

18. Buletina

Urtarrilak 2015

LAN OSASUN BULETINA

AURKIBIDEA:

MUTUALITATEEI BURUZKO LEGEA

18. Buletina

urtarrilak 2015

MUTUALITATEEI BURUZKO LEGEA

BESTE URRATS BAT OSASUN SISTEMA PUBLIKOAREN PRIBATIZAZIOAREN BIDEAN

Mutualitateei buruzko Legea urtarrilaren 1ean sartu da indarrean, Madrilgo Kongresuak abenduaren 18an onetsia, PPK, EAJK eta CIUK aldeko botoa emanda.

ELAk beste behin ere adierazi nahi du Mutualitateei buruzko Lege berrian bildu diren aldaketak beste urrats bat direla osasunaren sistema publikoa pribatizatzeko bidean (urteak dira prozesu hori hasi zenetik), eta mutuei botere handiagoa eta eskumen gehiago eman zaizkie.

ONETSITAKO EDUKIAK

Hona hemen zer aldaketa nabarmentzen diren Legean onetsitakoen artean:

1.- Baieztatu egin dira 625/2014 Errege Dekretuan onetsitako neurriak. Dekretu horrek Aldi baterako Ezintasun prozesuen kudeaketa eta kontrol jakin batzuk arautu zituen lehen urterako.

Araudi horrek mutuen eskumenak zabaldu zituen gaixotasun arruntak eragindako Aldi baterako Ezintasun prozesuen kudeaketan eta kontrolean, enpresek gertakizun horien kudeaketa mutualitate batekin kontratatua duten kasuetan.

Atal honetan aldaketak esanguratsuak izan ziren eta komeni da jakitea:

- Mutuek laneko bajaren lehen egunetik beretik jardun ahal izango dute. Orain arte, hamaseigarren egunetik aurrera jardun zezaketen
- Egokitzat jotzen dutenean, alta medikorako proposamenak egiteko aukera izango dute, Osasun Zerbitzu Publikoetako Ikuskaritza Medikoari zuzenduak. Aipatu alta proposamena bidali dela aldi berean jakinaraziko diete langile ukituari eta Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalari (GSIN), horren berri jakin dezaten.
- Osasun Zerbitzu Publikoetako Ikuskaritza Medikoak gehienez ere bost egun baliaduneko epean jakinarazi beharko die mutuari eta GSINi alta jaulki izana edo huraxe ukatu izana.
- Osasun Zerbitzu Publikoak mutuaren proposamena ezesten badu edota behar den moduan eta epean erantzuten ez badu, mutuak GSINi eskatu ahalko dio alta, eta GSINek lau eguneko epean erantzun beharko du.
- Mutuek bajaren lehen egunetik deitu ahalko dituzte langileak osasun azterketa egitera. Langilea ez bada azterketara joaten, prestazioa kautelaz eteteko aukera bildua dago. Lau egunen epean, langileak absentzia "behar bezala" arrazoitu ez badu, aldi baterako ezintasun egoera iraungiko da.
- Mutuek gaixoaren historial klinikoa eskuratzeko aukera izango dute. Mutuek eta osasun zerbitzu publikoek egindako proben txostenak eta emaitzek historial bakarra osatuko dute. Era berean, baja-partea lehen egunetik bidaliko dira mutua bide telematikoz.
- Aldatu da aldi baterako ezintasun prozesuetan eman beharreko baieztapen parteentzako kopurua lehen 365 egunetan. Bost baja-egunera bitarte, osasun bisita berean jaulki ahalko da baja- eta alta-partea. Prozesu luzeagoetan, epeak luzatzen dira, harik eta 35 egun izatera iritsi arte 61etik gorako baja-prozesuetan.
- Sistema publikoko medikuek patologien araberako iraupen-taula estandarrak izango dituzte eskura; taula horiek kontuan hartzen dituzte langilearen gaixotasuna, adina eta zer lan jarduera egiten duen.

2.- Mutuen izena aldatu da: "Gizarte Segurantzaren Mutua Kolaboratzaileak" izatera igaro dira.

3.- Zuzendari-gerenteen soldaten erregulazioa aldatu da.

Zuzendari-gerenteen eta zuzendaritza-eginkizunetan dihardutenen ordainsariak martxoaren 5eko 451/2012 Errege Dekretuak mugatu ditu. Errege Dekretu horrek enpresa-sektore publikoko eta beste entitate batzuetako arduradun nagusien eta zuzendarien ordainsarien araubidea arautzen du. Horra hor Senatuan gertaturiko aldaketarik esanguratsuenetako bat; izan ere, azkenean, soldata horiek ez dira erreferentziaturik geldituko Gizarte Segurantzako entitate kudeatzaileetako eta zerbitzu komunetako mailara, erreformaren aurretik gertatzen zen bezala.

Soldata zehatza kalkulatzeko, kasu bakoitzean enplegu Ministerioak hiru taldetan sailkatu beharko ditu mutuak, haien kuota-bolumenaren, plantillaren eta kudeaketa eraginkorraren arabera. Enpresa publikoetan egiten den bezala, talde bakoitzean 55.000, 80.000 eta 105.000 euro gordineko mugak aplikatuko dira urtean, hurrenez hurren, oinarrizko ordainsari maximo gisara.

Hala ere, dirutza horri ordainsari osagarriak erantsiko zaizkio, Zuzendaritza Batzordeak xedatuak (esleitutako postuari dagokion osagarria, eta aukerazko osagarri aldakorra, Zuzendaritza Batzordeak aurrez ezartzen dituen urteko helburu batzuk lortzea ordainduko duena, betiere Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioak finka ditzakeen irizpideekin bat).

Inola ere ez da guztizko ordainsaria izango oinarrizko ordainsariaren bikoitza baino gehiago, eta ezein postuk ez du guztizko ordainsaria izango lege berria indarrean sartu aurretik zuena baino handiagoa.

4.- Langile ez-zuzendariak ohiko lan-harremanari lotuta segituko dute, Langileen Estatutuan araututakoarekin bat.

Haien ordainsariak lotuko zaizkie urte bakoitzeko Estatuko Aurrekontu Orokorren Legeek ezartzen dituzten mugei eta murrizketei.

Salbuespen bakarra mutuetako fakultatiboek dagokie. Xedapen berri bat sartu da, "salbuespenez" mutuen zerbitzuan ari diren fakultatiboek jaso ahal izan ditzaten gerenteentzat guztira finkaturiko mugatik gorako ordainsariak, mutuek "zerbitzu mediko espezializatuagoak eman" ahal izan ditzaten.

Murriztu da pentsio planak, aseguru kolektiboak edota aurreikuspen planak ezartzeko aukera Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren onespenez gabe, eta nolahi ere, egin litezkeen ekarpenak Estatuko Aurrekontu Orokorretan finkaturiko mugei ere lotuta egongo dira.

Illo berean, mutuek ezin izango dute hitzartu indarrean dagoen legerian ezarritakoak baino kaleratzeagatik kalte-ordain handiagoak.

5.- Handitu da gizarte eragileek parte hartzen duten kontrol eta jarraipen batzordeen osaera; horrela, beren kontura ari diren langileen ordezkari bat izango da batzordean. Era berean, informazio gehiago eskuratuko dute: liskar, erreklamazio eta errekurtsioei buruzko informazioak...

6.- Mutuen erreserbak hornitzeko sistema arautzen duten xedapenak aldatu dira (gizarte laguntzako erreserbak eta erreserba osagarriak).

7.- Mutuen ondare historikoari dagokion aldaketa bloke bat txertatu da; zehazki, 1967ko urtarrilaren 1aren aurretik txertatutakoa, edota data horretatik 1975eko abenduaren 31ra bitarte txertatutakoa baldintza jakin batzuetan.

Honakoak nabarmenduko genituzke:

- Baimena eman zaie mutuei, hutsik dituzten higiezinak “merkatuko prezioetan” hirugarrenei alokatzeko, baldin eta osasun edo administrazio zentro edo zerbitzuetarako erabili ezin badira (betiere, Enplegu Ministerioak aurrez baimenduta eta erregelamenduan ezarritako baldintzetan).
- Baimena eman zaie mutuei jaso dezaten enpresa atxikiek gizarte kotizazioetan lortutako pizgarrien zati bat. “Bonus” delakoaz ari da; azken finean, murrizketak dira gertakizun profesionalek eragindako kotizazioetan, ezbehar mailak murriztu izanagatik (Betiere, aldean artean akordioa badago, eta erregelamendu batek gehieneko mugak finkatuko ditu).
- Aldatu dira prebentziorako merkataritza sozietateak saltzeko proposamenak aurkezteko epeak, mutuen ondare historiakoarekin mutuentzako osatuak. Horrela, proposamena 2015eko martxoaren 31 baino lehen aurkeztu beharko da eta salmenta beranduenez ekainaren 30erako bukatu beharko da.

EDUKIEN BALORAZIOA

ELAk lege onetsiaren oso balorazio ezkorra egiten du, ondorengo arrazoiengatik:

1.- Erreforma honek are gehiago zabaldu du mutuen ekintza-eremua eta urrats bat gehiago da osasun sistema publikoa pribatizatzeko bidean.

Absentismo mailak kontrolatzearen aitzakiapean, langileen baja guztien kudeaketa sistema publikotik mutuen sistemara bideratzen ari da.

Izenaren aldaketa ez da kontu hutsala. “Lan Istripuen eta Lanbide Gaixotasunen Mutuak” izatetik “Gizarte Segurantzaren Mutua Kolaboratzaileak” izatera igaro dira. hau da, haien jarduera gertakizun arrunten kudeaketara zabaldu izana “ofizialdu” da.

2.- Mutuen boterea handitu da gaixotasun arruntek eragindako baje kudeaketan.

Horrela, besteak beste, tresna gehiago izango dituzte eskura aipatu bajak lehen egunetik bertatik laburtzen saiatzeko: osasun zerbitzu publikoek hasieratik beretik emango diete mutuei bajaren berri; mutuek langilea osasun azterketa egitera deitu ahalko dute, eta langileak derrigorrez joan beharko du, prestazioa galdu nahi ez badu edo alta medikorako proposamenak egin ahalko dizkiete osasun zerbitzu publikoei.

Orain arte, osasun sistema publikoko medikuek ez bazuten erantzuten, alta ez zen behin betikoa izaten. Erreforma honen bidez, bost egunean erantzunik ez badago, GSIneko Ikuskaritzaren esku-hartzea eska dezakete, eta lau egunez erantzutera egongo da behartua.

Azken urteotan, mutuek gero eta eskumen gehiago eskuratu dituzte. Alta medikoak ematea baizik ez zaie falta. Izan ere, horixe da patronalaren betiko xedea eta ez dute etsiko hori lortu arte.

3.- Osakidetzako eta Osasunbideko medikuen profesionaltasuna jarri da zalantzan.

Praktikan, mutuek gainbegiratuko dute sistema publikoko medikuen lana; medikuak presio handi baten mende arituko dira, alta-proposamenei ahalik eta eperik laburrenean erantzun diezaioten; orain, gainera, ezarritako murrizketen ondorioz, medikuen lan karga nabarmen handitu da.

4.- Langileek babes txikiagoa izango dute mutuen gehiegikerien aurrean.

Entitate horiek irizpide ekonomizista hutsen arabera dihardute legez gomendatu zaien funtzio publikoaren aurrean, hots, enpresa elkartuetako langileen lan osasuna zaintzea. Azken finean, langileen osasunean eragin kaltegarria izango du.

5.- Erreforma honen bidez, patronalari botere handiagoa eman zaio.

Ez dugu ahaztu behar mutuak entitate patronalak direla eta patronalari atxikitako enpresek kudeatzen dituztela, ezta mutuetako zuzendaritza taldeak enpresa munduak izendatzen dituela ere. Horregatik daude enpresaburuekin elkar hartuta kasuan kasuko araudia interpretatu eta aplikatzerakoan, hartzen diren erabaki guztietan.

Horren adibide garbia Lujua jaunaren figura da, Confesbask-eko presidentea baita eta, aldi berean, Mutualia-ko kudeatzailea, hau da, EAEko mutua nagusia.

6.- Zuzendariek sekulako soldatak izaten jarraituko dute.

Arestian esan dugun bezala, mutuetako gerenteen soldatak ez dira erreferentziatuak egongo Gizarte Segurantzako entitate kudeatzaileetako Zuzendari Nagusien soldatetara, zeinak aldi berean baitaude Ministroaren mailara mugatuak, Estatuko Aurrekontu Orokorretan urtero finkatzen denarekin bat; gaur egun, 69.000 euro baino gutxiago da urteko.

Egungo erreformaren ondotik, nahiz eta gerenteek ezin izango duten irabazi erreforma aurretik irabazten zutena baino gehiago, atea ireki da ordainsari handiagoak jaso ditzaten, Estatuko Aurrekontu Nagusietan mugatuak ez daudenak.

Bestalde, oso irekia gelditu da "osagarri aldakorra" delako kontzeptua; bide horren bitartez ordainduko da Zuzendaritza Batzordeak urterako ezartzen dituen helburuak lortzea (Enplegu Ministerioak finka ditzakeen irizpideekin bat), Zuzendaritza Batzordea Batzordeari berari lotuta dauden enpresaburuz osatua baitago.

7.- Berriz ere egin zaio eraso mutuetako langileen negoziazio kolektiboari.

Aurreko puntua mutuetako langileen soldata baldintzez bestelakoa da oso. Langileen baldintzek Estatuko Aurrekontu Nagusien Legeak urtero ezartzen duenak mugatuta segituko dute, eta horrek negoziazio kolektiborako duen eskubidea urratzen du. Murrizketa horiekin, mutuetako langileek beren erosahalmenaren % 20 inguru galdu dute azken bost urte honetan.

8.- Ez dira nahikoak mutuen kontrola arautzeko proposatu diren neurriak.

Azken hilabeteotan, hainbat mutua irregularitasun handietan nahasirik agertu dira; Fremapi, adibidez, 43,2 milioi euro erreklamatu dizkio Gizarte Segurantzak behar ez diren gastuak egin izanagatik; bestalde, Bartzelonako epaitegi batek Mutua Universal-eko 11 zuzendari ohi auziperatu ditu 200 milioiko iruzurra egiteagatik, edo Umivale-ko hiru zuzendari inputatu dituzte institutu publikoari iruzur egiteagatik.

Mutuen egitura eta funtzionamendu sistemak berak sustatzen ditu horrelako jarduketak, diru publiko asko kudeatzen duten entitate pribatuak baitira, eta horrek horrelako jarduketak sustatzen ditu.

9.- Mutuen ondare historikoa diru publikoarekin ordainduko da.

Enpresaren eta mutuaren artean akordiorik badago, mutuara bideratu ahal izango da enpresak gizarte kuotak murrizteko duen eskubidearen zati bat, baldin eta lan ezbeharren indizeak enpresaren jarduera-sektorearen batez bestekoaren azpitik badaude.

Kotizazioetako murrizketari "bonus" esaten zaio. Kontua da enpresak murrizketa hori aplikatzeko aukera izan dezan (Gizarte Segurantzak erabakitzen du hori), mutuaren txosten bat behar duela. Gainera, mutuek badute zer esan handia, sektoreko ezbehar indizearen finkapenean, haiek tratatzen baitituzte lan ezbeharrak eta haiek egiten baitute lehen kontsiderazioa gertakizun profesional bat diren edo ez.

Gizarte kotizazioen zati bat mutuei lagatzea haien ondare historikoa (ondare pribatua) diru publikoekin berrindartzea da.

Bestalde, negozioa egiteko aukera zabaldu zaie, beren ondare historikoari dagozkion higiezinak (hutsak daudenak) alokatuz, baldin eta ezin badira erabili osasun edo administrazio zerbitzuetarako, zertarako eta Gizarte Segurantzarekin lankidetzan aritzeari doazkion jarduerak garatzeko.

ELAren JARRERA ETA PROPOSAMENA

Horrenbestez, aurreko guztia kontuan harturik:

1.- ELAk berresten du **erabat** dagoela erreforma berri honen edukiaren **aurka**. Bereziki larria da EAJk eman dion babes. Mutualitateen egoera txarra ezin orokortu dela argudiotzat erabilita, osasun sistemaren etengabeko pribatizazio prozesuarekin bat egiten du.

2.- ELAk dei egin die EAEko eta Nafarroako Gobernuari behar diren politika publikoak gara ditzaten, zertarako eta

- osasun sistema publiko eta integrala defenditzeko (horren gaineko eskumen osoa gure eskuetan baitago), osasunarentzako kalteak prebenitu eta konpontzea kontuan hartuko duena, hala lanean nola lanetik kanpo, eta lana duen pertsona eta lana ez duena modu berean babestuko dituen.
- Mutualitateekin elkarlanean ez aritzeko, horrela soilik bermatuko baita Osakidetza eta Osasunbideak irizpide ekonomizisten gainetik herritarren osasuna babestea.
- gure lurraldean diharduten mutuak behar bezala kontrolatzeko.
- EAEn eta Nafarroan diharduten mutuen diruen soberakinak zuzenean hona etortzea eskatzeko, diru hori zertara bideratu gure esparruan erabaki ahal izate aldera.
- Gizarte Segurantzaren erabateko eskumena bermatuko duen babes sozialerako euskal esparrua exijitzea eta garatzea, Estatuko Gizarte Segurantzak euskal sistema publikoan egin dezakeen esku-hartzea saihesteko.

3.- ELAk **negoiazio kolektibora eramaten** jarraituko du gertakizun arruntak osasun sistema publikoan mantentzea edo hartara itzultzea.

Negoiazio kolektiboa da erreforma hau geldiarazteko bide eraginkor bakarra. Erreformak eskumen handiagoak eman dizkie mutuei gertakizun arruntan kudeaketan, mutuek berek aipatu gertakizunak bere gain hartu dituzten kasuetan. Enpresaburuak aukeratzen du nola eta norekin kontratatu, baina ordezkari sindikalari kontsulta egin behar dio, eta ordezkari sindikalak txosten bat egin beharko du. Bide hori saiatu beharra dago, gaixotasun arruntek eragindako bajen kudeaketak sistema publikoan jarrai dezan edo, eginkizun hori mutua baten eskuetan utzi bada, sistema publikora itzul dadin.

Zoritxarrez, gaur egun, enpresa gehienek mutua bat kontratatu dute lan hori egiteko, baina gai hau negoiazio kolektiboan sartzan badugu, eta langileen osasunarentzako horren garrantzitsua den arlo horren alde borrokatzen bagara, enpresetan erreforma hau geldiaraztea lortuko dugu.