

## *E si temos a continxencia común xestionada a través da Mutua?*

**D**ende a CIG, estamos en contra da xestión das continxencias comúns a través das Mutuas. Ademais de representar, de "facto" a privatización de recursos públicos, e as máis das veces é utilizado como un instrumento máis de presión sobre os traballadores e traballadoras para control do absentismo, xa que o control extremo que se realiza dos períodos de baixa provoca unha total indefensión para traballadores e traballadoras, violación da intimidade, falla da garantía da confidencialidade, etc.

Temos que vixiar que non se produzan as seguintes irregularidades:

- Que se realicen probas que non están relacionadas coa enfermidade que causou a baixa.
- Que se realice algún tratamento non utilizado criterios de saúde, senón que se utilice con criterios económicos, que poidan atentar contra a saúde dos traballadores/as.
- Que se produza por parte das mutuas unha utilización desta xestión económica para reducir a duración media das baixas a través da presión aos traballadores e traballadoras.

## *Cómo introducir elementos de control na Negociación Colectiva?*

**O** traballo sindical é a ferramenta indispensable para introducir elementos de control que nos permitan verificar a correcta atención aos nosos compañeiros e compañeiras.

Suxerimos algún dos temas que se poden introducir na negociación colectiva:

Un bo exemplo é a cláusula introducida no Convenio do Sector do Metal da Provincia de Pontevedra, que posibilita que o Comité de Empresa teña capacidade de decisión na elección da Mutua.

En ningún caso a Mutua subcontratará a terceiros o control da I.T. utilizando empresas privadas de inspección.

A Mutua non realizará "revisións médicas" no domicilio do traballador/a e, en todo caso, faranse nas instalacións médicas da propia mutua.

Si o traballador/a non pode desprazarse, a Mutua poñerá en contacto co médico de cabeceira para coñecer a situación do enfermo.

Se o traballador/a ten que desprazarse fora da súa localidade de residencia para ir aos servizos médicos da Mutua, esta terá que aboar o custe do desprazamento.

A Mutua facilitará periodicamente aos Delegados e Delegadas de prevención a información á que faciamos referencia no primeiro apartado.



Confederación Intersindical Galega

Gabinete Técnico de Saúde Laboral  
Rúa Eduardo Pondal 41-43 Entrechán  
15403—Ferrol  
A Coruña

Teléfono: 981 35 30 49  
Fax: 981 35 94 49  
Correo: saudelaboral@galizacig.net



**Confederación Intersindical Galega**

Gabinete Técnico de Saúde Laboral

## **AS MUTUAS BAIXO CONTROL**

CONSELLOS PARA  
DELEGADOS E DELEGADAS



Unha das máis manidas argumentacións para xustificar os cambios introducidos na normativa sobre incapacidade temporal é que os traballadores e traballadoras e os médicos de atención primaria son os perversos autores dun fraude en canto ás baixas laborais.

Baixas laborais que, segundo os datos orzamentarios do Goberno español, en 2007 o ascenderá a máis de 7 mil millóns de €, case un millón máis que o gasto do ano 2006, cantidades que o Goberno quere ver reducidas a costa dos traballadores e traballadoras, de aí a visión economista que sustenta os cambios do sistema de protección que, lonxe de mellorar, empeora en canto a cobertura para traballadores/as.

Ademais, a potenciación do papel das Mutuas ven a significar, de feito, a privatización da xestión da Seguridade Social. Unha situación altamente perigosa á que temos que engadir outro factor de distorsión que é a persistencia de actitudes e comportamentos onde o interese económico e empresarial prevalece sobre o criterio de saúde.

Así as Mutuas forzan a redución da duración dos procesos de baixa médica ou recuperación e incluso dan a calificación de común a patoloxías ou danos á saúde que teñen claramente unha orixe profesional. O abuso deste último aspecto queda de manifesto en que o INSS ten modificado en Galicia, no ano 2006, o 38% dos expedientes por Incapacidade Temporal declarados polas Mutuas como continxencia común, confirmando que neses casos tratábase de continxencias profesionais.

Isto temos que evitalo coa nosa acción sindical.

## *Cómo controlar a xestión que fai a Mutua das continxencias profesionais?*

Resulta unha obviedade dicir que non tódalas Mutuas ofrecen os mesmos servicios nin a mesma calidade. Iso mesmo obríganos a prestar atención á actuacións e servicios que ofrecen.

Así as cousas temos que demandar acceso á documentación fundamental que nos pode axudar, tanto a controlar a súa actuación, como a presentar propostas de mellora. Esa documentación oficial debe ser material de traballo habitual na nosa función de Delegados e Delegadas de prevención:

- Documento de asociación entre a mutua e a empresa.
- Documento anexo no caso de que se contrate coa mutua a xestión das continxencias comúns.
- Partes de Accidentes de Traballo e Enfermidade Profesional. Na copia debe aparecer o selo da empresa e da mutua.
- Relación mensual de accidentes de traballo sen baixa médica, rexistrados na autoridade laboral.
- Investigación dos danos á saúde detectados a través de accidentes ou enfermidades profesionais.
- Informes estatísticos sobre absentismo.
- Memoria anual das actuacións da Mutua.

## *Cómo controlar o trato que reciben os nosos compañeiros/as?*

Temos que manernos permanentemente en contacto cos nosos compañeiros e compañeiras, debemos pedirles que nos informen puntualmente de como está sendo o trato e de si existen anomalías na atención que están a recibir dos servicios da mutua.

Compre ter en conta que, segundo o art.115.1 da Lei Xeral da Seguridade Social "...toda alteración da saúde que se manifeste durante a xornada laboral, en principio, trátase dunha alteración derivada do traballo", así pois debes recomendarlles que, en caso de manifestar algunha doenza ou molestia durante o tempo de traballo, deben recorrer á Mutua, se é posible sen agardar á saída do traballo.

Teremos, así mesmo, que facer un seguimento das baixas que se teñan producido por accidente de traballo ou enfermidade profesional para verificar que non se produzan situacións que forzan a Alta dun traballador ou traballadora e, no caso de que esta se produza, comprobar se o é por curación ou por melloría (esta información debe incluírse sempre no parte de alta). De tratarse dunha alta por melloría deberá vir acompañada dun "listado de recomendacións" sobre as tarefas que o traballador/a poderá realizar e en que condicións deberá realizalas.

Poderemos ofrecer aos compañeiros/as que recibiran a alta por melloría a nosa axuda para solicitar unha adaptación ou un cambio de posto en tanto non se produza a recuperación total. Lembra que o art. 25 da Lei de Prevención establece a protección especial, entre outros, a "...traballadores/as vulnerables pola convalecencia ou por estar sometidos a determinados tratamentos médicos invalidantes para determinadas tarefas".

Importante é tamén que teñamos en conta a actitude daqueles facultativos cunha demostrada tendencia a reducir os períodos de baixa laboral e a propoñer altas por melloría en lugar de levar a termo a recuperación dos traballadores/as. Estas actitudes carentes de toda ética deben ser denunciadas.