

6

¿Cómo apoya UGT a sus Delegados?

- El representante sindical debe estar debidamente informado de las características de la mutua a través de los órganos sindicales a los que pertenezca, así como recibir su apoyo en caso de necesidad.
- Recibir información y asesoramiento periódico del sindicato sobre la situación general y particular.
- Canalizar debidamente sus necesidades hacia los compañeros que representan a la UGT en las Comisiones de las mutuas.
- Recibir formación específica a través de cursos organizados por el sindicato.

7

¿Qué asuntos puede consultar la Representación Legal de los Trabajadores sobre la mutua en los comités?

- Número de trabajadores de la empresa atendidos por la mutua.
- Número de incapacidades reconocidas/no reconocidas y su calificación.
- Estadísticas temporales sobre accidentalidad y bajas médicas.
- Número de enfermedades profesionales ocurridas en la empresa.

- Cantidad de reclamaciones atendidas.
- Elaboración de encuestas de satisfacción en periodos determinados.
- Actividades preventivas realizadas o recomendadas por la mutua en el seno de las empresas.
- Dificultades de coordinación entre la empresa y la mutua.
- Situación de las relaciones entre la mutua y los médicos de la empresa, si estos existen. Etc.

8

Normativa orientativa

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. - Artículo 79.Sección 2ª
- Reglamento Mutuas. Real Decreto 1993/1995.
- Modificación Reglamento Mutuas. Real Decreto 1622/2011.
- Composición de las Comisiones de Control y Seguimiento de las Mutuas. Orden 2 de agosto de 1995.



Depósito Legal: M-5928-2016



CONVIENE saber sobre las



mutuas colaboradoras con la seguridad social

1

¿Qué son la mutuas?

■ Las mutuas son organizaciones de naturaleza empresarial que colaboran en la gestión de prestaciones de la Seguridad Social. Actualmente existen veinte mutuas de diferente tamaño.

■ Tienen su origen en el siglo XIX y su objetivo ha sido cubrir las responsabilidades empresariales en relación a las contingencias profesionales derivadas del accidente de trabajo y la enfermedad profesional.

■ El Proceso de ampliación de sus competencias ha llevado a que en nuestros días gestionen además:

* IT derivada de contingencias comunes (Puedes consultar al respecto la Guía de la Incapacidad Temporal en el enlace: http://www.ugt.es/Publicaciones/GUIA_Incapacidad_Temporal).

*Prestación por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

*Prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

*Prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

■ UGT siempre se ha posicionado a favor de la asistencia y gestión sanitaria pública, gratuita, universal e integral en el tratamiento de la contingencia común.

■ UGT ha debido adaptar forzosamente su estructura y actividad para intentar desarrollar un adecuado nivel de representación y protección de los intereses de los trabajadores/as en estas entidades.

2

Las metas sindicales

■ Negociación constante en busca de un sistema normativo regulatorio que compense a los trabajadores/as frente al predominio empresarial.

■ Procurar la atención adecuada para conseguir la mejora y recuperación de la salud de los trabajadores/as.

3

Para conseguir estos fines UGT

■ Representa a todos los trabajadores en las Comisiones de Control y Seguimiento y en las de Prestaciones Especiales de las Mutuas.

■ Incorpora los intereses de los trabajadores/as de las propias mutuas a través de la participación en las Juntas Directivas de las Mutuas.

■ Negocia a varios niveles: institucional con los diferentes ministerios afectados; con las propias mutuas y con las empresas.

■ Presta asistencia e informa a los trabajadores/as sobre las mutuas.

4

¿Para qué sirven las Comisiones de Control y Seguimiento y las de Prestaciones Especiales?

■ La de Control y Seguimiento, sirve para conseguir mayor transparencia, información y consulta sobre el cuidado, mejora, restablecimiento y prevención de la Salud de los trabajadores/as, y asegurar el pago adecuado de prestaciones económicas.

■ También tiene funciones de control económico y presupuestario, seguimiento de la concesión de bonus a las empresas, inversiones en instalaciones sanitarias propias de la mutua, conciertos con otras entidades, etc.

■ La de Prestaciones Especiales, para la concesión de ayudas de diversa índole a los trabajadores/as afectados de manera grave por accidentes o enfermedades. Estas ayudas pueden ir desde concesiones económicas, prestaciones sociales, ayudas asistenciales al trabajador/a afectado hasta la protección de la familia del mismo mientras dure su situación inhabilitante para el trabajo.

■ Algunos ejemplos más comunes son: Habilitación de la vivienda del trabajador/a accidentado, ayudas económicas para estudios a los hijos de los accidentados, adecuación de vehículos, financiación de prótesis, etc.

5

¿Cuáles son las funciones de la Representación Legal de los Trabajadores/as en relación con la gestión de las mutuas?

■ Información genérica sobre el proceso de atención de la mutua en caso de accidente o enfermedad profesional.

■ Aconsejar al trabajador/a que, en caso de disconformidad con la calificación del accidente o enfermedad por la mutua, solicite el cambio de contingencia a través de la visita al médico del Servicio Público de Salud al que pertenece.

■ Acompañar al trabajador en el momento de presentación de reclamaciones ante la mutua. Existen tres posibles modalidades de reclamación:

1- En formato escrito o electrónico en la ventanilla de la propia mutua.

2- Demanda dirigida al defensor del mutualista en aquellas donde exista esta figura.

3- Reclamación electrónica ante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social mediante la Oficina Virtual de Reclamaciones. Enlace: <https://www.ovrmatepss.es//virtual/>

■ Recibir la adecuada información en los Comités de Empresa y en los de Seguridad y Salud.

■ Llevar un control de las reclamaciones de los trabajadores/as para poder ser atendidas y discutidas.

■ Solicitud y consulta de la obtención de bonus por accidentalidad por la empresa.

■ Consulta obligatoria pero no vinculante de la representación sindical ante el inicio de la empresa a la gestión por una mutua o cambio de la misma.