



SUMARIO

ENTREVISTAS

Entrevista a Cristóbal Carneiro Mella
Expresidente AGAVIDA (Asociación Galega
de Víctimas do Amianto)
Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



INFORMACIÓN TÉCNICA PROTECCIÓN DA MATERNIDADE NO TRABALLO

Secretaría Confederal de Muller e Mocidade da CIG
Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN TÉCNICA PROBLEMAS COAS MUTUAS?

PROBLEMAS COAS MUTUAS?

A Reforma Laboral e a Saúde dos traballadores/as

Antolín Alcántara Álvarez

Secretario Confederal de Negociación Colectiva e Saúde Laboral
Confederación Intersindical Galega (C.I.G.)

A reforma laboral configúrase como unha elección política e ideolóxica no marco dun modelo social e económico ultraliberal, que deixa completamente indefensa á clase traballadora perante un poder absoluto dos empresarios para desregular e impoñer de xeito unilateral as condicións de traballo nas relacións laborais.

A redución a ultranza do gasto público e as políticas de privatización de servizos esenciais, están a producir como consecuencia, unha substancial rebaixa no nivel de cobertura das prestacións sociais, así como na calidade dos servizos sanitarios e educativos; situación esta notablemente agravada polos efectos desreguladores e de flexibilización extrema, propiciados por unha reforma laboral que sen negociación nin debate público previo, xa está a provocar un importantísimo deterioro das condicións de traballo, con preocupantes repercusións en materia de seguridade e saúde laboral dos/das traballadores/as:

Abaratamento e facilitación dos despidos tanto individuais como colectivos, sen posibilidades de protección e defensa dos dereitos laborais ata agora existentes. Esta circunstancia introduce un elemento de gran inseguridade no emprego, constatable polo aumento significativo do número de parados/as e o **incremento substancial da precariedade laboral**. Circunstancias estas que en termos de saúde laboral están a producir o aumento das patoloxías psicosociais, tanto dos traballadores/as como das súas familias, multiplicándose en continua progresión os cadros de ansiedade, estrés, e depresión, os problemas de autoestima persoal, de saúde xeral do traballador e incluso aqueles outros que teñen que ver con enfermidades cardiovasculares ou o consumo de drogas.

A **limitación dos días de baixa por enfermidade** común como causa obxectiva e xustificada de despido, xa está a provocar que moitos traballadores/as acudan ao seu posto de traballo enfermos e coas súas capacidades diminuídas, deteriorando a súa propia saúde e sendo un foco potencial de enfermidade infectocontaxiosa e de xeración de accidentes.

A **limitación importante das condicións de traballo** asociado á flexibilidade interna das empresas, como as xornadas irregulares das xornadas, incrementos desmesurados dos ritmos de traballo, imposición de redución de descansos, imposición de longas xornadas laborais, así como a **exigencia** de traballar máis horas para manter os salarios, están a provocar por aumentar a fatiga, os trastornos do sono, as enfermidades e a **limitación** de tempo libre, facendo asemade a necesaria conciliación entre traballo e familia, nun contexto de **limitación** de recursos para a conciliación.

A **limitación dos principios de representación e negociación colectiva**, a **limitación** do dereito de defensa do traballador, que supón unha maior dificultade para negociar colectivamente e democraticamente na determinación da organización do traballo, a **limitación** do dereito de negociación dos/as traballadores/as como medio para garantir a **limitación** de condicións laborais xustas e saudables.

Consecuentemente, os efectos da reforma laboral van ter un tremendo impacto no deterioro das condicións de traballo, a saúde laboral e social e a calidade de vida do conxunto da poboación. Cómpre aplicarse e implicarse para reverter esta intolerable situación.

Entrevista a...



www.cigsaudelaboral.org

Plataforma web para a información e consulta
en materia de Prevención de Riscos e Saúde Laboral



Problemas coas mutuas?

As Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais (MATEPSS) son entidades colaboradoras da Seguridade Social que deben funcionar baixo a tutela e vixilancia do Ministerio de Emprego e Seguridade Social. A inspección e control da mutua como entidade colaboradora da Seguridade Social corresponde á Secretaría de Estado da Seguridade Social (Dirección Xeral de Ordenación da Seguridade Social).



Son concibidas como entidades sen ánimo de lucro, rexéndose pola normativa da Seguridade Social (LGSS, R.D. 1995/1993 ...) e a súa función principal é a xestión das continxencias profesionais.

No sistema actual de Seguridade Social, os empresarios e empresarias están obrigados a ter aseguradas as continxencias profesionais; a inmensa maioría están asociados a unha MATEPSS, sendo unha porcentaxe practicamente anecdótica (5%) a daqueles que aseguran esta continxencia directamente co Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS).

As mutuas poden desenvolver, dentro do obxectivo principal de colaboración na xestión da Seguridade Social, as seguintes actividades:

- Colaboración na xestión das continxencias de accidentes de traballo e enfermidades profesionais (continxencias profesionais). Correspóndelle á mutua a expedición dos partes de baixa, confirmación de baixa e alta; a asociación a unha Mutua inclúe a asistencia sanitaria.

Correspóndelle, así mesmo a declaración do dereito ao subsidio, a súa denegación, suspensión, anulación e declaración de extinción, nos proce-

sos de incapacidade temporal derivados de continxencias de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

O principal recurso económico das MATEPSS para xestionar as continxencias profesionais está constituído polas achegas que recada para elas a Tesourería Xeral da Seguridade Social a cargo exclusivo das empresas.

- Colaboración na xestión da prestación económica de incapacidade temporal derivada de continxencias comúns. Segundo a ampliación das competencias das mutuas a través da Lei 42/1994, que amplía a colaboración das mutuas na xestión da Seguridade Social ao permitir ao empresariado xa asociado a unha Mutua para a cobertura das continxencias profesionais, concertar con esta a cobertura da prestación económica por incapacidade temporal derivada de continxencias comúns.

Esta colaboración comprende a función de declaración do dereito ao subsidio así como a denegación, suspensión, anulación ou extinción do mesmo.

A “colaboración” por parte da mutua na xestión da prestación económica da ITCC finánciase cunha porcentaxe das cotas recadadas por contingencias comúns que son a cargo tanto dos empresarios como dos traballadores e que reciben contra-prestación.

- Desenvolvemento de *actividades de prevención* previstas na LXSS (“carga a cotas”). A Lei Xeral da Seguridade Social encomenda ás mutuas a realización de actividades de prevención como parte do contido que comprende a colaboración das devanditas entidades na xestión da Seguridade Social no ámbito da cobertura das contingencias profesionais.
- Tamén poden desenvolver actividades preventivas para as súas empresas afiliadas, actuando para estas como *Servizos de Prevención Alleos* (“Sociedade de Prevención da Mutua”).

Así pois, hoxe en día, *as mutuas encárganse de xeito xeralizado da xestión das contingencias profesionais, incluída a prestación sanitaria, e poden asumir a xestión do subsidio por Incapacidade Temporal derivada de enfermidade común.* A potenciación do papel das MATEPSS, incentivado con cada cambio normativo que se produce, supón a privatización da xestión da Seguridade Social e permite que o interese económico prevaleza

sobre o criterio de saúde. En definitiva, o sistema sopórtase sobre entidades privadas que xestionando fondos públicos, obterán un mellor resultado cantos menos AT e EP teñan (ou asuman como tales) as súas empresas asociadas ou en todo caso, canto máis curtos sexan os procesos de curación e rehabilitación.

Así, é habitual que as mutuas forcen a redución da duración nos procesos de baixa médica ou recuperación e incluso dean a cualificación de común a patoloxías ou danos á saúde de orixe profesional.

Débase ter presente que **toda alteración da saúde que se manifeste durante a xornada de traballo ou no lugar de traballo é, en principio, un dano derivado do traballo;** e é a mutua a que ten que prestar atención médica no caso de sufrir calquera dano laboral. Cuestionando en moitos casos a calidade da atención médica

recibida, o colmo prodúcese cando empresa e mutua impiden que a persoa lesionada ou enferma poida recibir asistencia médica inmediata e cando menos teoricamente, especializada e no caso de precisar dun tempo de baixa, a prestación correspondente.

Aínda sendo correcta a actuación da mutua durante o proceso de baixa médica, son moitas as ocasións nas que a mutua forza a alta, ás veces tramitándoa “por melloría”; neste suposto débese solicitar sempre un **informe que recolla as limitacións funcionais ou outras** a considerar para a adecuación do posto de traballo, e poder así solicitar esta adaptación ata a total recuperación.

A Lei de PRL recolle a protección especial entre outros, a traballadores ou traballadoras que se atopen en situacións ou estados transitorios que non respondan ás esixencias psicofísicas do posto de traballo (este é o



caso dun traballador ou traballadora que está en estado de convalecencia ou baixo tratamento médico).

En casos de maior negligencia, onde a alta se emite “por curación”, débese poñer en coñecemento do empresario ou empresaria que non se está en condicións de saúde axeitadas para traballar e posibilitar así que a propia empresa remita de novo ao traballador ou traballadora á mutua.

Fronte ás altas médicas emitidas polas mutuas AT e EP, nos procesos de incapacidade temporal derivados de continxencias profesionais con anterioridade ao esgotamento do prazo, o interesado pode iniciar o **procedemento administrativo especial de revisión das altas médicas expedidas nos procesos de incapacidade temporal** (R.D. 1430/2009).

O interesado poderá instar a revisión da alta médica emitida pola entidade colaboradora no prazo dos catro días naturais seguintes ao da súa notificación. A iniciación do procedemento de revisión suspenderá os efectos da alta médica emitida, debendo entenderse prorrogada a situación de incapacidade temporal derivada de continxencia profesional durante a tramitación deste procedemento, manténdose o abo-

no da prestación, sen prexuízo de que posteriormente poidan considerarse indebidamente percibidas as prestacións económicas da incapacidade temporal.

A pesar de todo o exposto, as mutuas deben ter claro que “os seus clientes” non só son as empresas asociadas senón tamén os traballadores e traballadoras que configuran os cadros de persoal destas, que son nos que repercute a calidade do servizo prestado (ou a súa escaseza).

A lexislación establece que **antes da afiliación dunha empresa a unha Mutua é preceptiva a información á representación sindical, que debe emitir un informe**. Este informe débese adxuntar cando a empresa solicita a afiliación á mutua. Está lonxe o obxectivo de que na decisión participe activamente a representación dos traballadores e traballadoras, en calquera caso e sempre que haxa oportunidade, débese aproveitar a negociación colectiva para elevar o nivel de participación e decisión; é preciso que a actuación das mutuas teña un elemento de control dende os cadros de persoal das empresas.

Se os delegados e delegadas queren propoñer á empresa o cambio de

mutua, hai que ter en conta que o contrato entre empresa e mutua é de un ano e que se renova automaticamente se ningunha das partes o denuncia. Esta denuncia débese realizar, como mínimo, un mes antes de concluír ese prazo.

É fundamental que os representantes dos traballadores e traballadoras se manifesten radicalmente en contra se o empresario opta pola xestión da enfermidade común a cargo da mutua, xa que esta situación só comporta unha maior presión para acurtar os tempos nos procesos de curación e ou rehabilitación, agora tamén para as doenzas non profesionais.

Sen desbotar o xa recollido e ante a inxente cantidade de problemas que sofren os traballadores e traballadoras na relación coas Mutuas é necesario formular ante a Seguridade Social (responsable do control do seu funcionamento) as reclamacións oportunas, a través da “Oficina Virtual de Reclamacións a MATEP” ou no teléfono habilitado ao efecto. Estas vías de reclamación máis recentes non impossibilitan presentar tamén a oportuna reclamación nas follas dispoñibles nas propias mutuas.

Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

www.cigsaudelaboral.org

Secretaría Confederal de
Negociación Colectiva
e Saúde Laboral
Rúa Gregorio Espiño 47, Entrechán.
36205 Vigo
Tlf: 986 262 679. Fax: 986 262 781

Gabinete Técnico Confederal de
Saúde Laboral. Ferrol
Rúa Eduardo Pondal 41/43 entrechán.
15403 Ferrol
Tlf: 981 359 449. Fax: 981 359 449
saudelaboral@galizacig.net

CO FINANCIAMENTO DE
FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES
DI. 0001/2011

