

# Mutuek errebisio hitzorduetara ez joateagatik prestazio ekonomikoa iraungitzeko duten gaitasunari mugak jartzea lortu dugu

Euskadiko CCOOren zerbitzu  
juridikoen lortutako epai judizial  
bidez egin dugu.

625/2014 Errege Dekretuaren 9. artikuluak  
ezartzen du mutuek kontingentzia arruntak ku-  
deatzen dituzten enpresetan hauek gaixotasun  
arruntagatiko baja medikoan dauden langileak  
osasun azterketara joateko dei ditzaketela.

Hitzordu horietara joatea betebeharra  
da langileentzat.



## Hitzordu horretara ez bazoaz, zer egin dezake mutuak?

Mutuak prestazio ekonomikoa etengo du eta hamar eguneko epea emango du hori justifica dezaketen alegazioak aurkezteko (osasun zerbitzu publikoak adieraztea errebisiora joatea ez dela gomendagarria, lau egun baliodun baino gutxiagoko zitazio epea ematea edo bestelako arrazoi nahikoak).

Mutuak prestazio ekonomikoa iraungi ahal izango du, uste badu, alegazioak ez daudela behar bezala arrazoiak, horrek prestazioa berreskuratzeko auzibidera jotzeko aukerak mugatuko dizkio langileari.

Prestazioaren iraungitzeak ez du osasun alta ez eta lanpostura bueltatu behar izatea eragiten.

## Zein da gure aholkua?

Baja medikoan bazaude eta mutuak errebisiora deitzen bazaitu gomendagarria da hitzordura joatea.



# Logramos poner límites a la capacidad de las mutuas para extinguir prestaciones económicas en los casos de incomparecencia a citas para revisión

Lo hacemos a través de una sentencia judicial que han conseguido los servicios jurídicos de CCOO de Euskadi.

El artículo 9 del Real Decreto 625/2014 establece que en las empresas en las que la mutua gestione las contingencias comunes, esta entidad puede citar a las personas trabajadoras en situación de baja médica por enfermedad común para que acudan a revisión médica.

**Acudir a esta cita se constituye en una obligación para la persona trabajadora.**



En caso de no acudir,  
¿qué pueden hacer las mutuas?

La mutua suspenderá la prestación económica y dará diez días hábiles para presentar alegaciones que puedan justificar la incomparecencia (indicación por el servicio público de salud de que la revisión es desaconsejable, plazo de citación inferior a cuatro días hábiles u otra causa suficiente).

La mutua podrá extinguir la prestación económica si las alegaciones no le parecen suficientemente argumentadas, limitando con ello las opciones de la persona trabajadora a acudir a la vía judicial para el restablecimiento de la prestación. La extinción no implicaría ni un alta sanitaria ni la reincorporación al puesto de trabajo.

## ¿Qué te aconsejamos?

Si estás de baja médica, y te requieren para la revisión por tu mutua, lo aconsejable es acudir a la cita.



## Mutuek errebisio hitzorduetara ez joateagatik prestazio ekonomikoa iraungitzeko duten gaitasunari mugak jartzea lortu dugu

### Zer lortu dugu epaiarekin?

Mutuek duten eskumen horri mugak jartzea, kasu batzuetan mutuen benetako asmoa eta helburua prestazio ekonomikoa iraungitzea baita.

Euskadiko CCOOren zerbitzu juridikoek 2023ko azaroan lortutako sententzia batek kasu batzuetan ematen den mutuen arbitrariotasuna zalentzen jartzen du.

*Epaiak ezartzen du ezin dela mutuek prestazio ekonomikoa iraungitzeko duten ahalmenaren interpretazio zabal bat egin.*

*Mutuen ahalmen horren asmoa “ez da zehatziailea baizik eta prestazioa kudeatzeko” eta “bideratuta egon behar du langileak aldi baterako ezgaitasun egoeran jarraitzeko baldintzak betetzen dituen edo ez egiaztatzaera”.*

Hitzordura ez joatea justifikatutzat jotzeaz gain, mutuaren erabakia ere neuriz kanpokotzat jotzen da. Epaiak jasotzen duenez, ez zegoen hitzorduaren jakinarazpena idatziz jaso izanaren ziurtsunik, beraz, langileak alegatu ahal izan zuen hitzordura ez joatea daten nahastearen ondorioz izan zela.

Epaiak gainera erreferentzia egiten dio lehen aipatu dugun 625/2014 Errege Dekretuaren 9. artikulari, kasu bakotzaren egoera zehatz baloratzearen beharrarekin lotuz. Ezin da beraz prestazioaren iraungitza mekanismo automatikoan bihurtu hitzordura joaten ez den kasu guztietarako, hori ez litzatekeelako proporcionala izango.

Horregatik guztiagatik eta langileak ez badu berariazko ezezkoa ematen, hori bai izango litzatekeelako prestazioa iraungitzeko arrazoia, egokiena da alegazioak aurkeztea, azalduz, ez dela hitzordua ahaztu baizik eta daten nahasketan egon dela. Hau aipatuta beharrezko da mutuanen disposiziora jartzea errebisio data berri bat ezartzeko eta ematen zaigun hitzordura joateko dugun asmo irmoa agertzeko. Hau guztia izan da kasu honetan egin zena, azaldu dugun moduan, ez baitzegoen dataren komunikazioaren idatzizko konstantziarik.

### CCOOk lagunduko dizu

Horrelako arazoen aurrean ezinbestekoa da CCOOrekin harremanetan jartzea. Kontingentzia arrunten kudeaketan mutuek duten papera gai konplexua da eta egia da kontingentzia hauek kudeatzen dituzten enpresetan mutuek hainbat eskuumen dutela gaixotasun arruntagatik edo lanekoa ez den istripuagatik baja medikoan dagoen langilearekiko, baina ahalmen horiek ez dira absolutuak.

Zenbait egoera arbitrarioen aurrean sindikatuaren bitartez defentsa egin dezakegu. Beharrezkoa bada demanda jartzea edo epaitegiatara jotzea, egingo dugu, dudarik gabe, baina izapide hori asko luzatzen da denboran eta hori langileen interesen aurkakoa da. Hori baino lehen aurrez egin daitezkeen bestelako erak badaude eta sindikatuak aztertu egingo ditu egoera konpondu ahal izateko.

**AFILIA ZAITEZ CCOOn**

Babestu zure  
osasuna lantokian



## Logramos poner límites a la capacidad de las mutuas para extinguir prestaciones económicas en los casos de incomparecencia a citas para revisión

### ¿Qué hemos logrado con la sentencia?

Poner límites a esta potestad de la mutua porque existen casos en los que la verdadera intención y objetivo de las mutuas es extinguir la prestación económica.

Una sentencia de noviembre de 2023, conseguida por los servicios jurídicos de CCOO de Euskadi, cuestiona esta arbitrariedad de las mutuas que se da en algunos casos.

*La sentencia establece que no cabe hacer una interpretación amplia de la facultad de las mutuas para extinguir la prestación económica. La finalidad de esta facultad de las mutuas “no es sancionadora sino de gestión de la prestación” y tiene que estar “encaminada a constatar si el trabajador cumple con los requisitos para continuar en situación de incapacidad temporal”.*

No sólo se considera justificada la incomparecencia de la persona, sino que también la decisión de la mutua se califica como desproporcionada.

La sentencia recoge que no había constancia escrita de la comunicación de la cita y que, por lo tanto, la persona pudo alegar en el periodo de suspensión que lo que existió fue confusión de fechas para acudir a la cita.

En la sentencia hay también una referencia al propio artículo 9 del Real Decreto 625/2014, al que antes ya hemos aludido, relacionándolo con la necesidad de valorar las circunstancias concretas de cada caso. No procede pues convertir la extinción en un mecanismo automático en todos los casos de incomparecencia, ya que esto no sería proporcional.

Por todo ello, y no dándose una negativa expresa por parte de la persona, circunstancia que sí sería causa de extinción de la prestación, lo adecuado es presentar alegaciones en el sentido de que ni siquiera existió un olvido de la cita, sino una confusión de fechas. Una vez dicho esto, es indispensable ponerse a disposición de la mutua para que se concierte una nueva fecha de revisión y mostrar nuestro firme propósito de acudir a la cita que se nos prescriba. Todo esto se hizo en este caso, en el que, como hemos detallado, no había constancia escrita de la comunicación de la fecha.

### Cuenta con CCOO

Ante cualquier problemática de este tipo es indispensable que te pongas en contacto con CCOO. El papel de las mutuas en la gestión de las contingencias comunes es un asunto complejo y es cierto que, en las empresas en las que gestionen estas contingencias, las mutuas tienen determinadas potestades sobre quien esté de baja médica por enfermedad común o accidente no laboral, pero estas potestades no son absolutas.

Podemos articular una defensa frente a ciertas arbitrariedades y excesos que cometan las mutuas. Si es necesario interponer una demanda e ir a juicio no cabe duda de que habrá de hacerse, pero este trámite se va a dilatar en el tiempo, lo que va en contra de los intereses de la persona trabajadora. Existen formas previas de solucionar este tipo de situaciones y que el sindicato también explora.

**AFÍLIATE A CCOO**

Defiende tu salud  
en el trabajo

