El 1 de enero de 2015 ha entrado en vigor la Ley de Mutuas, que modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
No podemos permitir que con la excusa y el objetivo de reforzar la lucha contra el absentismo laboral injustificado, el trabajador se convierta en motivo de sospecha, no podemos confundir absentismo, con incapacidad temporal.

Desde luego que con las nuevas competencias, las mutuas reducirán el absentismo, con presión y maltrato a los enfermos.

No cabe duda que es más barato y más rentable socialmente investigar las causas de las enfermedades y promover medidas preventivas para ello.

La prevención laboral es posible, rentable y necesaria, no es un gasto, es una inversión de futuro.

La salud es un derecho, no un privilegio.

Estos son los aspectos más destacados:
1. Cambio en la denominación: Las Mutuas pasan a denominarse Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social.

Leer más

2. Se establecen límites a las retribuciones de los directivos de estas entidades, que tendrán el mismo régimen que los directivos del sector público empresarial.
3. Las mutuas no podrán realizar aportaciones sin permiso del Ministerio a planes de pensiones, seguros colectivos o planes de previsión social empresarial.
4. Las mutuas estarán obligadas a responder y comunicar al órgano de dirección y tutela las quejas y reclamaciones que reciban. Asimismo, los informes de litigios, reclamaciones y

recursos deberán enviarlos a la Comisión de Control y Seguimiento, donde están representados los agentes sociales.

5. Una vez dotado el Fondo de Contingencias Profesionales con los excedentes de la gestión, las mutuas podrán dedicar el 20% restante a la Reserva de Asistencia Social y a la Reserva Complementaria.

6. Las Mutuas podrán recibir parte de los incentivos establecidos de las empresas dedicadas a reducir las contingencias profesionales de la Seguridad Social por acuerdos entre ambas partes.

Recordar que en septiembre de 2014 entró en vigor el Real Decreto 625/2014, que regula determinados aspectos de la gestión y control de los procesos de Incapacidad Temporal (IT) en el primer año de duración, una pieza clave en la gestión de esta cobertura. (Para más información consulta este folleto). Sin embargo no será hasta el 1 de marzo de 2015 cuando será plenamente aplicable el Real Decreto.