algún derecho.
- ▶ Hacer llegar las quejas al sindicato, para poderlas trasladar a las Comisiones de Control y Seguimiento.
- ▶ Solicitar las prestaciones gestionadas por las Comisiones de Prestaciones Especiales.

DE LA TEORIA A LA PRACTICA

1. Con la información que tienes acerca de cuáles son las funciones que puede desempeñar la mutua, averigua cuáles de estas funciones las realiza la mutua que tiene concertada tu empresa.
2. Si la empresa tiene concertada la gestión económica de la IT por enfermedad común, averigua si el Comité de Empresa emitió el informe a tal efecto. Si es así, analiza en qué condiciones se formalizó la cobertura de la gestión de la IT.

Recuerda...

La decisión de formalizar la gestión de la Incapacidad Temporal con una mutua requiere de la emisión obligatoria de un informe preceptivo y no vinculante por parte del Comité de Empresa o los delegados de personal. Por ello, si a pesar de nuestra negativa el empresario demanda la gestión de la IT, nosotros debemos establecer mecanismos de negociación para garantizar que:

1. En ningún caso la mutua debe subcontratar con otra empresa especializada el control de la IT.
2. No debe realizar actos de comprobación de la baja en el domicilio del trabajador.
3. Cuando el trabajador no pueda desplazarse, será suficiente un justificante del médico de cabecera.
4. En los casos en que la mutua proponga el alta médica a la Inspección Médica, tendrá que informar previamente a la persona afectada del contenido de la propuesta de alta.
5. Los trabajadores o trabajadoras y sus representantes serán informados de los mecanismos para garantizar la confidencialidad de los datos de salud en la relación mutua/empresa.
6. La mutua deberá pasar a los delegados la siguiente información:
 - ▶ Número de personas con IT.
 - ▶ Listado de causas de baja.
 - ▶ Propuestas de alta presentadas a la Inspección Médica.

▼ 4. CONTROL OFICIAL DE LAS MUTUAS

Además del control genérico al que está sometida cualquier empresa, las mutuas están sometidas a un control de la Administración sobre su funcionamiento no sólo en el momento de su creación, sino durante su funcionamiento ordinario o su disolución. Así los diferentes mecanismos de control al que están sometidas son:

- ▶ La Inspección de Trabajo y Seguridad Social: se encarga de vigilar el cumplimiento en cuanto a su constitución, organización, gestión y funcionamiento.
- ▶ El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: realiza los procedimientos de intervención, auditoría general de cuentas y medidas cautelares.

▼ 5. LOS SERVICIOS QUE PRESTAN LAS MUTUAS

A) GESTION DE LA PROTECCION RESPECTO A LAS CONTINGENCIAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

La protección respecto a los AT y EP es la prestación que desde su fundación vienen realizando las mutuas.

Con el tiempo han ido ampliando su contenido, de manera que hoy en día las mutuas están en disposición de ofrecer no sólo la prestación económica sino también la atención sanitaria, rehabilitación, servicios de prevención, formación, investigación y otros.

Obviamente no todas las mutuas ofrecen los mismos servicios ni el mismo nivel de calidad.

a) Prestación sanitaria

Las mutuas son plenamente responsables de las prestaciones sanitarias y rehabilitadoras que necesita el trabajador que ha sufrido una contingencia profesional.

Suelen prestar este servicio con recursos propios o bien concertándolo con la sanidad pública o privada de acuerdo a criterios establecidos por la propia mutua.

Las mutuas pueden dar altas y bajas por estas contingencias.

b) Prestación económica

Las prestaciones económicas que tengan su origen en un accidente de trabajo o enfermedad profesional son abonadas por las mutuas al beneficiario.

c) Prestaciones para la prevención de los riesgos laborales

Las mutuas desarrollan dos tipos diferenciados de actividades preventivas que son:

- ▶ Las que están comprendidas en la cobertura de las contingencias profesionales y por tanto se financian con cargo a cuotas de la Seguridad Social.
- ▶ Las correspondientes a las funciones de servicio de prevención externo.

Un criterio muy claro para diferenciar ambas actividades es el criterio económico; mientras

las funciones comprendidas dentro de las contingencias profesionales se prestan a las empresas de manera gratuita, las correspondientes a las de servicio de prevención se cobran y se formalizan a través de un concierto.

Las actividades comprendidas dentro de la cobertura de las contingencias profesionales son:

- ▶ Análisis e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- ▶ Promoción de acciones preventivas en las empresas a través de campañas de sensibilización y educación preventiva a los trabajadores.
- ▶ Asesoramiento en materia preventiva, a través de documentación, visitas a los centros de trabajo, atención a consultas, ayudas para realización de las evaluaciones de riesgos...
- ▶ Orientaciones y contribución a la formación en materia preventiva.
- ▶ Realización de jornadas y seminarios.
- ▶ Capacitación de los empresarios para poder asumir la actividad preventiva por ellos mismos.
- ▶ Divulgación de la prevención.

Las mutuas, a lo largo de los años, han ido desarrollando equipos profesionales e instalaciones cada vez mejores; pero simultáneamente aún perviven algunas actitudes y comportamientos donde el interés económico y empresarial prevalece sobre el criterio de salud y fuerzan al acortamiento en la duración de los procesos de baja médica o recuperación e incluso derivan hacia la Seguridad Social patologías o daños a la salud que tienen claramente un origen laboral.

Cambiar la actitud de los trabajadores que consideran a la mutua como el brazo de la empresa en los temas de salud laboral exige que las propias mutuas desarrollen sus funciones teniendo en cuenta únicamente criterios técnicos y profesionales; sólo en la medida que la mutua perciba a los trabajadores como clientes que hay que satisfacer, y que en el caso de que sus demandas sean desatendidas la «póliza» peligrará, no cambiará de modo generalizado su actuación.

También es justo decir que no todas las mutuas actúan igual y se ha producido una evolución positiva a lo largo de los años.

Los representantes de los trabajadores deben tener un contacto directo con los técnicos de la mutua, evitando conflictos innecesarios que dificulten la colaboración y participación de

los trabajadores en la prevención de los riesgos, pero ello exige también que los técnicos asuman que la participación de los trabajadores es indispensable para llevar a cabo una prevención de riesgos eficaz.

B) GESTION DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE CONTINGENCIAS COMUNES

Cuando el accidente o la enfermedad son profesionales (se derivan del trabajo), estaremos hablando de IT por contingencias profesionales; pero, si son de carácter no profesional (no se derivan del trabajo), entonces estaremos hablando de IT por contingencias comunes.

Así, mientras que las mutuas llevan muchos años gestionando la IT por contingencias profesionales, el artículo 35 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, autoriza a las mutuas a realizar la gestión de la prestación económica de la IT por contingencias comunes para los trabajadores de sus empresas afiliadas.

Para que la mutua asuma la gestión económica de IT por contingencias comunes, es imprescindible que siempre sea a petición de la empresa. Esta petición la realizará el empresario en el momento de formalizar con la mutua la cobertura de las contingencias profesionales, y la vigencia temporal de ambas (las comunes y las profesionales) será la misma.

En el momento de formalizar la cobertura, el empresario tiene la obligación de entregar un informe emitido al efecto por el comité de empresa o delegados de personal, de carácter preceptivo y no vinculante

En la gestión económica de la IT por contingencias comunes, la mutua asume:

- ▶ El pago de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes.
- ▶ El coste de las gestiones administrativas que la mutua realice en relación con estas prestaciones.
- ▶ El coste de los controles médicos de comprobación de la IT.

A cambio, las mutuas perciben a través de la Tesorería General de la Seguridad Social una fracción de la cuota.

Así, además de los accidentes de trabajo, las mutuas pueden ejercer las siguientes funciones:

- ▶ Gestión del subsidio de IT por enfermedad común. Paga a partir del día 15 de baja.
- ▶ Prestación sanitaria a partir del día 15 de baja, incluido el reconocimiento médico (la negativa sin motivo del trabajador puede dar lugar a una propuesta de alta).

- ▶ Revisión del estado de salud del trabajador, mientras dure la baja (guardando la confidencialidad de los datos clínicos).
- ▶ Posibilidad de hacer propuesta de alta médica a la Inspección de la Seguridad Social (la mutua no podrá dar el alta directamente).
- ▶ Posibilidad de realizar actuaciones sanitarias tales como pruebas diagnósticas e intervenciones quirúrgicas (es voluntario para el trabajador y previa prescripción de la prueba o intervención por un médico del sistema público y siempre que exista lista de espera en el sistema público).

Con todo lo expuesto, nuestra actitud como sindicato debe ser cuanto menos crítica con respecto a la reforma de la IT por contingencias comunes, ya que hay aspectos de la misma que plantean serios riesgos que debemos conocer:

- a) El primero y más importante de ellos es que las mutuas realicen un control «policial» de las incapacidades temporales, bajo la premisa de que detrás de cada trabajador enfermo hay un simulador o defraudador.

Los empresarios, que son por el momento quienes eligen la mutua y la gestionan, van a ser los que presionen para que se reduzca el tiempo de duración de la baja por enfermedad.

Las mutuas, por su parte, ya están asumiendo en su política comercial de captar «clientes» el compromiso de reducir sustancialmente las cifras de absentismo.

- b) El segundo riesgo es el recurrir de manera generalizada a la subcontratación con la sanidad privada para realizar la gestión sanitaria de la IT. Situación que a la larga producirá un transvase de recursos públicos hacia el sistema privado, sirviéndose de las mutuas como intermediarias en el proceso. En la práctica lo que se produce es una doble vía de asistencia:

- ▶ La preferente, para todo ciudadano activo y cotizante.
- ▶ La de segunda y discriminatoria para niños, ancianos, amas de casa, parados, incapacitados, enfermos crónicos...

- c) El tercer gran riesgo deriva de los dos anteriores, ya que una mala práctica en la gestión de la IT por parte de la mutua repercutiría muy negativamente en los servicios de prevención, pues introduciría desconfianza y hostilidad entre los trabajadores y las mutuas.

Es, por tanto, que siendo que la gestión de la IT no es la razón de ser que legitima a las mutuas, hay que seguir con el modelo de que sea el INSS y los servicios públicos de salud quienes realicen la gestión de la IT por contingencias comunes, dejando a las mutuas con su actividad de servicio de prevención.

Si a pesar de todo, el empresario demanda la gestión de la IT a la mutua, debemos establecer mecanismos de negociación para garantizar que:

- ▶ En ningún caso la mutua subcontratará con otra «empresa especializada» el control de la IT.
- ▶ No realizará reconocimientos médicos en el domicilio del trabajador.
- ▶ Cuando el trabajador no se pueda desplazar a la mutua, será suficiente con un justificante del médico de cabecera.
- ▶ Cuando la mutua proponga un alta médica, deberá informar a la persona afectada del contenido de dicha propuesta.
- ▶ Los trabajadores y sus representantes serán informados de los mecanismos que utiliza la mutua para garantizar la confidencialidad de datos de salud.

C) LAS MUTUAS COMO SERVICIOS DE PREVENCIÓN

El art. 32 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales contempla la posibilidad de que las mutuas desarrollen para las empresas a ellas asociadas, y sólo para ellas, las funciones correspondientes a servicios de prevención.

La habilitación legal que reciben las mutuas para actuar como servicios de prevención ajeno no las libra de la necesidad de acreditarse para desempeñar dicho servicio.

Las actividades que podrán desarrollar serán todas aquellas para las que les habilite la pertinente acreditación y en especial las siguientes:

- ▶ Evaluaciones de riesgos y verificación de la eficacia de la acción preventiva.
- ▶ Mediciones, toma de muestras y análisis de resultados.
- ▶ Elaboración e implantación de planes y programas de prevención.
- ▶ Elaboración e implantación de planes de emergencia.
- ▶ Elaboración de planes y programas de formación.
- ▶ Impartición de la formación a trabajadores y trabajadoras.
- ▶ Aplicación de las medidas concretas establecidas en las reglamentaciones específicas.
- ▶ Vigilancia de la salud.

Para poder aspirar a la acreditación, la mutua ha de disponer como mínimo de un experto en cada una de las disciplinas: Medicina en el Trabajo, Higiene Industrial, Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicología Aplicada. Además, debe contar con un ATS de empresa.

La dedicación de cada uno de los profesionales dependerá de la actividad preventiva que vaya a desarrollar.

En cuanto a los locales e instalaciones, aparatos y equipos que debe contar, deben ser suficientes y adecuados a las actividades que pretende desarrollar.

Las mutuas podrán actuar como servicios de prevención sólo si previamente han suscrito un concierto, en el que se hace constar la contraprestación económica aplicable por la prestación del servicio, así como la forma y condiciones de pago.

Las mutuas se encuentran en una inmejorable posición para convertirse en las principales proveedoras de servicios de prevención en las pequeñas y medianas empresas; desde el sindicato las hemos estimulado y apoyado para que hicieran frente a este nuevo reto. Su carácter semipúblico, los incipientes mecanismos de democratización y participación sindical en su gestión también debieran ofrecer mayores garantías en su actuación.



FICHA DE TRABAJO V

TRABAJO EN GRUPOS

1. Contesta si estás de acuerdo o no con estas afirmaciones y razona tu respuesta.

a) Considero más apropiado para la buena marcha de la prevención en la empresa:

- La contratación del servicio de prevención a través de una mutua.
- La contratación del servicio de prevención a través de un servicio de prevención ajeno.
- La designación de uno o varios trabajadores.

b) Los costes de la vigilancia de la salud que realizan las mutuas como servicio de prevención ajeno deben ir a cargo de las cuotas correspondientes a la gestión del accidente de trabajo y enfermedad profesional.

c) Las mediciones realizadas por los técnicos de las mutuas deben hacerse a demanda, sin previa planificación.

d) La gestión de la IT por enfermedad común no debe ser un argumento de venta de los servicios que ofrece la mutua como servicio de prevención.

e) Las mutuas realizan para las empresas a las que consideran «mejores clientes» actividades preventivas de manera gratuita.

2. Debate de las conclusiones del siguiente informe emitido por una mutua.

Según la evaluación realizada de la exposición al ruido y de las condiciones existentes, durante la visita *se supera el nivel diario equivalente en 90 dBA*, existiendo, según la reglamentación vigente, riesgos de sordera profesional en 3 puestos; en estos puestos de trabajo deben adoptarse las siguientes medidas preventivas:

- ▶ *Reducir el nivel de ruido* si técnica y razonablemente es posible.
- ▶ *Uso obligatorio* de protectores auditivos homologados.
- ▶ *Señalización de la obligación* de uso de protectores auditivos.
- ▶ *Reconocimiento anual* de la audición de los trabajadores.
- ▶ *Medición anual* del nivel de ruido.

En los 6 puestos de trabajo donde el nivel diario equivalente está entre 85 y 90 dBA, deben adoptarse las siguientes medidas:

- ▶ *Suministrar* protectores auditivos homologados a los trabajadores expuestos.
- ▶ Reconocimiento de la audición cada *tres años*.
- ▶ *Medición anual* del nivel de ruido.

En los 2 puestos de trabajo donde el nivel diario equivalente está entre 80 y 85 dBA, deben adoptarse las siguientes medidas:

- ▶ *Suministrar* protectores auditivos homologados a los trabajadores que lo soliciten.
- ▶ Reconocimiento de la audición cada *cinco años*.
- ▶ *Medición* del nivel de ruido cada *tres años*.

En todos los puestos de trabajo que sobrepasen los 80 dBA debe realizarse un archivo de datos.

Nos ponemos a disposición de la empresa para cualquier consulta sobre el contenido de este informe.

Fdo.: El técnico de prevención

Recuerda...

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras deben dotarse de instrumentos que permitan desarrollar de manera eficaz el control de la actividad preventiva de las mutuas como servicios de prevención: unas recomendaciones básicas para llevar a cabo dicho control serán:

- ▶ Solicitar información y asesoramiento a los técnicos.
- ▶ Hacer llegar al sindicato las quejas sobre el funcionamiento de las mutuas, para poder trasladarlas a las respectivas Comisiones de Control y Seguimiento.
- ▶ Denunciar las actuaciones tendentes a dificultar la participación de los trabajadores y las trabajadoras por parte de los técnicos.
- ▶ Negociar con la empresa las actividades objeto de concierto, así como las horas técnico dedicadas a la prevención.
- ▶ Rechazar las evaluaciones gratuitas de la mutua.
- ▶ Participar en la elaboración de las evaluaciones y consensuar las metodologías que vayan a utilizarse.
- ▶ Impulsar los planes de prevención como elemento clave del desarrollo de la Prevención.
- ▶ Vigilar que las actividades que debe realizar de forma gratuita la mutua, a cargo de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, se lleven a cabo.

En resumen, realizar un control de la actuación de la mutua que garantice el desarrollo adecuado de las actividades a las que viene obligado mediante la dedicación de los recursos materiales y humanos necesarios para llevar a cabo sus funciones.

ACTIVIDAD EN GRAN GRUPO

Simulación de un CSS o reunión entre empresa, DP y representante de la mutua.

Del conjunto de asistentes, cinco personas voluntarias formarán el grupo que realizará la simulación repartiéndose los siguientes papeles: dos representantes de la empresa, dos DP y un representante de la mutua.

1. El objetivo de la reunión del CSS es la valoración de la oferta de la mutua como SP, así como del resto de servicios, tanto los que venía ofreciendo como los que oferta nuevos, para que la empresa decida si la acepta o no. Se ha convocado a DP para agilizar la situación y que se «den por consultados».
2. Durante 5 ó 10 minutos cada parte, se elabora un guión básico con la argumentación que va a defender.
3. Se procede a la simulación, durante 20 ó 30 minutos como máximo, que se basará en los guiones que cada parte ha elaborado incorporando de forma espontánea los conocimientos adquiridos en el curso.
4. Finalizada la simulación el resto del grupo, que ha estado observando y tomando notas, valora la experiencia y se extraen conclusiones.



Y ahora qué...

▼ 6. VALORACION SINDICAL

El conocimiento que hoy en día tenemos de las mutuas y el conocimiento que tienen de nosotros, como sindicato, los técnicos y directivos hacen que se haya producido una relación algo más fluida que en el pasado entre ambos, relación que con el tiempo debemos mejorar y profundizar hasta lograr su democratización a través de dos mecanismos:

- ▶ La gestión paritaria de la mutua.
- ▶ La codecisión en las empresas.

La gestión paritaria de las mutuas entre empresarios y sindicatos se convierte en un objetivo irrenunciable para nosotros si queremos democratizar su funcionamiento y clarificar su futuro. No es descabellado pensar que, si las mutuas son entidades que gestionan recursos y prestaciones públicas en colaboración con la Seguridad Social, queramos que la gestión no sea exclusivamente empresarial.

Las Comisiones de Control y Seguimiento son un paso importante, pero insuficiente; la centralización y localización de éstas allí donde la mutua tiene su sede central condiciona a que sea muy difícil poder llegar hasta ellas; de esta manera debemos conseguir que haya otros espacios de interlocución territoriales donde la información de cómo está llevando a cabo la mutua sus actividades en las empresas fluya regularmente y de manera fácil; es ahí donde el delegado/a de prevención tiene mucha labor por delante, debe ser el encargado de recoger la opinión de los y las trabajadoras de la empresa (que al fin y al cabo son los clientes de la mutua) y así que en dichos foros se conozca lo bueno y lo malo de su respectiva mutua.

En cuanto a la codecisión, no queremos decir que los clientes sean exclusivamente los trabajadores, pero sí que estamos ante un doble cliente: los trabajadores y los empresarios; es por ello por lo que una gestión codecidida entre ambos hará que la mutua vea a los trabajadores y a sus representantes además de destinatarios de sus servicios como clientes, con lo que mejoraría su interés por aumentar y conciliar el grado de satisfacción entre ambos.



FICHA DE TRABAJO VI

TRABAJO EN GRUPOS

Con la ayuda del esquema de trabajo, elegir alguno de los casos siguientes y analizar los problemas planteados para elaborar estrategias de actuación.

Caso 1

Librada, trabajadora y delegada de una empresa textil, sufrió una lesión cervico-lumbar cuando se encontraba en su casa, acude a su médico de cabecera, quien le da la baja y le receta un antiinflamatorio. Ante la no mejoría de la lesión se lo comenta al trabajador designado de la empresa, quien a su vez lo comunica a la mutua. Esta decide llamar a Librada para realizarle una prueba diagnóstica y, tras habérsela practicado, decide hacer propuesta de alta médica. Librada acude al médico de cabecera, y su sorpresa es que éste parece estar de acuerdo con la decisión de la mutua.

Caso 2

M^a José trabaja como limpiadora en un hospital. Durante su jornada laboral sufre un enganchón en las lumbares. Acude a la clínica donde la mutua tiene concertada la atención médica. El médico que la atiende únicamente le da un antiinflamatorio. M^a José se reincorpora al día siguiente a su puesto de trabajo, dándose cuenta que no puede trabajar. Decide ir de nuevo a la clínica, donde la remiten a la Seguridad Social, ya que se trata de una enfermedad común.

Caso 3

Juan ha sufrido una hernia umbilical mientras manipulaba cargas de más de 25 Kg; como consecuencia de la lesión, ha sido trasladado a la mutua. Una vez ha sido atendido por los servicios médicos de la mutua, éstos le han comunicado que la lesión que había sufrido no se considera como accidente de trabajo, por lo que deben tramitarla como enfermedad común, ya que se trata de una lesión de tipo degenerativo. Por otra parte, la mutua le ha comunicado al empresario que puede operar al trabajador si éste da su consentimiento, por lo que no tendrá que esperar a que le llamen de la Seguridad Social para que le intervengan quirúrgicamente. El trabajador considera que se ha cometido una injusticia, por lo que se dirige al delegado de prevención de su empresa para contarle su caso e intentar hacer algo para que le reconozcan su lesión como accidente de trabajo.

Caso 4

La empresa Tarintex ha implantado un sistema de gestión de la prevención, con el objetivo de conseguir alcanzar una siniestralidad con cero accidentes. Para ello, ha adoptado una política de reclasificación de los trabajadores y trabajadoras que sufren accidentes, colocándolos en otros puestos compatibles con sus nuevas capacidades. Además, ha pactado con la mutua la no tramitación de bajas, y ésta ha aceptado la petición de la empresa sin poner ninguna pega. Por otra parte, los trabajadores y trabajadoras han aceptado dicha situación sin oponer mucha resistencia, ya que muchos tienen contratos temporales, por lo que no se atreven a enfrentarse a la empresa y ver como ésta no les renueva el contrato. Los delegados de prevención quieren tener una reunión con la empresa para tratar el problema y buscar una solución conjunta.



FICHA DE TRABAJO VII

ESQUEMA DE TRABAJO

¿Qué está haciendo mal?	¿Qué hacer?

▼ ANEXO LEGISLATIVO

- ▶ La mutua como colaboradora en la gestión de contingencias profesionales:
 1. RD 1993/1995, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades de la Seguridad Social.
 2. RD 576/1997, de 18 de abril, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.
 3. Orden de 22 de abril de 1997, por la que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales.
 4. RD 1995/1978, de 12 de mayo, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social.
 5. Orden de 16 de diciembre de 1987. Accidentes de Trabajo. Establece modelos de notificación y dicta instrucciones para su cumplimentación y tramitación.

- ▶ La mutua como colaboradora en la gestión de contingencias comunes:
 1. Ley 42/1994, de 30 de diciembre. Se autoriza a las mutuas a realizar la prestación económica de la IT para los trabajadores de sus empresas afiliadas,
 2. Orden de 15 de enero de 1999, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social. Apartado en el que se determina la fracción de la cuota destinada a la cobertura de la prestación económica por IT en contingencias comunes.
 3. RD 575/97, de 18 de abril, mediante el cual se regulan determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica de la Seguridad Social por IT.
 4. Orden de 19 de junio de 1997, que desarrolla el RD 575/97, de 5 de junio.
 5. Orden de 18 de septiembre de 1998, que modifica la orden de 19 de julio de 1997.
 6. Ley 66/1997, de 30 de diciembre, que abre la posibilidad legal de expedir el alta médica a efectos económicos a los médicos adscritos al INSS.

7. RD 1117/98, de 5 de junio, que modifica el RD 575/97 en desarrollo del apartado 1, párrafo 2º del artículo 113 bis de la Ley General de la Seguridad Social.
8. Orden de 18 de septiembre de 1998, por la que se modifica la de 19 de junio de 1997, que desarrolla el RD 575/97, de 18 de abril.
9. RD Ley 6/2000, de 23 de junio, sobre Medidas Urgentes de Intensificación de la Competencia en Mercados de Bienes y Servicios: art. 44. Mutualidades e Incapacidad Temporal.



