



RESPUESTAS A SITUACIONES QUE INCIDEN EN LOS TRABAJADORES A CONSECUENCIA DE UNA LESIÓN O ENFERMEDAD

RESPUESTAS A SITUACIONES QUE INCIDEN EN LOS TRABAJADORES A CONSECUENCIA DE UNA LESIÓN O ENFERMEDAD

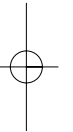
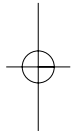


"Esta publicación se realiza en el marco del Convenio de Colaboración suscrito con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, al amparo de la Resolución de Encomienda de Gestión de 7 de Abril de 2008, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, para el desarrollo de actividades de prevención".



**RESPUESTAS A SITUACIONES QUE INCIDEN
EN LOS TRABAJADORES A CONSECUENCIA
DE UNA LESIÓN O ENFERMEDAD**

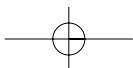
Miguel Ángel Sánchez de la Arena



Edita: MCA-UGT[®], Federación Estatal.
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente.

D.L.: M-59121-2008

Producción Gráfica: Process Print, S.L.



ÍNDICE

Presentación	5
Introducción	7
I Un trabajador sufre un accidente mientras desarrollaba su trabajo. Cuando requiere asistencia sanitaria, ni su empresa, ni la mutua de accidentes que tiene concertada su empresa le quieren atender.....	11
II Un trabajador que está de baja por enfermedad común, recibe un telegrama en su domicilio para que se persone en los locales de la mutua con el fin de verificar su estado de salud	17
III Un trabajador se encuentra dado de baja por accidente laboral, acude a la mutua y el facultativo de la misma propone darle el alta. El trabajador no se encuentra recuperado para volver a su trabajo	25
IV Un trabajador acude al Servicio Público de Salud (médico de cabecera) porque no se encuentra bien de salud. Tras algunas pruebas y revisión de su historial clínico-laboral, el facultativo tiene fundadas sospechas de que esas deficiencias en su salud tienen su origen en el trabajo que ha desarrollado durante su vida laboral	31
V Un trabajador que se encuentra dado de baja para el trabajo por accidente no laboral, esta preocupado por las consecuencias que puede sufrir si tarda tiempo en recuperarse para poder trabajar	43



Respuestas a situaciones que inciden en los trabajadores...

VI	Un trabajador que se encuentra dado de baja para el trabajo por enfermedad común sufre un accidente de circulación, produciéndole un agravamiento de las secuelas iniciales, más nuevas dolencias provocadas por el accidente.....	47
VII	Un trabajador pretende cambiarse de empresa y quiere disponer de su historial clínico-laboral	51
VIII	Como consecuencia de un reconocimiento médico habitual en la empresa, el servicio de prevención recomienda al empresario el cambio de puesto de trabajo de un trabajador. La empresa hace caso omiso a esta recomendación	53
IX	Un trabajador quiere conocer cuando es obligatorio someterse a la vigilancia de su salud que le exige el servicio de prevención que tiene la empresa	61
X	Un trabajador ante la sospecha que está enfermo a consecuencia de su actividad laboral, quiere solicitar el inicio de un proceso de baja por ésta causa.....	65
XI	Los representantes legales y los delegados de prevención de una empresa, no están conformes con el servicio que viene prestando la mutua en la gestión de los accidentes de trabajo.....	69
XII	Los representantes legales y los delegados de prevención de una empresa desean que la gestión concertada con una mutua sobre las contingencias comunes (enfermedad y accidente no labora), retorne al Instituto Nacional de la Seguridad Social y al Servicio Público de Salud.	73

PRESENTACIÓN

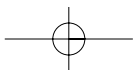
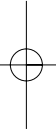
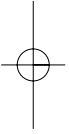
Nuevamente Miguel Ángel Sánchez de la Arena aborda y ofrece soluciones a la variada y compleja problemática que, en torno a la salud de los trabajadores, se produce cotidianamente y que MCA-UGT ha recopilado fruto de la acción sindical que viene desarrollando.

El autor da cumplida respuesta a las preguntas planteadas con especial referencia a la labor y gestión que deben realizar tanto los Delegados de Prevención como el resto de la representación legal de los trabajadores.

Esperamos que con este nuevo trabajo se aporten soluciones eminentemente prácticas y con ello se refuercen los derechos de los trabajadores en aspectos tan vitales como la defensa de su salud y seguridad.

Un fraternal saludo,

Manuel Fernández López "Lito"
Secretario General
MCA-UGT



INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene por objetivo primordial dar respuestas a diferentes cuestiones que se plantean los trabajadores que han sufrido accidentes o enfermedades a consecuencia de su actividad laboral, ante el complejo entramado de normativa que resulta de aplicación, y temas conexos relacionados con la salud en el ámbito laboral. La mayor parte de las disposiciones corresponden por su naturaleza al campo de la seguridad social, materia que por sus especiales características se encuentra más alejada de la legislación que de forma habitual es utilizada por los trabajadores y por sus representantes. Intenta ser un documento divulgativo de naturaleza formativa y de fácil comprensión, con respuestas directas que sirva como referencia para abrir el camino en esta materia poco sintetizada, elaborada con la finalidad de ser instrumentos normativos para la gestión administrativa, y no como referencia sobre derechos y obligaciones de los sujetos afectados por la misma. Echamos en falta un texto legal a semejanza de la Ley de Accidentes de Trabajo de otra época, donde de forma integral e inequívoca se aborde el desarrollo de los derechos de los trabajadores ante situaciones producidas por accidentes y enfermedades con un sentido unificador a través de una normativa propia, con procedimientos ágiles y eficaces que den solución a las disfunciones que los trabajadores y sus familiares han de sufrir, como la que representa, obtener una indemnización sobre daños sufridos por un accidente después de transcurrir diez años desde el momento de producirse.

Las entidades gestoras de la Seguridad Social representadas en las materias que inciden en este trabajo, son el Instituto Nacional de Seguridad Social (Instituto Social de la Marina respecto a las empresas encuadradas en el Régimen Especial de Mar), y los Servicios Públicos de Salud de las distintas Comunidades Autónomas



que han ido asumiendo competencias del antiguo Instituto Nacional de la Salud (actualmente Instituto Nacional de Gestión Sanitaria). Tienen la misión de desarrollar el régimen público de la seguridad social previsto en el art. 41 de la Constitución, respecto a las prestaciones contributivas del sistema de seguridad social y la asistencia sanitaria, siguiendo como parámetros y guías de actuación, el desarrollo eficaz y satisfactorio de la prestaciones que el sistema reconoce a favor de los trabajadores ante los estados de necesidad previstos por la Ley, con la necesaria cautela y rigor en la lucha contra el fraude para salvaguardar los fondos públicos que sirven para su financiación.

La gestión de estas prestaciones se completa con la actuación desarrollada por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, es su condición de entidades colaboradoras del sistema para la cobertura con las empresas asociadas de las contingencias de origen profesional por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, siendo posible por acuerdo con las empresas la ampliación de la gestión hacia de las prestaciones económicas por incapacidad temporal por causa común o accidente no laboral, cuyo contenido consistirá en la declaración de esas situaciones ante los partes de baja medica expedido por el facultativo del Servicio Público de Salud, y soportar las prestaciones económicas que se generan, así como el desarrollo de actuaciones sanitarias dirigidas al control de los estado de salud de los trabajadores en situación de incapacidad temporal. El esquema se completa con las actuaciones de colaboración que corresponden a las empresas, tanto en los aspectos obligatorios: el pago a los trabajadores de las prestaciones económicas por incapacidad temporal, así como las que desarrollan como colaboración voluntaria en la gestión de las prestaciones económicas y asistencia médica por las empresas autorizadas expresamente por el Ministerio de Trabajo e Inmigración para esa colaboración.

Las Leyes 42/1994 y 30/1995 introdujeron modificaciones significativas en el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social respecto a regulación de la incapacidad temporal, apro-

bándose desde esa fecha por el Gobierno, en línea marcada en el Pacto de Toledo, una pluralidad de reglamentos entre los que citamos: la regulación de la situación de incapacidad temporal por el Real Decreto 1300/1995; la colaboración en la gestión de las mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales mediante el Real Decreto 1993/1995; la gestión y control de las prestaciones económicas por incapacidad temporal establecida por el Real Decreto 575/1997, contenidos normativos que van a tener una incidencia importante en las respuestas que se dan en este trabajo, así como sus respectivas Ordenes Ministeriales para su desarrollo.

Resulta importante la función de ordenación de la situación de incapacidades que se proyecta sobre el Instituto Nacional de la Seguridad Social para, entre otras cuestiones, determinar la naturaleza de las contingencias cuando exista controversia tanto a su origen común o laboral; la entidad responsable de las prestaciones que se generen; declarar las situaciones de incapacidad permanente; autorización de la prórroga de la situación de incapacidad temporal, así como del incremento de las prestaciones económicas en caso de accidentes y enfermedades donde concurran incumplimiento de obligaciones preventivas. Para esta función se reestructura el órgano técnico encargado de emitir los dictámenes-propuestas sobre los asuntos sometidos a resolución, con la nueva denominación de Equipos de Valoración de Incapacidades, al que reiteradamente nos referiremos en la contestación a las preguntas.

Las preguntas que constituyen el objetivo de este trabajo, han sido seleccionadas entre las que con mayor frecuencia se formulan, ante situaciones que están sucediendo y que el trabajador tiene dudas sobre lo que ha de realizar o a quién debe recurrir para dar solución a su problema. La mayor parte de las mismas están basadas en discrepancias con las actuaciones de los servicios médicos de las mutuas, tanto en lo referido a no admitir como accidentes de trabajo daños sufridos por el trabajador durante la jornada de trabajo, o alta médica dadas antes de su curación total. Otro grupo de preguntas van encaminadas a conocer las vías que tiene el tra-



Respuestas a situaciones que inciden en los trabajadores...

bajador para que le sea considerada como enfermedad profesional, el deterioro de la salud que está sufriendo por causa del trabajo realizado, en ocasiones después de haber dejado de trabajar en la empresa donde presumiblemente tuvo su origen, así como las indemnizaciones que pudiera tener derecho por los daños sufridos. Por último hay preguntas dirigidas a las acciones que pueden ejercitar los representantes de los trabajadores por disconformidad con la actuación desarrollada por la mutua, de la cuales nacen una buena parte de las cuestiones sometidas a este análisis.

I

Un trabajador sufre un accidente mientras desarrolla su trabajo. Cuando requiere asistencia sanitaria, ni su empresa, ni la mutua de accidentes que tiene concertada su empresa le quiere atender.

1. ¿Qué puede hacer el trabajador accidentado?

Resulta importante de cara a las alternativas a seguir, que la consecución del accidente sea un hecho conocido por otras personas presentes en el lugar donde ocurrió, o al menos próximas a la atención o ayuda que en la obra o centro de trabajo se ha dispensado al trabajador, siendo claramente apreciables las lesiones producidas, en cuya situación por lo general, las empresas no va a poner ninguna dificultad para que el trabajador sea atendido en la mutua, expidiéndose el volante para la asistencia médica y declarando por tanto el accidente, sin perjuicio de la emisión y tramitación del parte de accidente de trabajo con posterioridad dentro de los cinco días siguientes según lo dispuesto en la OM de 18 de diciembre de 1987 (BOE del 29-12-1987).

Más complejidad surge cuando el trabajador ha sufrido el accidente sin nadie que haya estado presente en el momento de producirse, o sus consecuencias se manifiestan fuera ya del lugar de trabajo, propio de las lesiones musculares por un sobreesfuerzo o un impacto, que en su momento el trabajador no le impidió seguir trabajado con normalidad, pero que al cabo de las horas comienza a sentir molestias.

En estas situaciones, la empresa puede manifestar al trabajador ser desconocedora del accidente y desconfiar en la versión aportada por él, no reconociendo que el accidente haya ocurrido. Ello



será más frecuente cuando se traten de lesiones no visibles externamente, donde efectivamente puede existir la duda razonable sobre su propia existencia o del origen de la misma. La tónica normal por parte de la mutua de accidente en caso que el trabajador acuda directamente sin remisión por parte de la empresa, será no atender al trabajador al ser necesario para la entidad, que exista una declaración previa de la empresa que en estos casos no se ha efectuado.

El recurso que le queda al trabajador será acudir a un centro de atención sanitaria del Servicio Público de Salud, señalando como ha ocurrido el accidente para recibir la atención médica lo antes posible. En este caso el médico debería valorar, de la exploración clínica del trabajador si hay indicios suficientes que puedan determinar que los daños sufridos son de origen laboral y que corrobore la versión del trabajador, en caso afirmativo el facultativo deberá ponerlo en conocimiento de la Inspección de Servicios Sanitarios, sin perjuicio de la atención médica que debe prestar, y en su caso la expedición de la baja ante el desenlace de la controversia de criterios.

En todo caso resulta importante que se adopten por el trabajador las acciones pertinentes para el reconocimiento como accidente del trabajo, de cara a las consecuencias que pudieran derivarse tanto a corto plazo como a medio y largo plazo, en cuanto a la naturaleza de las prestaciones que haya de recibir por incapacidad temporal ante la imposibilidad de asistir al trabajo por las molestias que sufre, como por las repercusiones que en su integridad implica, o la recaída que puede sufrir en otro momento.

Para ello deberá iniciar el trabajador o su representante legal, un procedimiento de determinación de contingencia ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, regulado por el Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio (BOE del 19-8-1995), desarrollado por la OM de 18 de enero de 1996 (BOE de 26-1-1996). Casi con toda seguridad este tipo de asuntos dará lugar a un procedimiento posterior ante la Jurisdicción de lo Social, teniéndose por cum-

plida a través de la solicitud de determinación de contingencias resuelta por el Instituto Nacional de Seguridad Social, la exigencia previa que marca el art. 71.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (BOE 11-4-1995). Esta demanda deberá ir dirigida hacia todas las partes con posible implicación: Instituto Nacional de la Seguridad Social, Servicio Público de Salud, Tesorería General de la Seguridad Social, la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales cuando actué como empresa colaboradora, y la propia empresa.

El éxito de la pretensión dependerá de las pruebas que durante el proceso se pudieran presentar: declaración de testigos, informes médicos, y demostración que los daños sufridos son consecuencia de los riesgos a los que estaba expuesto, evaluados documentalmente por el servicio de prevención, propios de los trabajos que se estaban realizando cuando el trabajador se accidentó.

El pronunciamiento en un primer término del Instituto Nacional de la Seguridad Social se efectuará después del dictamen-propuesta del Equipo de Valoración de Incapacidades, que va resultar de gran importancia para el desenlace de la solicitud, que actúa en el desarrollo de sus funciones establecidas en el art. 3 del Real Decreto 1300/1995, entre las que se encuentra “determinación del carácter común o profesional de la enfermedad que origine la situación de incapacidad temporal o muerte cuando le sea solicitado tal dictamen”.

El Equipo de Valoración de Incapacidades (lo que usualmente se conoce como tribunal médico) está constituido por un presidente y cuatro vocales: El presidente será el Subdirector provincial de Invalidez del INSS o funcionario que designe el Director General. Los vocales, serán: un médico inspector propuesto por el órgano competente de la Comunidad Autónoma; un facultativo Médico, perteneciente al personal del INSS; un inspector de trabajo y seguridad social; un funcionario titular de un puesto de trabajo de la unidad encargada del trámite de las prestaciones. También serán designados por el Director provincial del INSS vocales del Equipo de



Valoración de Incapacidades: un experto en recuperación y rehabilitación, propuesto por el INSS o por el órgano competente de la Comunidad Autónoma respectiva, cuando del expediente se deduzcan indicios razonables de recuperación del trabajador; y un experto en seguridad e higiene en el trabajo, propuesto por el órgano competente del Estado o de la respectiva Comunidad Autónoma, cuando existan indicios de incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

En caso que exista representación legal de los trabajadores, deberá ponerse en conocimiento de la misma para que puedan plantear las medidas ante la empresa que a continuación se señalan, si bien con una eficacia real muy limitada. Sería oportuno cuando el trabajador dispusiera de un mínimo de prueba sobre el accidente sufrido (parte de lesiones o testigos) dar conocimiento de lo ocurrido a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, bien por el propio trabajador o por los representantes legales a los efectos de iniciar hacia la empresa una vía de investigación sobre los hechos, cuyas conclusiones podrían aportar comprobaciones determinantes de cara al futuro reconocimiento como de origen laboral la incapacidad temporal que el trabajador sufre.

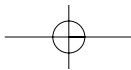
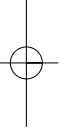
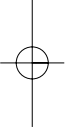
También la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de conformidad con lo establecido en el art. 4 del Real Decreto 1300/1995, está facultada de oficio para iniciar un procedimiento de determinación de contingencias, cuando en el desarrollo de la actividad inspectora, compruebe la existencia de indicios que pudieran determinar que la situación de incapacidad temporal está originada por una causa relacionada con el trabajo realizado.

2. ¿Qué puede hacer el Delegado de Prevención o los representantes legales de los trabajadores?

Los representantes legales de los trabajadores y en su caso los delegados de prevención una vez que hayan conocido por la información del propio trabajador, que la empresa no ha considerado

que el daño sufrido es a consecuencias de trabajo realizado, deberán solicitar a la empresa la correspondiente información sobre los hechos, en el ejercicio de competencias incluidas en el 36.1.d de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10-11-1995), y someter la causa determinante del daño sufrido por el trabajador, al igual que al resto de accidentes ocurridos, a su análisis en la próxima reunión del Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo, en base a lo establecido en el art. 39.1.c. Todo ello sin perjuicio de la denuncia que pudiera presentar ante la Inspección de Trabajo Seguridad Social, en los mismos términos que lo podría efectuar el trabajador.

Los representantes de los trabajadores no están facultados para iniciar directamente procedimientos ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social para la determinación de contingencias, pero nada impide su posibilidad a través de un apoderamiento emitido por el trabajador, debiendo otorgarse en esos casos también una autorización expresa de poder utilizar y presentar informes médicos privados y demás documentación facilitada a estos efectos por el trabajador, para estar cubiertos ante cuestiones que pueden suscitarse en un futuro, por dar a conocer información personal de naturaleza confidencial, sin constancia fehaciente de la autorización concedida.



II

Un trabajador que está de baja por enfermedad común, recibe un telegrama en su domicilio para que se persone en los locales de la mutua con el fin de verificar su estado de salud

1. ¿Puede el trabajador negarse a acudir a las instalaciones de la mutua?

Partiendo de lo reflejado en el art. 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos médicos a cargo de personal médico. Es posible que la empresa pueda verificar el estado de salud de los trabajadores, tanto si deriva de una causa común como por accidente de trabajo y a ello no podrá oponerse el trabajador.

En el supuesto que la empresa tenga concertada expresamente la cobertura de las prestaciones económicas derivadas de enfermedad común con una mutua, en virtud de la posibilidad establecido en el art. 2.1 del Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre (BOE 12-12-1995), por el cual se aprueba el Reglamento de colaboración de las mutuas en la gestión de la seguridad social, en base a lo señalado en el disposición adicional undécima de la Ley General de la Seguridad Social, los trabajadores en baja por enfermedad común o accidente no laboral están obligados a someterse a la revisiones médicas que la mutua considere necesarias, de forma que las actuaciones de las mutuas se podrán realizar con igual alcance que las entidades gestoras de la Seguridad Social, con sujeción a las normas reguladoras de dicha prestación en el régimen de seguridad social donde estén encuadrados, siendo a este



efecto de aplicación la OM de 19 de junio de 1997 (BOE de 24-6-1997), en desarrollo el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril sobre aspectos de la gestión y control de la prestación económica de incapacidad laboral (BOE 24-4-1997).

Según el art. 13 de la OM de 19 de marzo de 1997, la mutua podrá disponer que los trabajadores que se encuentren en situación incapacidad temporal sean reconocidos por los servicios médicos adscritos a ella, por ello el trabajador no podrá negarse a acudir a las instalaciones de la mutua cuando fuera requerido a ese respecto, estando también obligado según se establece en dicho precepto a aportar el diagnóstico, pruebas e informes que dispusiese o los que sean suministrados por el correspondiente Servicio Público de Salud. La negativa por parte del trabajador infundada a someterse a reconocimientos médicos dará lugar a la expedición de propuesta de alta médica.

En estas actuaciones de control existe como limitación, la exigencia del respeto al derecho a la intimidad y dignidad de los trabajadores, de forma que si el trabajador por su estado de salud o el deterioro físico que sufre puede serle especialmente gravosa la asistencia al lugar requerido, debería ponerlo previamente en conocimiento de la mutua, y podría ser dispensado de acudir de forma directa a esas instalaciones médicas, o establecer el medio menos molesto para el trabajador. Con respecto a ello, la Resolución dictada por el Instituto Nacional de Seguridad Social de 16 de junio de 1997 (BOE 28-6-1997) que aunque dirigida a actuaciones de los Equipos de Valoración de Incapacidades, puede resultar de referencia a actuaciones de las mutuas para el control sanitario de los trabajadores en situación de baja, ante desplazamientos requeridos a los trabajadores:

Procedimiento para los supuestos en los que la persona citada a reconocimiento médico no pueda desplazarse al lugar de citación. Cuando la persona citada a reconocimiento o quien actúe en su nombre se ponga en contacto telefónico con la Dirección Provincial del INSS, alegando que por el estado del enfermo no pueda desplazarse al lugar de citación, el facultativo podrá adoptar una de las siguientes decisiones:

Respuestas a situaciones que inciden en los trabajadores...

–Que el facultativo se desplace al lugar donde se encuentra el enfermo, informándole del día en que se producirá la visita y advirtiéndole que tendrá que presentar, en ese momento, un certificado del médico del Servicio Público de Salud que le atiende, donde se haga constar su imposibilidad de desplazarse.

–Que el enfermo se desplace al lugar de citación, utilizando el servicio de ambulancia. En este caso, tanto si reside en la misma o en distinta localidad de la que es citado, se le informará que cuando se persone en el lugar de citación deberá presentar un certificado del facultativo o centro sanitario que le atiende, donde haga constar la necesidad de utilizar este medio de transporte, haciendo la advertencia de que si no lo aporta, los gastos que se ocasionen por su traslado, correrán de su cargo.

La Dirección Provincial hará las gestiones que considere necesarias para que pueda realizarse este servicio, informando al interesado de la fecha prevista para efectuar el desplazamiento.

2. ¿Tiene derecho el trabajador a recuperar los posibles gastos que se originen por los desplazamientos a las instalaciones de la mutua?

Aunque sea una obligación que tiene el trabajador de someterse a la actuación de control por parte de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establecida en la normativa, mediante los reconocimientos médicos y pruebas que se consideren necesarias, dentro del régimen de aplicación de la propia prestación, se considera que tienen que correr de cuenta de la entidad interesada en las actuaciones de control los gastos que le suponga al trabajador el desplazamiento, cuando resulte necesario la utilización de medios de transporte extraordinarios (ambulancia o taxi) por no ser posible la utilización de medios ordinarios de transporte, por el estado de salud o limitaciones que se encuentra el trabajador, o por la lejanía de su domicilio, pudiendo el trabajador solicitar el reintegro a la mutua de los gastos causados. Este planteamiento tiene su fundamento en que al ser una actuación requerida por la entidad, será la misma la que tiene que correr con los gastos que conlleva la decisión de control sobre la evolución de la enfermedad del trabajador.



Los mismo será cuando la actuación de control que hiciera la mutua fuera sobre una incapacidad temporal derivada del trabajo cuya baja ha procedido de la actuación de los propios servicios sanitarios de la mutua, en caso de requerir al trabajador la comparencia, tendría derecho el trabajador al reintegro por la mutua de los gastos causados para acudir a revisión médica, siempre que esté justificado la utilización del correspondiente medio de transporte.

El Real Decreto 63/1995, de 20 de enero sobre asistencia sanitaria de la seguridad social, sólo incluye como prestaciones complementarias el transporte sanitario cuando se tenga que realizar a través de ambulancia, para urgencia que implique riesgo vital o daño irreparable para la salud física del interesado, o por incapacidad física del mismo u otra causa médica que a juicio del facultativo le impidan o incapaciten para la utilización del transporte ordinario para desplazarse aun un centro sanitario o a su domicilio después de recibir la atención médica. Por una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (4232/2008), se ha considerado que cuando al trabajador se le ha requerido acudir a un centro sanitario no le resulte posible utilizar el transporte ordinario, y deba desplazarse en taxi o vehículo particular, se debe de resarcir al trabajador los gastos causados por el desplazamiento, en base al principio de reparación integral del daño que inspira la normativa.

Puede servir como referencia por la similitud que representa, el tratamiento que la disposición adicional cuarta de la OM de 18 de enero de 1996, hace respecto al abono de gastos por comparencias de trabajadores exigidas por los Equipos de Valoración de Incapacidades para someterse a actuaciones de revisión médica. En desarrollo de ésta disposición, la Dirección General del Instituto Nacional de Seguridad Social, dictó la Resolución de 16 de junio de 1997 marcando las siguientes pautas de actuación:

Gastos de desplazamiento de personas residentes en la misma localidad en que son citados a reconocimiento médico: A estos beneficiarios sólo se les abonarán los gastos de desplazamientos producidos cuando el estado del enfermo requiera el uso de medios extraordinarios de transporte,

Respuestas a situaciones que inciden en los trabajadores...



siendo necesario que tal extremo sea informado favorablemente por el facultativo del INSS.

Se entenderá como medios de transporte extraordinarios: El taxi y la ambulancia.

El abono por utilización del taxi o ambulancia se justificará por factura, si bien ésta podrá ser sustituida por un talón o ticket que deberá contener como mínimo:

Número y serie del vale.

Número de identificación fiscal.

Tipo impositivo aplicado o la expresión «IVA incluido».

Contraprestación total.

Gastos de desplazamiento de personas residentes en distinta localidad de la que son citadas a reconocimiento médico.

A estos beneficiarios, se les abonará el importe de los gastos de desplazamiento en medio de transporte ordinario, tanto de ida como de regreso.

Tendrán la consideración de transporte ordinario los siguientes medios de locomoción:

Ferrocarril, en billete de segunda clase.

Autobús, en billete de línea regular.

En el caso de desplazamiento interinsular o entre las islas y la península, el avión o barco en billete de clase turista.

Cuando no exista ninguno de estos medios de transporte ordinario o el servicio no fuera diario, se abonará el importe del taxi o vehículo de alquiler hasta la estación de ferrocarril o autobús, puerto o aeropuerto de línea regular más próximos.

El abono de todos estos gastos se justificará mediante la presentación del billete, y, en su caso, factura del taxi o vehículo de alquiler que podrá ser sustituida por un talón o ticket con los requisitos mínimos que se describen en el apartado anterior.

Cuando el estado del enfermo impida el desplazamiento en un medio de locomoción ordinario, le serán abonados los gastos de desplazamiento en taxi, siendo necesario el informe favorable del facultativo del INSS.

En el supuesto que se considere imprescindible acompañante, y así se informe por el facultativo del INSS, podrán ser abonados, siempre que el des-



Respuestas a situaciones que inciden en los trabajadores...

plazamiento no se produzca en el mismo medio que el enfermo, los gastos de desplazamiento del acompañante en medio ordinario de transporte.

Los gastos de taxi se compensarán al interesado en razón al número de kilómetros de desplazamiento, valorados como máximo de acuerdo con las tarifas autorizadas oficialmente en las provincias o localidades afectadas. Asimismo, se abonará la permanencia del taxi en espera de efectuar el reconocimiento.

En este supuesto se podrá utilizar vehículo particular para los residentes en aquellas localidades donde no exista un medio de transporte ordinario careciendo, además, de taxi o vehículo de alquiler.

Formalización del pago. Cuando se produzca un gasto por desplazamiento de los indicados en el apartado anterior, el facultativo del INSS deberá certificar la fecha y duración del reconocimiento médico y, en su caso, la necesidad de que el paciente deba utilizar medio de transporte extraordinario y tenga que ir acompañado, para lo cual se utilizará por triplicado el modelo oficial, que figura como anexo. El original y primera copia de este modelo se entregarán al interesado para que lo presente, junto con los justificantes de los gastos, en la Unidad de la Dirección Provincial competente para efectuar el pago o, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en su caso, que cubra la contingencia.

El importe de los gastos será reembolsado al enfermo, familiar, o quien lo represente, en su caso, previa justificación de su identidad o representación. El abono de estos gastos, así como los que se originen como consecuencia del servicio de ambulancias, se efectuará preferentemente con cargo al fondo de maniobra sin perjuicio de que sea posible, igualmente, la utilización del circuito normal de pagos mediante transferencia.

3. ¿Que otras acciones puede emprender el trabajador?

Ante un posible comportamiento injustificado y de hostigamiento que pudiera sufrir el trabajador por parte de la mutua y que pudiera ser probado, se debería de poner esa conducta abusiva en conocimiento de la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano similar del respectivo Servicio Público de Salud. Para la efectividad de su reclamación deberá formularse por escrito a los efectos que poder entablar el correspondiente procedimiento

posterior en caso de una resolución no adecuada al derecho que pudiera asistirle.

En caso que la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se niegue a abonar al trabajador los gastos causados por éstos desplazamientos, cuando por las particularidades anteriormente señaladas se hicieran necesarios, deberá formular la correspondiente reclamación de cantidad, debidamente justificada con la documentación correspondiente ante la propia mutua. En caso de no ser atendida se formulará demanda ante la Jurisdicción de lo Social.

4. ¿Qué otras acciones pueden emprender el Delegado de Prevención o los representantes legales de los trabajadores?

En estas situaciones resultan limitadas las acciones que los representantes pueden aplicar, salvo poner en conocimiento de la empresa esos hechos abusivos para su incidencia sobre la mutua, ya que suponen situaciones no propicias para mantener un adecuado clima laboral, imprescindible para una buena política en las relaciones laborales que toda empresa anhela, teniendo presente que la opción de concertar también la cobertura de enfermedad común, es prorrogable por periodos anuales según señala el art. 69.2 del Real Decreto 1993/1995.

5. ¿El médico del Servicio Público de Salud que emitió el parte de baja, puede hacer algo al respecto?

Ante el desarrollo de esas facultades de control por parte de los médicos de la mutua conferidas por el ordenamiento, el médico del Servicio Público de Salud que emitió el parte de baja no tiene facultades para interceder en las actuaciones que desarrollan el médico de la mutua. Únicamente se establece un procedimiento de actuación en el supuesto que el médico de la mutua proponga el alta médica del trabajador, en cuyo caso el art. 14 de



la OM de 19 de junio de 1997 señala, que es preceptivo el informe previo del médico de salud que le dio la baja al trabajador, por conducto de la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social ante la cual se deberá realizar la correspondiente propuesta.

En estos casos, el facultativo del Servicio Público de Salud dispone de diez días para pronunciarse al respecto contando a partir de la fecha en que la propuesta de la mutua se haya puesto a disposición en la Inspección de Servicios Sanitarios. En el supuesto que el facultativo en el plazo marcado de diez días no se pronuncie o se discrepara en el pronunciamiento efectuado, la Inspección de Servicios Sanitarios, en el plazo de quince días deberá acordar el alta del trabajador, comunicando la actuación realizada a la mutua que hubiera realizado la propuesta.

III

Un trabajador se encuentra dado de baja por accidente laboral, acude a la mutua y el facultativo de la misma propone darle de alta. El trabajador no se encuentra recuperado para volver a su trabajo.

1. ¿Que puede hacer el trabajador?

No está previsto en la OM de 19 de junio de 1997 ningún trámite específico que posibilite de revisión de la decisión de alta médica formulada por el médico de la mutua a un trabajador que se encontraba de baja por causa de un accidente de trabajo, aunque no se haya recuperado según la apreciación del trabajador.

En esta situación el trabajador en un principio deberá de recibir el parte de alta, hacer constar su disconformidad en el Libro de Reclamaciones que todas las instalaciones sanitarias deben disponer, y acudir a la empresa manifestando que aun no está recuperado e indicando las molestias que aun tiene. Lo más normal será que la empresa manifieste al trabajador que no puede hacer nada ya que el criterio médico es el que prevalece, y el trabajador al sentirse indispuesto para poder trabajar no le queda más solución que acudir al médico del Servicio Público de Salud lo antes posible, relatando su situación y las limitaciones que sufre de cara al trabajo.

En estos casos es casi seguro y así se debería proceder, que el médico que atiende al trabajador de traslado del hecho a la Inspección de Servicios Sanitarios, o en su caso remita al trabajador con el correspondiente informe a los servicios médicos de la mutua.



En el supuesto que el médico del Servicio Público de Salud le diera la baja por causa común, deberá iniciar el trabajador un procedimiento de determinación de contingencia ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social de igual forma que lo señalado en un anterior pregunta, a los efectos de declaración como de origen laboral las limitaciones para poder trabajar que sigue sufriendo y de las que aun no está recuperado.

2. ¿Puede hacer algo el Servicio Público de Salud para combatir el alta extendida por la mutua?

Remitiendo nuevamente a la OM de 9 de junio de 1997, el art. 10 no deja resquicio para un procedimiento ordinario de intervención del Sistema Público de Salud para valorar o en su caso revisar actuaciones médicas realizadas por médicos de la mutua por contingencias profesionales, causadas por accidente de trabajo, sin perjuicio de las vías extraordinarias que se podrían utilizar a través de la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social, ya que siempre es una posibilidad que tiene el trabajador a su alcance, proceder a la denuncia del hecho ante esa Inspección, ya que según el art. 12.7 del Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, las mutuas quedan sometidas a la inspección y control de los mismos.

Ante situaciones especialmente significativas en la cuales puede estar patente un claro abuso de derecho, cabría la denuncia de la actuación de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ante la Secretaria de Estado de la Seguridad Social órgano de la Administración General del Estado con competencias sobre las mutuas, así como hacer constar la actuación de la mutua en el Libro de Reclamaciones que obligatoriamente tiene que disponer todas las instalaciones sanitaria de las misma según lo establece el art. 12.7 del citado Real Decreto 1993/1995.

3. ¿Qué puede hacer el Delegado de Prevención y los representantes legales de los trabajadores?

Ante situaciones y conductas de las mutuas que claramente vulneran los derechos de los trabajadores, podrán denunciar los hechos en la forma señalada en el punto anterior. Otra alternativa posible puede ser a través de la organización sindical correspondiente, manifestando esos hechos ante la Comisión de Control y Seguimiento establecida en el art. 37 del Real Decreto 1993/1995, de la cual forman parte las organizaciones sindicales representativas en el ámbito territorial de la mutua a los efectos del oportuno tratamiento, aunque la información a recibir será limitada sobre protocolo o procedimiento de actuación seguida en estos casos de forma genérica, y por tanto con poca eficacia real sobre el fondo del asunto concreto.

La actuación inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social respecto a las mutuas queda limitada a las obligaciones de constitución, organización, gestión y funcionamiento, estando excluidas la inspección a los centros y servicios sanitarios y todo lo relacionado con cuestiones de naturaleza sanitaria, según lo refleja el art. 54 del Real Decreto 1993/1995.

4. ¿Puede el trabajador desobedecer el alta médica y no acudir al trabajo?

El trabajador para no acudir al trabajo debe disponer necesariamente de un motivo justificado avalado por una prueba fehaciente que lo acredite, no siendo admisible por el trabajador una vez recibida el alta medica del médico de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por su propia apreciación considere que todavía no esta recuperado y no acuda a trabajar, aunque así fuera. De adoptar esta decisión podrá verse afectado por una medida sancionadora de la empresa, que pudiera conllevar incluso a un despido en conformidad con el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores, con el riesgo que supone para el trabaja-



dor como demandante ante el Juzgado de lo Social, tener que probar que las ausencias al trabajo están motivadas por causas justificadas.

La actuación más adecuada que debería seguir el trabajador cuando se encontrara en esta situación, es en la forma ya explicada en la primera pregunta del presente punto. En caso que la imposibilidad de acudir a la empresa para realizar su trabajo sea patente a causa del estado en que se encuentra, deberá contar con una nueva baja y en caso de negativa por parte del médico de la mutua, con la baja de médico del Servicio Público de Salud, procediendo en estas situaciones que el médico de salud lo ponga en conocimiento de la Inspección Sanitaria como ya se ha señalado en un punto anterior.

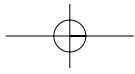
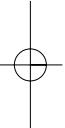
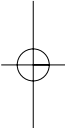
En el supuesto que el trabajador aun indispueto se haya reincorporado a su centro de trabajo a pesar de las molestias y limitaciones que todavía sufre, o por el efecto de la medicación que está tomando, cuando por su condición profesional tenga que realizar tareas que al no estar plenamente recuperado pudiera propiciar un accidente o agravarse las lesiones que sufre, podrá negarse a su realización ejercitando su derecho establecido en el art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dando previamente conocimiento de la decisión a su superior jerárquico, e informando a los delegados de prevención sobre esa situación.

En todo caso, las limitaciones físicas que el trabajador sufre le convierten de forma temporal en un trabajador especialmente sensible ante determinados riesgos, ante lo cual se deben adoptar por la empresa las obligaciones que señala el art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, proyectándose hacia la misma, a través de su servicio de prevención la obligación de evaluar el puesto que trabajo que va a desarrollar a los efectos de valorar su adecuación a las limitaciones que en su salud presenta, asumiendo las responsabilidades señaladas como infracciones graves o en su caso muy graves, establecidas en el art. 12.7 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, Ley de Infracciones y Sanciones en el

Respuestas a situaciones que inciden en los trabajadores...



Orden Social, cuando se compruebe la adscripción del trabajador a puesto de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales, previa comprobación por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la que se debería de acudir por parte del propio trabajador o por los representantes legales tan pronto se produzca la situación analizada.



IV

Un trabajador acude al Servicio Público de Salud (médico de cabecera) por que no se encuentra bien. Tras algunas pruebas y revisión de su historial clínico-laboral, el facultativo tiene fundadas sospechas de que la enfermedad tiene su origen en el trabajo que ha desarrollado durante su vida laboral.

1. ¿Que puede hacer el trabajador si está en activo y trabajando en la empresa donde presuntamente ha contraído estas dolencias?

Según establece el art. 5 del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre por el cual se aprueba el cuadro de enfermedades profesional y se establecen criterios para su notificación y registro de las mismas, cuando los facultativos del Sistema de Nacional de Salud con ocasión de sus actuaciones profesionales, tuvieran conocimiento de la existencia de una enfermedad profesional de la incluidas en los anexos de propio Real Decreto, lo deberá comunicar a través del organismo competente de cada Comunidad Autónoma a la entidad gestora (el Instituto Nacional de la Seguridad Social), o en su caso a la entidad colaboradora de las contingencias profesionales (la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

En estos casos la situación más frecuente es que el médico de medicina general envíe al trabajador al especialista del Servicio Público de Salud, y ante determinadas enfermedades derive al enfermo a un organismo especializado en el diagnóstico de enfermedades profesionales, como son los incluidos en el organigrama del Instituto de Salud Carlos III, el Instituto Nacional de Silicosis, como centro de referencia respecto a enfermedades profesionales que



afectan al sistema cardiorrespiratorio, el Centro Nacional de Especialidades Quirúrgicas (Pabellón 8 de la Facultad de Medicina de la Universidad Complutense), etc.

También cabe la posibilidad que el médico del Servicio Público de Salud cuando apreciara que la causa de la enfermedad pudiera estar relacionada con el trabajado realizado, como actualmente así está reflejado en el art. 5 del Real Decreto 1299/2006, que dirija al trabajador hacía los servicios médicos de la mutua, la cual valorará la situación bien por los propios medios, o con el apoyo de las instituciones sanitarias ya señaladas.

En el caso que la mutua de accidentes de trabajo y enfermedad profesional diagnostique de forma directa y rápida que la enfermedad que sufre el trabajador como enfermedad profesional, al estar recogida en los anexos que se establecen a estos efectos por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, deberá emitir el correspondiente parte de enfermedad profesional conforme el modelo establecido en dicho reglamento. Es posible que el facultativo de la mutua que atiende al trabajador, necesite pruebas específicas o el apoyo de instituciones sanitarias especializadas anteriormente referidas.

Cuando el trabajador se encuentre incapacitado para trabajar antes del diagnóstico definitivo, debería pasar a la situación de observación de enfermedad profesional, en la cual podrá permanecer por un periodo máximo de seis meses prorrogables a otros seis más, cuando se estime necesario para el estudio y evolución de la enfermedad como señala el art. 128 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La decisión de la prórroga la adoptará el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través del pronunciamiento del Equipo de Valoración de Incapacidades.

En el supuesto que la mutua no reconozca que la enfermedad que sufre el trabajador sea de origen laboral, a pesar de los informes médicos que el trabajador dispone, éste deberá formular una solicitud de determinación de contingencia ante el Instituto Nacio-

nal de Seguridad Social, el cual se pronunciará a través del dictamen-propuesta emitido por el Equipo de Valoración de Incapacidades al igual que en otras ocasiones ya señaladas, pudiendo seguirse a continuación la vía jurisdiccional ante el Juzgado de lo Social, en caso de disconformidad por algunas de las partes del contenido de la resolución dictada.

También la solicitud del pronunciamiento por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social puede ser formulada por el Servicio de Público de Salud según se establece en el art. 4.1.a del Real Decreto 1300/1995.

¿Que puede hacer el trabajador si está trabajando en otra empresa donde presuntamente ha contraído estas dolencias?

Al igual que en punto anterior, después de la valoración o diagnóstico a través de los facultativos del Servicio Público de Salud, cuando que se tenga claro que las dolencias que sufre el trabajador son de origen profesional y no han sido contraídas en la empresa en la actualmente está trabajando, el propio Servicio Público de Salud o en su caso el mismo trabajador, deberán solicitar la iniciación de un procedimiento de determinación de contingencia por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a los efectos de que se declare el origen profesional la enfermedad que sufre el trabajador previo dictamen-propuesta emitido por el Equipo de Valoración de Incapacidades, y la entidad que resulte responsable de las prestaciones y demás responsabilidades que de la enfermedad profesional se generan: atención sanitaria, prestaciones económicas por incapacidad laboral y prestaciones recuperadoras.

¿Que puede hacer el trabajador si está desempleado?

Después del diagnóstico que se emita a través de los facultativos del Servicio Público de Salud del cual se desprenda que la pérdida de salud que sufre el trabajador tiene su origen en el trabajo



realizado antes de ser desempleado, por la misma vía señalada con anterioridad, el Instituto Nacional de la Seguridad Social resolverá la determinación de contingencia solicitada en base al dictamen-propuesta emitido por el Equipo de Valoración de Incapacidades, y determinará la entidad responsable de las prestaciones que se derivan de la enfermedad profesional.

¿Que puede hacer el trabajador si está jubilado?

Al estar jubilado el trabajador por razón de edad, no se encuentra ya como sujeto sobre el que se le puede proyectar la acción protectora del sistema de Seguridad Social por este tipo de contingencias, aunque resulte ser beneficiario de prestaciones desde otra condición diferente a la que tenía como trabajador por cuenta ajena en su condición de jubilado. En este caso, desde la óptica de seguridad social no tiene la posibilidad que con éxito pueda entablar ninguna acción de reclamación de origen de contingencias.

2. En los supuestos contemplados ¿qué puede hacer el delegado de prevención y los representantes de los trabajadores?

Los delegados de prevención representan plenamente a los trabajadores que pertenecen a la plantilla del centro de trabajo ante la empresa, pudiendo incidir en todos aspectos relacionados con sus derechos y solicitar información sobre el posible origen de la supuesta enfermedad que está sufriendo y los factores que han podido provocarlas derivados de sus instalaciones o procesos productivos, pero todo ello contando con la correspondiente autorización expresa concedida por parte del trabajador afectado, al incidir su actuación sobre datos sanitarios de naturaleza personal aportados voluntariamente por el enfermo, información que está sujeta al derecho de intimidad de la persona, reconocido en el art. 18.1 de la Constitución. Los delegados de prevención en este caso podrán desarrollar una investigación sobre el posible origen de la enfermedad que sufre el trabajador con la colaboración del servicio de

prevención para la vigilancia de la salud, dentro de sus limitaciones en razón de la materia, pudiendo poner a disposición del trabajador las conclusiones que afectan a su persona.

En la primera de las situaciones es clara la participación a la que tienen derecho los delegados de prevención a favor de un trabajador al que representan. Por el contrario no creemos que ocurra en la segunda situación, porque aunque haya sido trabajador de la empresa en época anterior, ya no trabaja en la misma y por ello no mantiene ninguna vinculación en ninguna de sus vertientes.

Aunque resulte posible que los delegados de prevención, conociendo la posible enfermedad que sufre una persona que con anterioridad fue trabajador de la empresa y pudieran analizar a través de la documentación que dispongan o la que tenga la empresa la obligación de facilitar su acceso, las condiciones de trabajo que pudieron incidir en pasado de forma negativa en la salud del que fue su compañero (estudios ambientales que se pudieran disponer durante el tiempo que estuvo trabajado, resultado de los controles periódicos de las condiciones, y el resto de la documentación preceptiva señalada en el art. 23.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), ya que también en base a esos antecedentes pudieran estar interesados en analizar como aquella situación puede afectar a corto o medio plazo igualmente a otros trabajadores que continúan trabajado, la información obtenida y todo que conozcan del desarrollo de sus facultades establecidas en el art. 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debe de ser tratada con el necesario sigilo profesional, estando prohibida su difusión o para un tratamiento diferente a las competencias a desarrollar para ese momento, y por lo tanto no podrá ser facilitada información a una persona que ya no mantiene vinculo laboral con la empresa y que no está representada por esos delegados. Otra situación distinta será cuando los delegados de prevención fueran requeridos por un órgano judicial para prestar declaración de lo conocido por desarrollo de sus facultades, ante un procedimiento que en sede judicial se estuviera tramitando.



3. En los supuestos contemplados ¿qué debe hacer la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?

En el primer caso, la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales puede que reconozca de forma automática que la enfermedad que sufre el trabajador como profesional, al estar recogida en los anexos que se establecen a estos efectos por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre y deberá emitir el correspondiente parte de enfermedad profesional conforme el modelo establecido en dicho reglamento, o bien necesite pruebas específicas o el apoyo de instituciones sanitarias especializadas anteriormente referidas, lo que implicará, en el caso que el trabajador está incapacitado para trabajar, el inicio de un proceso de baja por observación de enfermedad profesional que como máximo tendrá una duración de seis meses prorrogables, tras decisión de Instituto Nacional de Seguridad Social, con informe favorable del Equipo de Valoración de Incapacidades.

En el supuesto que la mutua no reconozca que la pérdida de salud que sufre el trabajador sea enfermedad profesional a pesar de los informes médicos que se disponen, cuando la iniciativa no parta del Servicio Público de Salud como sería lo más propio, el trabajador deberá formular solicitud de determinación de contingencia ante el Instituto Nacional de Seguridad Social, el cual se pronunciará a través del dictamen-propuesta emitido por el Equipo de Valoración de Incapacidades, y en caso de disconformidad sobre la resolución del Instituto Nacional de Seguridad Social por cualquiera de las partes (trabajador o mutua), se deberá continuar en la vía jurisdiccional ante el Juzgado de Social.

En el supuesto que el origen de la enfermedad en base a los diagnósticos con los que cuenta el trabajador, se localice en una empresa anterior en la que estuvo trabajando diferente a la que actualmente presenta sus servicios, la mutua con la que tiene cobertura concertada la empresa del trabajador donde presta sus servicios, considerará casi siempre que la pérdida de salud no es una enfermedad profesional cuya cobertura le corresponda, sin que el tra-

bajador pueda vincular directamente a la anterior mutua al no estar en la plantilla de una empresa asociada. En este caso el trabajador deberá iniciar el procedimiento de determinación de contingencias ya referido en anteriores ocasiones, o ser la propia mutua quién lo inicie al estar afectada directamente por la situación que se presenta, según el art.4.1.c del Real Decreto 1300/1995.

4. ¿Tiene el trabajador derecho a alguna indemnización por los daños sufridos en su salud?

El trabajador tiene en todos estos supuestos analizados al igual que cuando ha sufrido un accidente, la posibilidad de exigir responsabilidades civiles por los daños sufridos por ocasión del trabajo realizado. Las vías que puede utilizar son varias: exigencia de responsabilidad contractual (de naturaleza laboral), la responsabilidad civil extracontractual, y la responsabilidad civil derivada de ilícito penal.

La primera de ellas nos parece la más factible y rápida ya que es solo necesario demostrar que los mismos han derivado por un incumplimiento empresarial del deber de seguridad establecido en el art. 4.2.d del Estatuto de los Trabajadores en relación con el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del cual deriva una responsabilidad de naturaleza contractual, que deberá exigirse ante el Juzgado de lo Social contra la empresa, siguiendo los trámites de procedimiento establecidos en el Real Decreto Legislativo 2/1995. El inconveniente que presenta, es que la cuantificación indemnizatoria es más baja de la que se viene establecido por la vía de responsabilidad civil, ya que se está deduciendo lo percibido en concepto de prestaciones de Seguridad Social como consecuencias del accidente.

Resulta importante el giro que ha representado la literalidad del art. 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales al señalar que el empresario deberá adoptar *“cuantas medidas sean necesarias para la seguridad y la salud de los trabajadores”*, determina-



ción que refleja un principio de responsabilidad cuasi-objetiva. Por el hecho de ser la propia actividad empresarial la generadora del riesgo desde su poder de dirección y con las facultades de organización, está obligado a disponer de aquellas medidas para que el accidente o la enfermedad no ocurran en términos absolutos, y donde el requisito de culpa está manifestado en no haber adoptando las medidas necesarios para evitar el daño, como está obligado. Hay que entender, salvo en caso de fuerza mayor o imprudencia temeraria del trabajador, que el hecho de producirse un accidente de trabajo implica que no se han adoptado las medidas necesarias para que ese suceso no hubiera ocurrido. La situación de riesgo que ha provocado ese accidente de trabajo o una enfermedad profesional debió ser prevista mediante la puesta en práctica de las técnicas de identificación y evaluación establecidas en propia normativa, y frente a los riesgos detectados y evaluados adoptar las medidas operativas adecuadas para su eliminación completa o al menos a reducirlos a niveles triviales.

Sería importante una actuación previa por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la cual quede probada la existencia de un incumplimiento preventivo sobre un determinado agente de riesgo relacionado de forma directa con la enfermedad sufrida por ese trabajador en concreto, lo que facilitaría mucho el éxito de la demanda, o bien si se comprobó en su momento la existencia de una situación de incumplimiento preventivo que, con toda seguridad, propiciaba científicamente la aparición de la enfermedad sufrida por el trabajador aunque no se refiriera la actuación inspectora a ese trabajador en concreto, situación que resulta más difícil de relacionar la causa-efecto, que en supuestos de accidentes de trabajo en los cuales el acontecimiento lesivo que le provoca el daño ésta claramente identificado con una condición material de trabajo.

En el supuesto que sobre hechos relacionados con la enfermedad no se hayan desarrollados actuaciones por la Inspección, siempre queda al trabajador formular su demanda en base a los estudios higiénicos que la empresa ha debido de realizar a través de

su servicio de prevención, el resultado de sus pruebas de vigilancia de la salud a las que fue sometido, y las evaluaciones higiénicas donde se terminen las concentraciones ambientales de las sustancias que pudieron propiciar la enfermedad profesional, y todo ello pueda demostrar la presencia de los agentes causantes de la enfermedad en el centro de trabajo mientras el trabajador desarrolló su actividad laboral en esa empresa. Otra cuestión es la forma o modo a través de la cual puede acceder a esa documentación preventiva y someterla al estudio previo de su defensa antes de formular la correspondiente demanda.

La causa por la que Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante una enfermedad profesional o un accidente grave no haya actuado, es por desconocimiento al no haberse comunicado el accidente o desconocerse la enfermedad. Sería aconsejable que el trabajador o los representantes legales de los trabajadores, delegados de prevención, o sindicatos, siempre que ocurra un accidente o se diagnostique una enfermedad profesional en un trabajador que puede que puede tener sus consecuencias, acudan ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social mediante la presentación de un escrito donde se interese una actuación inspectora sobre esos hechos, a los efectos de garantizar la participación de la Administración en tutela de derechos legítimos. La Inspección podrá iniciar actuaciones aun después de un tiempo de ocurrir el accidente o la enfermedad, y en caso de comprobar incumplimientos levantar Acta de Infracción siempre que no haya transcurrido el periodo de prescripción que señala la normativa; en caso de infracciones graves será de tres años, y de cinco años en infracciones muy graves de conformidad con el art. 4 del Real Decreto Legislativo 5/2000.

La responsabilidad civil extracontractual se tiene que demandar ante el Juzgado de la jurisdicción civil (Juzgado de Primera Instancia) en base los arts. 1902 y 1903 Código Civil que establece “el que por acción u omisión causa un daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daños causado”. El inconveniente que tiene además de una mayor lentitud procedimental,



es una mayor dificultad para poder relacionar el daño concreto sufrido por el trabajador con un comportamiento culposo o imprudente de una persona que no esté vinculada con el trabajador con el contrato de trabajo, y por tanto esa conducta sobre la que se proyecta la responsabilidad, estará más difusa de la que representa el deber de seguridad absoluto (salvo fuerza mayor o conductas de imprudencia temeraria del trabajador) que tiene la empresa hacia el trabajador por el señalado art. 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. A su favor está la mayor cuantía indemnizatoria que por ésta vía se vienen estableciendo.

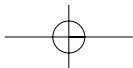
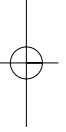
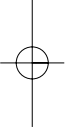
La vía penal también sería una opción posible para obtener una indemnización en base a lo establecido en el art.109 del Código Penal, cuando se pueda demostrar que el origen de los daños sufridos, son consecuencia de conductas tipificadas como delitos y faltas. Resultaría una elección bastante más dificultosa y lenta para llegar con éxito a la pretensión indemnizatoria, por las imputaciones personales sobre la que se proyecta la responsabilidad penal. Después del tiempo que ha podido transcurrir desde los hechos determinantes de la enfermedad, junto a las dudas razonables que se puede existir sobre su origen, está la nebulosa que dentro de la estructura empresarial puede presentarse, para quedar probadas las conductas delictiva de las personas concretas que fueron los causantes de los daños en la salud del trabajador, al igual que ocurre con la responsabilidad extracontractual que se dirige por la vía civil.

5. ¿Existe otro procedimiento para que el trabajador o su familia (en caso de fallecimiento) puedan percibir prestaciones económicas de la Seguridad Social en mayor cuantía, cuando hayan sufrido un accidente o enfermedad?

También sería posible iniciar un procedimiento para conseguir el recargo de prestaciones económicas, cuando se pueda demostrar la existencia de incumplimientos preventivos que sean causa directa del daño sufrido por los trabajadores, tanto en caso de accidentes como de enfermedades. El incremento de las prestaciones

económicas será a cargo exclusivo del empresario en favor del trabajador o de sus familiares en caso de fallecimiento, estando establecido en el art. 123 de la Ley General de la Seguridad Social, que el incremento estará comprendido entre un 30% a 50%.

La iniciación del procedimiento de solicitud del recargo se realizará ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, resolviendo en base al dictamen- propuesta emitido por el Equipo de Valoración de Incapacidades, resolución que será recurrible ante el Juzgado de lo Social por las partes afectadas por la misma. Corresponde su iniciación tanto al trabajador accidentado o enfermo, o a sus familiares en caso de haber fallecido, como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Siempre que la Inspección de Trabajo Seguridad Social, levante un acta de infracción por un incumplimiento preventivo que tenga como consecuencias directas un accidente o enfermedad profesional, deberá iniciar de oficio la correspondiente solicitud del recargo de prestaciones económicas.



V

Un trabajador que se encuentra dado de baja para el trabajo por accidente no laboral. Esta preocupado por las consecuencias que sufrirá si tarda tiempo en recuperarse para poder trabajar.

¿Que tiempo máximo puede permanecer en esta situación?
¿Puede prorrogarse el tiempo inicial?

La acción protectora por las contingencias de accidente no laboral, que deriven en una situación de baja por incapacidad temporal, está establecida en el art. 128.1.a de la Ley General de la Seguridad Social, teniendo un tratamiento igual que la que produce por enfermedad común, con la única diferencia que no se exige periodo previo de cotización cuando el hecho causante sea un accidente no laboral, mientras que para la enfermedad común es requisito necesario para poder acceder a la prestación, disponer de un mínimo de cotización de 180 días en los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.

La duración de la situación de incapacidad temporal será como máximo de doce meses, prorrogables seis meses cuando se presuma que durante ese tiempo el trabajador puede ser dado de alta por curación, estableciéndose en la nueva redacción del art. 128.1.a en su segundo párrafo de la Ley General de la Seguridad Social, introducida por la disposición adicional 48.1 de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, que el Instituto Nacional de la Seguridad Social será el único competente para reconocer una situación de prorroga.

El procedimiento establecido es el que señala el art.7 del Real Decreto 575/1997, a través de un informe del médico del Servicio



Público de Salud, en el que se describan las dolencias que sufre el trabajador, las limitaciones de su capacidad funcional, así como la presunción de que en el plazo de seis meses puede ser dado de alta por curación. El Instituto Nacional de la Seguridad Social recibido el informe de los Equipos de Valoración de Incapacidades, podrán: reconocer la situación de prórroga propuesta con un límite de seis meses más, determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, o bien emitir alta a los exclusivos efectos de la prestación económica por incapacidad temporal. En caso de una nueva baja posterior por parte de los facultativos del Servicio Público de Salud, el Instituto Nacional de la Seguridad Social será el único competente para determinar si la nueva baja médica tiene o no efectos económicos cuando se produzca en un plazo de seis meses posteriores a la alta médica producida por la misma o similar patología.

Cuando haya transcurrido el plazo de doce meses de duración de la incapacidad temporal y el trabajador continúe incapacitado para poder trabajar, y no se produzca solicitud de prórroga por no estimarse por el médico del Servicio Público de Salud la posibilidad de recuperación en el plazo máximo de seis meses establecido para ello, se procederá al alta en la situación de incapacidad temporal con propuesta de incapacidad permanente, siguiendo percibiendo las prestaciones económicas que le corresponden hasta la declaración de la situación por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, previo dictamen-propuesta del Equipo de Valoración de Incapacidades.

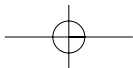
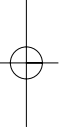
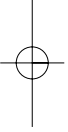
El mismo tratamiento se dará cuando al trabajador no se le haya concedido la prórroga de la situación de incapacidad temporal por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, o concedida la prórroga se haya agotado el período máximo de seis meses y se efectúe propuesta de incapacidad permanente. Cuando se produzca estas situaciones, según establece el art.131 bis de la Ley General de Seguridad Social, se examinará en el plazo máximo de tres meses el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado que corresponda, como inválido permanente. En estos casos la

Respuestas a situaciones que inciden en los trabajadores...



empresa dejara de tener obligaciones de cotización sobre el trabajador, y por tanto el pago de la prestación durante el periodo de calificación le corresponde de forma directa a la entidad gestora (Instituto Nacional de la Seguridad Social).

Cuando trascurrido el plazo máximo de dieciocho meses el trabajador continúa incapacitado para trabajar aunque no se aprecie que su situación pudiera implicar una incapacidad permanente, en estos casos procederá al alta a los exclusivos efectos económicos tal como señala el art. 128.1.a de la Ley General de la Seguridad Social. El art.131 bis de la Ley General de Seguridad Social establece que si continúa la necesidad de tratamiento médico por no ser definitivas las reducciones anatómicas o funcionales que presente el trabajador, se valorará y calificará la situación de incapacidad permanente en el grado que corresponda en un plazo de tres meses, declarando la situación revisable en el plazo de seis meses.



VI

Un trabajador que se encuentre dado de baja para el trabajo por enfermedad común sufre un accidente de circulación, produciéndole un agravamiento de las secuelas iniciales, más nuevas dolencias provocadas por el accidente.

1. ¿Tiene alguna repercusión de cara al parte de baja emitido originariamente?

Encontrándose un trabajador de baja por enfermedad común y antes del alta médica sufre un accidente de circulación, continua en la misma situación de incapacidad laboral, ya que no se produce una variación del estado aunque tenga lesiones diferentes o resulte agravada su enfermedad, sometido todo el proceso al plazo máximo de duración de doce meses, además de la posibilidad de prórroga por seis meses que se puede conceder, al igual que ocurriría si la enfermedad que sufre el trabajador fuera agravada por otra patología que le aparece durante ese periodo.

Tendría un tratamiento distinto cuando el accidente se produzca después de haber sido de alta tras haber agotado la prórroga, sin haber transcurrido los seis meses que se establecen para iniciar un nuevo proceso, por tener las lesiones una patología diferente a la anterior situación de enfermedad común. En esa situación se consideraría una causa totalmente distinta a la anterior iniciándose un nuevo proceso de incapacidad temporal desde el principio.



2. ¿Tiene alguna repercusión respecto a la prestación económica por incapacidad temporal que venía cobrando el trabajador?

El hecho que durante una situación de incapacidad temporal el trabajador pueda sufrir un accidente no laboral, no implica modificación en la naturaleza de la prestación, ni por tanto en el importe de la prestación económica que se ha de percibir, ya que es la misma situación de incapacidad temporal para trabajar. La base reguladora sobre la que se aplica el cálculo de la prestación es la misma durante todo el periodo que dura la contingencia protegida de no poder trabajar.

3. ¿Tiene otras repercusiones?

Agravación de una enfermedad al sufrir un trabajador un accidente no laboral, pudiera tener repercusión cuando del accidente se derive una situación de incapacidad permanente, ya que en este caso no sería exigible la existencia de un periodo previo de cotización del trabajador en el sistema de seguridad social, para tener derecho a prestaciones, lo que no sucedería en el caso de incapacidad permanente por enfermedad común.

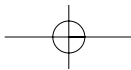
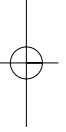
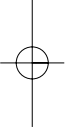
Para acceder a una situación de incapacidad permanente por causa común que no sea por accidente no laboral se exige un periodo mínimo de cotización, marcado por el art. 138 de la Ley General de la Seguridad Social, en función de la edad del trabajador, que será el siguiente: cuando el trabajador tenga menos de veintiséis años de edad, debe de tener cotizaciones que cubre la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los dieciséis años y la del hecho causante de la pensión; cuando el tiene cumplidos veintiséis años de edad, ha de tener cotizado como mínimo un periodo equivalente a la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que se haya cumplido los veinte años y el día en que se hubiese producido el hecho causante, con un mínimo, y como mínimo cinco años. En este supuesto, al menos la quin-

Respuestas a situaciones que inciden en los trabajadores...



ta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante.

En el caso de prestación por incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, el período mínimo de cotización exigible será de mil ochocientos días, que han de estar comprendidos en los diez años inmediatamente anteriores a la fecha en la que se haya extinguido la incapacidad transitoria de la que se derive la invalidez permanente.



VII

Un trabajador pretende cambiarse de empresa y quiere disponer de su historial clínico-laboral.

¿Tiene derecho a pedir y obtener una copia de su historial clínico-laboral y en su caso, que contenidos debe reflejar?

El historial clínico-laboral de los trabajadores afecta de forma directa a su intimidad personal por lo que les pertenece de forma absoluta sin ningún tipo de restricciones, por ello el resultado de las pruebas médicas realizadas para la vigilancia de la salud de los trabajadores debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores como señala el art.22.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuándo un trabajador cambie de empresa puede solicitar al servicio de prevención que ha desarrollado en la empresa la vigilancia de la salud, que se le facilite copia de los todos los resultados de sus pruebas médicas realizadas, e incluso tiene el derecho de acceder a su archivo personal que disponga el servicio de prevención donde están custodiadas las historias clínicas de los trabajadores. En caso de negativa a ser facilitado podrá recurrir a la vía judicial en demanda de una copia de esa documentación.

Por otra parte hay que señalar que las empresas a través de los servicio de prevención están obligadas a conservar las historias médicas los trabajadores y disponer de toda la documentación referida a la vigilancia de la salud, al estar incluida entre la documentación señalada expresamente por el art. 23.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que las empresas han de conservar a disposición de la autoridad laboral, si bien la relativa a la vigilancia de la salud de los trabajadores, el acceso a la misma



Respuestas a situaciones que inciden en los trabajadores...

le queda reservada a las autoridades sanitarias a los efectos del desarrollo de las competencias que establece el art. 21 de la Ley 14/1986, Ley General de Sanidad, las funciones señaladas en el art. 10 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Esto implica que el trabajador aunque no trabaje ya en la empresa, no puede exigir la entrega de toda la documentación médica que sobre su persona existe archivada, y sólo que se le facilite copia de la misma.

VIII

Como consecuencia de un reconocimiento médico habitual en la empresa, el servicio de de prevención recomienda la empresario el cambio de puesto de trabajo de un trabajador. La empresa hace caso omiso a esa recomendación.

1.º ¿Qué puede hacer el trabajador afectado?

Cuando a consecuencia de la vigilancia de la salud se detecta en el trabajador una anomalía en su estado de salud o una limitación física, psíquica o sensorial, que puede tener su origen en el desarrollo de la actividad laboral realizada en la empresa, o que indica que las condiciones en las que se desarrolla el trabajo inciden de forma negativa en el trabajador de forma que le produce una alteración de su salud, o que se podrá producir en el futuro sin continúan las mismas circunstancias, el facultativo que realiza la valoración de las pruebas médicas realizadas, deberá considerar que no está apto para el puesto de trabajo que habitualmente realiza, o bien apto con limitaciones, señalándose de forma expresa las limitaciones funcionales de la prestación del trabajador que la empresa debe de observar en el trabajo encomendado al trabajador, no siendo suficiente como en muchos casos ocurre, certificados emitidos donde no están reflejadas las limitaciones a las que debe estar sometido.

La empresa está obligada a cumplir con los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores, tanto en lo referido a la aptitud en términos absolutos del trabajador al puesto de trabajo, o la aptitud relativa condicionada a medidas específicas que la empresa deberá adoptar para que el trabajador pueda seguir desarrollando su puesto de trabajo, teniendo su base obligacional en



el art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que establece, que el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren de forma manifiesta en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo (como puede ser bajo los efectos de alcohol y sustancias estupefacientes).

En caso de incumplir la empresa esta obligación, el trabajador deberá poner lo antes posible la situación en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como de los delegados de prevención. El inspector de trabajo y de seguridad social cuando compruebe la realidad de los hechos denunciados, deberá constatar la infracción que se está cometiendo, siendo constitutiva la conducta empresarial de una infracción grave de conformidad con el art. 12.7 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, al estarse produciendo la adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones son incompatibles con sus características personales, las cuales han sido detectadas tras las pruebas médicas realizadas y documentalmente declarada la no aptitud del trabajador al puesto de trabajo.

En determinadas situaciones la infracción podrá ser considerada muy grave por el inspector, en caso de apreciarse un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud del trabajador según señala el art. 13.4 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Las consecuencias sancionadoras son importantes, ya que las infrac-

ciones graves las cuantías de las sanciones a imponer por la Administración estarán comprendidas entre los 2.046 a 40.985 euros, mientras que las muy graves la horquilla sancionadora será de 40.986 a 819.780 euros. En cualquier caso, la primera medida que deberá de adoptar el inspector de trabajo, sin perjuicio de la iniciación del correspondiente procedimiento sancionador mediante la emisión de un acta de infracción, será formular un requerimiento para que de forma inmediata deje de desarrollar el trabajador las funciones del puesto de trabajo para el que no está apto, y siga la determinación del servicio de prevención de cambio de puesto de trabajo, pudiendo en caso de apreciar la existencia de un riesgo grave e inminente, ordenar la paralización de actividades del trabajador en ese puesto de trabajo, a través del procedimiento expresamente establecido en el art. 44 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2.º ¿El delegado de prevención y los representantes legales de los trabajadores tienen derecho a conocer éste tipo de recomendaciones emitidas por el servicio de prevención?

Los delegados de prevención tienen la facultad de conocer los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores, establecido éste derecho por el art. 36.2.b de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aunque limitado a las conclusiones de aptitud o inaptitud de los puesto de trabajo, o información sobre aquellos aspectos detectados a través de los reconocimientos médicos realizados a trabajadores, que pusieran de manifiesto la existencia de condiciones de trabajo que resultan perjudiciales, y ante las que habría que introducir mejoras para proteger la seguridad y salud de los allí trabajan.

En este último supuesto sería posible, por citar un ejemplo, que dispusiesen del resultado de las audiometrías realizadas pero sin identificar a los trabajadores a las que corresponden, o conocer los niveles de plomo en sangre obtenido de las pruebas biológicas practicadas a los trabajadores siguiendo los protocolos establecidos de



vigilancia de la salud, para detectar la presencia del contaminante en los puestos de trabajo.

No se podrá disponer de información sobre el resultado concreto de las pruebas realizadas a los trabajadores de forma que permita la identificación de los mismos, ya que es una información privada a la que sólo puede acceder el personal sanitario de los servicios de prevención y el propio trabajador afectado. Sería posible que los delegados de prevención pudieran acceder a una historia médica concreta, cuando estén autorizados expresamente por los trabajadores y conste esa autorización de forma fehaciente con la amplitud que se quiera otorgar.

3.º ¿Que puede hacer el delegado de prevención o los representantes legales de los trabajadores cuando la empresa no cumple las recomendaciones del servicio de prevención sobre el cambio de puesto de trabajo algún trabajador?

Al igual que el trabajador afectado, cuando los delegados de prevención o los representantes legales de los trabajadores conozcan que la empresa viene incumpliendo con respecto a uno o varios trabajadores, la obligación de adaptar la ocupación del trabajador a las limitaciones que se han detectado en cuanto a su aptitud hacia el puesto de trabajo, deberán en un primer lugar exigir a la empresa el cumplimiento esa obligación que deriva claramente del art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social esta situación.

Resultaría necesario ante hechos comprobados que pudieran implicar una situación de riesgo grave inminente para la seguridad o salud del trabajador o de otros trabajadores, por la marcada incompatibilidad entre la actividad que está desarrollando el trabajador y la inaptitud física o psíquica del mismo para esa tarea, proceder a la paralización del trabajo que realiza el trabajador en concreto por parte de los representantes legales de los trabajado-

res, aplicando el procedimiento establecido en el art. 21.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, según el cual podrán acordar por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad motivadora de la situación de riesgo grave e inminente, siendo comunicado de forma inmediata a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

También esa decisión de paralización podrá ser adoptada por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación de los trabajadores, sin que puedan sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas de paralización referidas a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

5.º ¿Puede el trabajador afectado pedir la extinción de su contrato de trabajo con derecho a indemnización?

Ante ésta pregunta habría que analizar las diferentes situaciones que se pudieran presentar y el origen de la inaptitud del trabajador, diferenciado sí las causas de la no aptitud del trabajador al puesto de trabajo que desarrolla son provocadas por un factor de riesgos derivado de las condiciones de trabajo que inciden en actividad que ha venido realizando en la empresa que le afectarán a su salud como enfermedad profesional; o la causa de la inaptitud del trabajador hacía el puesto de trabajo se debe a una circunstancia personal que ha desarrollado una especial sensibilidad ante determinados riesgos, que no está motiva por las condiciones de realización de su actividad laboral y no tiene ninguna relación con éstas.

En la primera de las situaciones, en virtud del art. 45 de la OM de 9 de mayo de 1962, sobre enfermedades profesionales que permanece parcialmente en vigor al no haber sido derogada expresamente, en los que resulte aplicable por no contradecir lo dispuesto



en normativa posterior, o en lo que pueda ser aplicada en el contexto actual, la empresa está obligada al traslado del trabajador a otro puesto de trabajo exento de riesgos dentro de la misma. Cuando a consecuencia del traslado se asigne al trabajador un puesto de trabajo compatible con su estado, que tenga fijada una menor retribución que su anterior puesto de trabajo, se le abonará el salario que anteriormente venía percibiendo, excepto las retribuciones ligadas directamente a la producción que fueran exclusivas del anterior puesto de trabajo.

Cuando en la empresa no existe ningún puesto de trabajo adecuado a las condiciones del trabajador, la Orden Ministerial referida establece en su art. 48 un procedimiento de compleja aplicación actual, que determina que la empresa extinga de forma directa la relación laboral del trabajador, previa conformidad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, siendo inscrito con carácter preferente en la oficina de empleo para ser recolocado, percibiendo durante ese periodo un subsidio equivalente al salario íntegro a percibir durante un periodo de 18 meses, de los cuales los doce primeros corresponderán a la empresa y los seis siguientes a cargo del Fondo Compensador (competencias que actualmente están asumidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social), y en caso de proseguir sin colocación, tendrá derecho como máximo durante doce meses más cumpliendo una serie de requisitos, a seguir recibiendo el subsidio económico a cargo del Seguro de Desempleo.

Entendemos que en estos momentos la situación presentada está dentro de los supuestos que contempla en art. 52 del Estatuto de los Trabajadores, por lo cual la empresa podrá proceder a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, al estar la situación del trabajador incluida entre las señaladas en el art. 52.a del Estatuto de los Trabajadores, por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, teniendo derecho a una indemnización equivalente a veinte días de salario por cada año, con un máximo de doce mensualidades. En el supuesto que el trabajador pueda probar ante el

Juzgado de lo Social, que existe puesto de trabajo compatible con su estado, se declarará el despido como improcedente, teniendo en el caso que la empresa no opte por la readmisión, el derecho a percibir la indemnización fijada para el despido disciplinario en el art. 56 del Estatuto de los Trabajadores, que será de cuarenta y cinco días por año, con un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

Además de lo señalado, cuando el trabajador pudiera probar que las alteraciones en su estado de salud que le han llevado a una limitación funcional de su actividad profesional, han sido propiciadas por incumplimientos de obligaciones preventivas por parte de la empresa, podrá exigir a la empresa responsabilidades ante la Jurisdicción de lo Social, cuantificables los daños sufridos económicamente a través de indemnización por incumplimiento empresarial del deber de seguridad establecido en el art. 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al verse quebrantado el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, que constituye uno de los derechos básicos de la relación laboral según la enumeración del art. 4.2.d del Estatuto de los Trabajadores.

En esa línea apuntada en el párrafo anterior y en esos casos, el trabajador podrá solicitar la extinción de su contrato de trabajo cuando sufra una limitación de su funcionalidad laboral, derivada de un incumplimiento grave del empresario de sus obligaciones preventivas, en virtud de lo señalado en el art. 50.c del Estatuto de los Trabajadores, en su referencia a cualquier incumplimiento grave del mismo. La indemnización a que tendría derecho será la propia del despido improcedente de cuarenta y cinco días por año, con un máximo de cuarenta y dos mensualidades. Tendría encaje en esta posibilidad resolutoria por voluntad del trabajador, en todos los casos en los que la empresa no cumpla con la obligación de cambiar de ocupación laboral al trabajador cuando sea declarado como no apto para el puesto de trabajo al que está adscrito.

Si la declaración de no apto para el puesto de trabajo se produce en razón de circunstancias personales del trabajador debi-



Respuestas a situaciones que inciden en los trabajadores...

das a una especial sensibilidad sobrevenida, que no tenga relación alguna con las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo, ni implica que el origen de las limitaciones son propiciadas por incumplimiento de obligaciones preventivas de la empresa, también la misma está obligada a destinar al trabajador a otro puesto de trabajo que resulte compatible, o en su caso realizar las adecuaciones que resulten necesarias para que el trabajador pueda realizar sin riesgo alguno para su salud o integridad su prestación laboral.

En el supuesto que no haya puestos de trabajo adecuados para el trabajador, la empresa podrá proceder al despido por causas objetivas previsto por el art. 52.a del Estatuto de los Trabajadores ya analizado. En estas situaciones no resulta posible la extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador, salvo que se produzca el incumplimiento empresarial de la obligación de cambio de puesto de trabajo por la inaptitud declarada por el servicio de prevención.

IX

Un trabajador quiere conocer cuándo es obligatorio someterse a la vigilancia de su salud que le exige el servicio de prevención que tiene la empresa.

1.º ¿En que supuestos es obligatorio para los trabajadores acudir al reconocimiento médico?

Según el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la vigilancia de la salud constituye una obligación de las empresas hacia sus trabajadores, que ha de desarrollarse por personal médico-sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, pertenecientes al servicio de prevención que dispone la empresa para el desarrollo de la especialidad preventiva de medicina del trabajo. Sin embargo, esta obligación empresarial está condicionada con el derecho individual que tienen los trabajadores, como una manifestación del derecho a la intimidad personal reconocido en el art. 18.1 de la Constitución.

Por ello, aunque la empresa está obligada a facilitar a los trabajadores la vigilancia de su salud hacia los riesgos que derivan del puesto de trabajo, debiendo efectuarse según los protocolos específicos que están aprobados por las autoridades sanitarias, los mismos podrán negarse a pasar las pruebas de medicas que conllevan los reconocimientos, teniendo el carácter voluntario, salvo que se den las circunstancias que de forma expresa se determinan en la Ley, ante las cuales no es posible hacer prevalecer su derecho individual.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, en los supuestos en los



que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En la búsqueda de la disposición legal –en su sentido estricto– referenciada en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, encontramos como única referencia lo determinado en el art. 196 de la Ley General de Seguridad Social, para lo cual resulta necesario el apoyo reglamentario que ofrecen la pluralidad de normas que establece obligación de vigilancia de la salud: trabajos a bordo de buques, tanto de pesca como mercantes; trabajadores que realicen actividades mineras; manipulación manual de cargas; utilización de pantallas de visualización; trabajadores sometidos a agentes biológicos; trabajadores sometidos a agentes químicos; trabajadores sometidos a productos cancerígenos; trabajos en cajones de aire comprimido; trabajos con benceno; trabajos con cloruro de vinilo monómero; trabajos con amianto; trabajos sometidos a ruido; trabajos sometidos a radiaciones ionizantes.

Es una cuestión difusa determinar cuando la vigilancia de salud es obligatoria en los supuestos que el trabajador desarrolle actividades dentro del ámbito de aplicación de esa normativa, obligación condicionada al riesgo de constituir un factor de riesgo de enfermedad profesional. Será la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo el instrumento que habrá de utilizarse como elemento objetivo para establecer la obligación de someterse los trabajadores a una vigilancia específica a través de unos protocolos determinados, en donde se debe valorar en su conjunto las condiciones del puesto de trabajo en cuanto al contacto e intensidad con el agente de riesgo. Significaría, por ejemplo, ante la manipulación manual de cargas, que no por tener los trabajadores habitualmente que manipular cargas están obligados a someterse a la

vigilancia de la salud obligatoria por ese factor, sino que a través de la evaluación de riesgos se determinarán los puestos de trabajo concretos (si los hubiera) que exigen un considerable esfuerzo teniendo presente los aspectos referidos en el anexo del Real Decreto 485/1997, y haría necesario el reconocimiento médico para prevenir posibles enfermedades músculo-esqueléticas.

Resulta obligatorio en virtud del art. 196 de la Ley General de Seguridad Social el reconocimiento médico previo a la admisión de trabajadores para desarrollar cualquier puesto de trabajo sometido al riesgo de enfermedad profesional, y los periódicos que expresamente se establezcan para cada tipo de enfermedad profesional, en las normas que al efecto dictará el Ministerio de Trabajo, señalando que las empresas no podrán contratar trabajadores que en el reconocimiento médico no hayan sido calificados como aptos para desempeñar los puestos de trabajo de que se trate, así como la continuación del trabajador en su puesto de trabajo cuando no se mantenga la declaración de aptitud en los reconocimientos sucesivos. Entendemos que la referencia normativa hacía el actual Ministerio de Trabajo e Inmigración, es absorbida por toda producción reglamentaria que el Gobierno ha venido aprobado, referida a la obligación expresa de vigilancia de la salud contenida en la normativa específica para proteger a los trabajadores ante determinados riesgos (agentes químicos, biológicos, cancerígenos, amianto, ruido, etc.)

2º ¿Puede negarse el trabajador a pasar el reconocimiento médico?

Cuando se presenta una situación que resulta obligatoria la vigilancia de la salud el trabajador no podrá negarse, siendo obligatorio someterse a las pruebas que estén recogidas en el correspondiente protocolo que resulte aplicable en función a los riesgos específicos del puesto de trabajo, y previa la consulta e informe de los representantes legales de los trabajadores en caso de negativa. En caso de existir razones justificables de naturaleza personal o éti-



cas, como solución se podría acordar con la empresa un cambio de puesto de trabajo, para desempeñar actividades para las cuales no fuera preceptiva la vigilancia de la salud.

3.º ¿Puede conllevar la negativa en pasar reconocimiento médico algún perjuicio para el trabajador?

En caso de negativa por parte del trabajador puede acarrear una sanción disciplinaria mediante una suspensión de empleo y sueldo, e incluso el despido. Ante la misma el trabajador puede formular la correspondiente demanda ante la Jurisdicción de lo Social, basando su posición en la posible vulneración al derecho de intimidad personal, que constituye un derecho con protección máxima constitucional, limitable sólo por Ley Orgánica al estar incluido en la sección 1ª del Capítulo II, sobre derechos fundamentales y libertades públicas.

También pudieran invocar cuando así fuera cierto, que la actividad concreta que realiza no está sometida a los riesgos específicos para los cuales resultan aplicables las normas que determinan la obligación de los reconocimientos médicos. En caso que la vigilancia de la salud obligatoria fuera motivada para conocer las condiciones del lugar de trabajo, en caso de la existencia de una pluralidad de trabajadores que voluntariamente se someten al mismo, podría argumentar la prescindibilidad de su persona para la finalidad buscada, apoyada su negativa en circunstancias éticas o de creencias.

X

Un trabajador ante la sospecha que está enfermo a consecuencia de su actividad laboral, quiere solicitar el inicio de un proceso de baja por esa causa.

1.º ¿Puede el trabajador solicitar el inicio de un proceso de baja por causa laboral?

Es posible que sea el médico del Servicio Público de Salud cuando el trabajador acude a su consulta por que se siente mal de salud, quien primero detecte que la enfermedad que sufre puede tener su origen en el trabajo que viene realizando. En ese caso cuando es claro el origen profesional de la enfermedad se debe dirigir al trabajador hacía la mutua correspondiente con el correspondiente informe, actuación que actualmente está reglamentada por el art. 5 del Real Decreto 1299/2006. En caso que la enfermedad que sufre el trabajador no haya sido considerada por el facultativo del Servicio Público de Salud como de posible origen laboral, el propio trabajador podrá acudir a la mutua a través de la empresa siempre que el origen de la misma esté en la empresa donde trabaja.

En el supuesto que la mutua no reconozca que la enfermedad que sufre el trabajador sea de origen laboral a pesar de los informes médicos que el trabajador debe disponer, éste deberá comparecer ante el Instituto Nacional de Seguridad Social en solicitud de determinación de contingencia, el cual se pronunciará a través del dictamen-propuesta emitido por el Equipo de Valoración de Incapacidades al igual que en otras ocasiones ya señaladas, y en caso de disconformidad por algunas de las partes del contenido de la resolución dictada, continuará el procedimiento ante el



Juzgado de lo Social. Esta vía se puede utilizar siempre, tanto si el trabajador sigue en la empresa donde la ha contraído, como si ya ha dejado de trabajar y está trabajando en otra empresa, o si está en desempleo.

En estas situaciones toda la carga de la prueba la tiene que aportar el trabajador para relacionar la causa de la enfermedad con el trabajo realizado, por lo que resulta esencial además que el trabajador disponga de un diagnóstico sobre la enfermedad sufrida, la relación de empresas en las que ha trabajado, la ocupación que ha tenido, el contacto con sustancias que han podido ser las causantes potenciales de la enfermedad, así como los informes de la vigilancia de la salud que conserve el trabajador.

2.º ¿Puede hacer algo el delegado de prevención o los representantes legales de los trabajadores, al respecto?

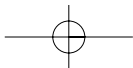
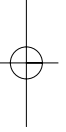
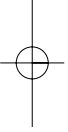
En estas situaciones, cuando exista la sospecha que la enfermedad que sufre algún trabajador tiene alguna relación con el trabajo realizado, cabe la actuación de los representantes legales de los trabajadores o en su caso de los delegados de prevención, con la colaboración del servicio de prevención que desarrolle la vigilancia de la salud en la empresa, ya que sólo el personal médico-sanitario puede obtener datos e información sobre el estado de salud de los trabajadores, y analizar sobre las posibles causas de alteraciones orgánicas o pérdida de salud ante las pruebas realizadas, y relacionar éstas con las enfermedades que sufren los trabajadores.

Es difícil sin esa colaboración poder desarrollar con éxito su labor, que deberá ir dirigida a conocer la incidencia que puede tener las condiciones de trabajo de los lugares en la pérdida de salud de algún trabajador que ha trabajado en ese lugar, y para comprobar la existencia de alguna sustancia utilizada o cualquier otro agente que pudiera ser potencialmente causante de enfermedad en los trabajadores que trabajan en ese centro. Como paso previo, sería preciso obtener información de los propios trabajadores aportada de forma voluntaria sobre síntomas que pudieran tener, que fueran

Respuestas a situaciones que inciden en los trabajadores...



coincidentes con los aportados voluntariamente por el trabajador que está enfermo. En todo caso ésta labor ha de realizarse con la debida prudencia y con aceptación de los trabajadores por la naturaleza confidencial de toda información que afecte a la intimidad de las personas como es su estado de salud. En el supuesto que no se reciba por parte del servicio de prevención el adecuado apoyo, sería recomendable siempre que se disponga de algún indicio serio, protegiendo la confidencialidad del asunto o con la aceptación expresa de los afectados, se ponga en conocimiento de los hechos a la Autoridad Laboral, o en caso extremo al Juzgado de guardia.



XI

Los representantes legales de los trabajadores y los delegados de prevención de una empresa no están conformes con el servicio que viene prestando la mutua en la gestión de los accidentes de trabajo.

1. ¿Pueden hacer algo para propiciar el cambio de mutua?

Es frecuente que tanto los trabajadores en particular como los representantes de los trabajadores, se sientan insatisfechos por las actuaciones de algunas mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, siendo los motivos queja que más se escuchan: que el médico de la mutua no ha considerado que las molestias que sufre tengan su causa en el trabajo; no conceder la baja por incapacidad temporal aunque el trabajador sufra molestias que le resultan muy gravoso tener que trabajar; proceder a la alta médica sin estar el trabajador totalmente recuperado; citaciones a los trabajadores para el desarrollo de las actuaciones de control con reiterada frecuencia para el seguimiento de la baja; no abonar los gastos originados a los trabajadores por los desplazamientos requeridos; minimizar en la calificación del accidente respecto a la gravedad de los mismos.

Ante esas situaciones a los representantes legales de los trabajadores no les queda más alternativa que manifestar su malestar ante la empresa con la intención y esperanza que se proceda el cambio de la mutua, posibilidad que brinda la normativa, ya que el art. 62.2 del Real Decreto 1993/1995 señala que el convenio de asociación con una mutua tendrá una vigencia de un año, debiendo coincidir el periodo de vigencia hasta el último día del mes correspondiente, prorrogable por periodos anuales. En



caso que la empresa entienda que la actuación de la mutua es una fuente de conflictividad y que quiebra la buena armonía laboral, podría ser una solución asociarse con otra mutua que actúe con más rigor.

El único requisito que la normativa exige para la participación de los representantes de los trabajadores en este campo, es previa a la asociación de la empresa a la mutua a través del art. 61.3 del Real Decreto 1993/1995, al establecer como requisito para que las empresas, disponer previamente de un informe de los representantes legales de los trabajadores, que deberá ser entregado a la mutua al suscribir el documento de asociación. En caso de haber incumplido éste requisito, se habrá producido una infracción grave de la empresa contra el derecho a la participación de los trabajadores.

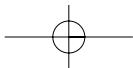
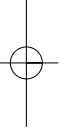
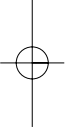
2. ¿Que pueden hacer los delegados de prevención cuando no están de acuerdo con la calificación realizada por la mutua de los accidentes?

En no pocas ocasiones los trabajadores se sienten sorprendidos cuando observan que en los partes de accidentes, cumplimentados por la empresa en base a los datos asistenciales aportados por la mutua, por la calificación que se ha realizado. Se pueden observar como amputaciones en dedos de las manos, facturas y traumatismos que han implicando ingresos hospitalarios en unidad de cuidados intensivos y que es posible que generen situaciones de incapacidades permanentes, son calificados como accidentes leves. Se nos escapan las razones y no tenemos capacidad para entrar a valorar estas decisiones de naturaleza sanitaria, pero podemos apreciar que originan confusión, o una cobertura justificativa fácil a algunas empresas para incumplir la obligación establecida en el art. 23.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de comunicar a la Autoridad Laboral dentro de las veinticuatro horas siguientes los accidentes graves y mortales ocurridos, señalada en el art. 6 de la OM de 18 de diciembre de 1987, y de esa forma se priva del conocimiento inmediato del accidente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de cara a su investigación. Es sabido que todos los acci-

dentes declarados por la empresa como graves son investigados; con los calificados como leves no ocurre lo mismo y cuando se hace puede haber transcurrido algunos meses desde que ocurrió. Sobre los criterios para la determinación de la gravedad en el parte de accidente no hay referencia normativa alguna, dependiendo únicamente del criterio del médico que realiza su diagnóstico.

Por parte de algunos inspectores cuando comprueban que accidentes calificados como leves pueden implicar consecuencias y limitaciones irreversibles para los trabajadores que supone de forma fragante la trasgresión de la obligación de dar conocimiento a la administración del accidente de forma urgente, se viene considerando que la empresa ha incumplido la obligación de comunicación del accidente a la autoridad laboral en el plazo establecido, responsabilidad que se proyecta a la empresa quien debió apreciar a través de su organización preventiva las consecuencias no sólo clínicas del accidente, sino también las sociolaborales y personales que sufre el trabajador a consecuencia del mismo o las que puede tener, desligándose el reconocimiento y calificación que realiza la mutua del accidente a través del parte de accidente, de la declaración que debe hacer la empresa sobre otros parámetros que representan el fundamento de la obligación de comunicación a la autoridad laboral prevista en el art. 23.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los efectos de iniciar una inspección de seguridad por parte de la Administración, no sólo para se pueda corregir una situación de riesgo que puede estar presente, sino también para hacer constar unos hechos a los efectos de garantizar unos posibles derechos futuros del trabajador accidentado.

Por ello, cuando se observe por los delegados de prevención que la empresa no ha cumplido con la obligación de comunicar los accidentes graves ocurridos en los términos señalados, se debería presentar la correspondiente denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



XII

Los representantes legales y los delegados de prevención de una empresa desean que la gestión concertada con una mutua sobre las contingencias comunes (enfermedad y accidente no laboral), retorne al Instituto Nacional de la Seguridad Social y al Servicio Público de Salud.

¿Pueden hacer algo los representantes de los trabajadores y el delegado de prevención para que dicha gestión deje de ser asumida por la mutua?

Los representantes legales de los trabajadores no tienen competencias para exigir que la gestión asumida por la mutua ante situaciones de incapacidad temporal por causa común, retorne a las entidades gestoras, si bien hay que hacer la matización que en ningún caso la mutua puede asumir la asistencia sanitaria por causa común, prestación que por su naturaleza sólo corresponde al Servicio Público de Salud, de forma que la función que hace la mutua en materia sanitaria es exclusivamente la propia de control de la situación de incapacidad temporal ante la obligación de abonar las prestaciones económicas que se están generando, la cual está relacionada con situación de baja para el trabajo, pudiendo revisar desde esa óptica el estado de salud del trabajador y proponer en su caso al Servicio Público de Salud su alta, siguiendo para ello el procedimiento establecido en el Real Decreto 575/1997 y su desarrollo por la OM de 10 de junio de 1997, ya señalado en respuesta a una pregunta anterior.

Al igual que la empresa puede cada año cambiar de mutua, puede también renunciar a la cobertura por parte de la misma de la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por



contingencias comunes, comunicando esa decisión con una antelación mínima de un mes antes de la fecha de vencimiento, opción establecida en el art. 69.2 del Real Decreto 1993/1995, siendo prorrogable por periodos anuales en caso de que no exista manifestación en contrario, sin que en el supuesto de cancelar el concierto para la gestión de esas prestaciones comunes señaladas, incidan en el resto de las concertadas con la mutua de naturaleza profesional.

También la única participación que se brinda a los representantes legales de los trabajadores por la normativa, es a través del requisito exigible de entregar el empresario a la mutua el informe emitido por los representantes legales de los trabajadores según establece el art. 69.3 del Real Decreto 1993/1995, para proceder a formalizarse la gestión de prestaciones económicas por incapacidad temporal. Implica que previamente a la ampliación de la actuación de la mutua hacía esas prestaciones, los representantes legales de los trabajadores han de ser informados por la empresa sobre estos extremos a los efectos que emitan el correspondiente informe.

En el caso que se produzca el incumplimiento por parte de empresa la solicitar a los representantes legales de los trabajadores el preceptivo informe, constituiría una infracción tipificada como grave dentro de las correspondientes al art. 7.7 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, al constituir una conducta que supone una transgresión de los derechos de consulta de los representantes de los trabajadores en los términos legalmente establecidos. Por el contrario no aparecen reflejadas entre las conductas constitutivas de infracción de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, señaladas en los arts. 27, 28 y 29 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, formalizar este tipo de coberturas con empresas sin disponer del informe emitido por los representantes legales de los trabajadores cuando éstos estén elegidos, como establece el señalado artículo del reglamento, suponiendo un vacío al efecto coactivo que toda disposición obligacional debe tener para favorecer su cumplimiento.

DIRECCIONES DE MCA-UGT

FEDERACIÓN	DIRECCIÓN	TELÉFONO
ANDALUCÍA	C/ Antonio Salado 8,12º-2ª - 41002 Sevilla	954 50 63 93
S. P. Almería	Javier Sanz, 14 - 4º - 04004 Almería	950 27 12 98
S. I. Cádiz	Avda. Andalucía 6 - 3º - 11008 Cádiz	956 25 08 08
S. C. Cam. Gibraltar	Avda. Fuerzas Armadas 2 - 11202 Algeciras	956 63 12 51
S. P. Córdoba	Marbella s/n - 14013 Córdoba	957 29 91 42
S. P. Granada	Avda. de la Constitución 21 - 18014 Granada	958 20 94 99
S. P. Huelva	Puerto 28 - 21001 Huelva	959 25 04 19
S.P. Jaén	Pº de la Estación 30 - 23008 Jaén	953 27 55 05
S. P. Málaga	Alemania 19, 1ª Pl. - 29001 Málaga	952 22 97 62
S. P. Sevilla	Blas Infante 4-2º - 41011 Sevilla	954 28 13 61
ARAGÓN	C/ Costa, 1-2º - 50001 Zaragoza	976 70 01 08
S. C. Andorra	Jose Iranzo s/n - 44500 - Andorra	978 84 36 86
S. C. Alcañiz	Avda. Aragon 7, Pasaje. - 44600 Alcañiz (Teruel)	978 83 10 50
S. C. Barbastro	Beato M. Escrivá 2 - 22300 Barbastro (Huesca)	974 31 24 35
S. C. Calamocha	Avda. Sagunto-Burgos s/n - 44200 Calamocha	978 73 00 37
S. C. Calatayud	Padre Claret 5 - 50300 Calatayud (Zaragoza)	976 88 11 70
S. C. Caspe	Plaza Aragón 1, 2ª - 50700 Caspe (Zaragoza)	976 63 20 40
S. C. Ejea de los Cab.	Pasaje Aragón s/n - 50600 Ejea de los Caballeros	976 66 20 99
S. C. Huesca	Avda. del Parque 9 - 22002 Huesca	974 22 99 96
S. C. Monzón	Galicia s/n - 22400 Monzón (Huesca)	974 41 57 44
S. C. Sabiñánigo	General Villacampa 14 - 22600 Sabiñánigo (Huesca)	974 48 20 93
S. C. Tarazona	Cortes de Aragón, 14 - 1ª - 50500 Tarazona (Zarag.)	976 64 09 27
S. C. Teruel	Plaza de la Catedral 9- 4º - 44001 Teruel	978 60 85 84
S. C. Utrillas	San Vicente de Paúl s/n - 44760 Utrillas (Teruel)	978 75 79 08
ASTURIAS	Plza General Ordóñez 1, 6º. 33005 Oviedo	985 27 55 83
S. C. de Avilés	Pza. Vaticano s/n Bajo - 33401 Avilés (Asturias)	985 56 88 01
S. C. del Caudal	Pza. del Mercado s/n - 33600 Mieres (Asturias)	985 46 79 52
S. C. de Gijón	Mariano Moré 22 Entresuelo - 33206 Gijón	985 35 24 19
S. C. de Nalón	Pza. la Salve s/nº - 33900 - Sama de Langreo	985 67 60 95
S. C. de Occidente	Vallina 5, Bajo - 33710 Navía (Asturias)	985 63 14 35
S. C. de Oviedo	Pza. General Ordóñez 1, 3º - 33005 Oviedo	985 25 38 22
S. C. de Siero	Rafael Sarandeses, 4 Bajo - 33420 Lugones	985 26 40 94
BALEARES	Avda. Gaspar Bennassar 69, 1º- 07004 P.Mallorca	971 76 19 14
S. I. Menorca	Pza. Agosto Miranda s/n 1º - 07701 Mahón (Baleares)	971 36 72 05
CANTABRIA	C/ Rualasal, 8, 4º - 39001 Santander	942 22 79 28
S. C. Besaya	La Pontanilla, s/n - 39400 Los Corrales de Buelna	942 83 03 62
S. C. Campoo	Avda. Castilla, s/n -39200 Reinosa (Cantabria)	942 75 28 11



Respuestas a situaciones que inciden en los trabajadores...

FEDERACIÓN	DIRECCIÓN	TELÉFONO
CANTABRIA		
S. C. Central	Avda. Bilbao, 54 - 39600 Muriedas (Cantabria)	942 26 12 25
S. C. Oriental	Pza. Constitución, 10, 1º - 39770 Laredo	942 60 76 93
CAST.-LA MANCHA		
	c/ Cuesta Carlos V, 1, 2º - 45001 Toledo	925 28 30 19
S. P. Albacete	Mayor, 58, 2º- 02002 Albacete	967 52 22 07
S. C. Alcázar S. J.	Socuéllamos, 14-3 - 13700 -Tomelloso (C.R.)	926 51 40 98
S. C. Almansa	Pza. Rey Don Jaime 7-Apto. 228-02640 Almansa (Al)	967 34 29 54
S. P. Ciudad Real	Alarcos, 24-7º - 13002 Ciudad Real	926 21 47 47
S. P. Cuenca	Hermanos Valdés, 5, 1º - 16002 Cuenca	969 23 19 08
S. P. Guadalajara	Pza Pablo Iglesias, 2, 2º - 19001 Guadalajara	949 21 38 07
S. C. Manzanares	Molinos de Viento, 1 -13200 Manzanares (C.Real)	926 61 39 62
S. C. Puertollano	Juan Bravo, 6 - 2º - 13500 - Puertollano (C.Real)	926 42 67 58
S. P. Toledo	Cuesta Carlos V, 1 - 1º - 45001 Toledo	925 25 15 65
CASTILLA Y LEÓN		
	C/ Gamazo 13, 2º - 47004 Valladolid	983 32 90 08
S. P. Ávila	Isaac Peral, 18 - 05001 Ávila	920 25 26 42
S. P. Burgos	San Pablo, 8 - 2º - 09002 Burgos	947 25 22 67
S. P. León	Gran Vía San Marcos, 31 - 24001 León	987 27 06 86
S. C. Medina del C.	San Martín, 3 - 47400 Medina del Campo (Va)	983 81 13 96
S. P. Palencia	Mayor Antigua, 69 - 34005 Palencia	979 70 24 03
S. P. Salamanca	Gran Vía, 79-81 - 37001 Salamanca	923 27 19 47
S. P. Segovia	Avda. Fernández Ladreda, 33 - 40002 Segovia	921 42 48 50
S. P. Soria	Vicente Tutor, 6 - 42001 Soria	975 22 53 23
S.P. Valladolid	Gamazo, 13, 2º - 474004 - Valladolid	983 32 90 08
S. P. Zamora	Lope de Vega, 6 - 49013 Zamora	980 51 90 92
S.C. Bierzo	Av. Valdés, 36 - 1º - 24400 Ponferrada (León)	987 42 56 21
CATALUNYA		
	Rambla Sta Mónica, 10-2º - 08002 Barcelona	933 01 83 62
S. I. Anoia-Alt Penedés		
Farraf	Rambla Sant Joseph 5-08800 Vilanova i La Geltrú (B)	93 814 14 40
S. I. Bages-Berguedá	Pº. Pere III, 60-62 - 08240 - Manresa (Barcelona)	93 874 44 11
S. T. Vallés Oriental- Maresme	Esteve Terrades, 30-32 - 08400 Granollers (Barna.)	93 879 31 06
S. C. Baix Llobregat	Crta. d'Espluges, 240-242 - 08940 Cornellá (B)	93 261 91 35
S. C del Barcelonés	Rambla Sta. Mónica, 10-1º - 08002 Barcelona	93 301 57 97
S. I. Girona	Miquel Blai, 1-4º - 17001 Girona	97 221 33 44
S. C. L'Hospitalet	Rambla Marina, 429-431 - 08901 L'Hospitalet (B)	93 338 92 53
S. C. Osona	Vendrell, 33 Bj.- 08560 Manlleu (Barcelona)	93 851 31 30
S. I. Tarragona	Ixart, 11-4º - 43003 Tarragona	97 723 41 93
S. I. Terres D'Ebre	Ciudadella, 13-1º - 43500 Tortosa (Tarragona)	97 744 44 56
S. I. Terres de Lleida	Avgda. Catalunya, 2 - 25002 Lleida	97 328 17 23
S. C. Valles Occidental	Rambla, 73 - 08202 Sabadell (Barcelona)	93 725 75 75

Respuestas a situaciones que inciden en los trabajadores...



FEDERACIÓN	DIRECCIÓN	TELÉFONO
EUSKADI	c/ Colón de Larreategui, 46, Bis - 48011 Bilbao	944 25 56 00
S. I. de Ayala-Vitoria	San Antonio, 45, Bajo - 01005 Vitoria	945 15 04 38
S. I. San. Sebastián-Bidasoa	Catalina de Erauso, 7 - 20010 S. Sebastián (Guip.)	943 46 98 00
S. C. Alto Deba-Alto Gohierri	Garibai, 6 bis - 20500 Arrasate-Mondragón (Guip.)	943 79 03 74
S. C. Bajo Deba y Costa Urola	Isasi, 2-1º - 20600 Eibar (Guipúzcoa)	943 82 07 82
S. C. Basauri	Urbi, 7 Entreplanta - 48970 Basauri (Vizcaya)	944 49 32 98
S. C. Bilbao-Margen Dcha.	Jado, 5-1º Dcha. - 48950 Erandio (Vizcaya)	944 67 69 88
S. C. Durangesado	Avda. Montevideo, 30 Bajo - 48200 Durango (Vi)	946 81 90 26
S. C. Margen Izda	Avda. Juntas Generales, 4-2º - 48901 Barakaldo (Vi)	944 18 94 00
EXTREMADURA	c/ Marquesa de Pinares, 36 - 06800 Mérida	924 30 09 08
S. C. de Cáceres	Obispo Segura Sáez, 8 - 10001 Cáceres	927 21 38 14
S. C. Campo Arañuelo	Pablo Luego, s/n - 10300 Navalmoral de la Mata (C)	927 53 19 48
S. C. Mérida y Tierra de Barros	Marquesa de Pinares, 36 - 06800 Mérida (Badajoz)	924 84 00 75
S. I. Norte Extremeño	Tr. General Mora, 5 - 10840 Moraleja (Cáceres)	927 14 74 78
S. C. Sur Extremeño	Avda Díaz Ambrona, 24 - 06300 Zafra (Badajoz)	924 55 52 90
GALICIA	Miguel Ferro CaaVeiro, 12 -2º - 15707 Santiago	981 58 97 43
S. I. de Compostela	Miguel Ferro Caaveiro, nº 12 - 3ª - 15707 Santiago	981 57 54 17
S. I de Coruña	Avda. Fernández Latorre, 27-2º - 15006 A Coruña	981 23 72 64
S. C. Costa Lucense	Apto. Correos, 88 - 27890 San Ciprián (Lugo)	982 55 55 00
S. C. Ferrol	Calle del Carmen, 43-45, 2º - 5402 Ferrol (A Coruña)	981 35 12 37
S. I. de Lugo	Ronda da Muralla, 58-1º - 27003 Lugo	982 22 02 79
S. I. de Ourense	Parque San Lázaro, 14-1º - 32003 Ourense	988 24 20 98
S. I de Pontevedra	Pasantería, 1 -1 - 36001 Pontevedra	986 84 49 57
S. C. de Vigo	Enrique Heraclio Botana, 2-4º - 36201 Vigo (Pontev.)	986 22 75 48
LA RIOJA	C/ Milicia, 1-Bis - 26003 Logroño (La Rioja)	941 25 58 60
LAS PALMAS	C/ Avda. 1º de Mayo, 21 - 35002 Las Palmas G.C.	928 36 99 28
TENERIFE	Méndez Núñez, 84-4º 38001 Sta. Cruz Tenerife	922 28 89 55
MADRID	Avda. América 25, 4ª - 28002 Madrid	91 589 73 50
Zona Este	Divino Vallés, 2 - 1º- 28805 Alcalá de Henares	91 881 89 76
	Avda- de la Constitución, 135 - 28850 - Torrejon de Ardoz	91 676 62 22
Zona Norte	Avda. Valdelaparra, 108 - 28100 Alcobendas	91 662 08 75
Zona Oeste	Real, 74 - 28400 Villalba	91 850 13 01



Respuestas a situaciones que inciden en los trabajadores...

FEDERACIÓN	DIRECCIÓN	TELÉFONO
MADRID		
Zona Sur	Avda. de los Ángeles, 20 - 28903 Getafe	91 696 05 11
	La Concha, 2 - 28300 - Aranjuez	91 892 10 82
Sureste	Silos, 27 - 28500 Arganda	91 871 34 50
Suroeste	Huesca, 2 - 28944 - Fuenlabrada	91 697 54 27
MELILLA	Pza. 1º de Mayo, s/n- Ap. 358 - 52002 Melilla	952 67 26 02
MURCIA		
	Santa Teresa, 10-5º - 30005 Murcia	968 28 12 30
S. C. del Altiplano	Epifanio Ibáñez, 9-Entres.- 30510 Yecla (Murcia)	968 75 15 97
S. C. de Cartagena	Pza. España, 12 - 4º- 30201 Cartagena (Murcia)	968 52 96 52
S. C. Río Mula	Avda. Constitución s/n . 30191 Campos del Río (Murcia)	968 65 27 57
S. C. del Valle del Guadalentín	Corredera, 36 - 30800 Lorca (Murcia)	968 46 98 70
S. C. Vega del Segura	Pérez Cervera, 3 - 30530 Cieza (Murcia)	968 76 13 63
NAVARRA		
	Avda. Zaragoza, 12-1º - 31003 Navarra	948 29 06 24
S. C. Tudela	Cuesta de la Estación, 3 - 31500 Tudela (Navarra)	948 82 18 01
PAÍS VALENCIANO		
	Arquitecto Mora, 7-4º - 46010 Valencia	963 88 41 10
S. C. Bajo Vinalopó-Vega Baja	Pza. Constitución, 3 - 03203 Elche (Alicante)	965 42 38 12
S. C. Horta Nord-Camp Turia, Camp Morvedre	Ausías March, 12 - 46133 Meliana (Valencia)	961 49 32 05
S. C. L'Alicantí	Pablo Iglesias, 23, 5º - 03004 Alicante	965 14 87 34
S. C. La Marina	Avda. L'Aigüera, 1 (ed. Central Park) - 03500 Benidorm	965 86 20 11
S. C. La Muntanya-V. Vinalopó	Glorieta, 22 - 03660 Novelda (Alicante)	965 60 04 78
S. C. Valencia Sur e Interior	C/Virgen del Olivar, 10 - 46900 Torrent (Valencia)	961 56 41 45
S. C. Millars-Plana Baixa-Palancia	Avda. País Valencià, 18 - Enlo. - 12200 Onda (Castellón)	964 60 14 58
S. C. Plana Alta-Maestrat-Els Ports	Pza. las Aulas, 5-5º - 12001 Castellón	964 23 98 82
S. C. Ribera Alta Costera-Canals	Curtidors, 27 - 46600 Alcira (Valencia)	962 41 27 51
S. C. Ribera Baja-Safor-Valls D'Albaida	La Vall, 48 - 46400 Cullera (Valencia)	96 172 33 10
S. C., Horta Valencia	Arquitecto Mora, 7-4º - 46010 Valencia	96 388 41 10

METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES. FEDERACIÓN ESTATAL

Avda. de América 25, 5ª y 6ª Plantas - 28002 MADRID - Telf.: 91 589 75 11 - Fax: 91 589 75 24



Entrega esta ... al responsable de MCA-UGT en tu empresa, o si no, remítela al sindicato de UGT más cercano o, directamente, a: MCA-UGT Avda. de América nº 25-5º, 28002 Madrid/Fax: (91) 589 75 24

SOLICITUD

de Trabajadores

NIF

ANULADA

SOLICITUD

Deseo ...

Datos Personales

PI

Situación

Empresa

Centro de Trabajo

Localidad

Telf.

Datos Laborales

TITULAR DE LA CUENTA

Código de la Cuenta

Datos Bancarios

.....
.....
.....
.....
.....

SOLICITUD DE AFILIACIÓN

Deseo afiliarme a Metal, Construcción y Afines, Federación Estatal, de la Unión General de Trabajadores



Entrega esta hoja al responsable de MCA-UGT en tu empresa, o si no, remítela al sindicato de UGT más cercano o, directamente, a: MCA-UGT Avda. de América nº 25-5º, 28002 Madrid/Fax: (91) 589 75 24

Datos Personales

Nombre..... NIF

Calle/Plaza.....

Código Postal Localidad

Provincia Telf.

Datos Laborales

Situación Laboral.....Oficio o/y Ocupación.....

Empresa.....Actividad de la empresa....

Centro de Trabajo.....Calle/Plaza.....Código Postal

LocalidadProvincia.....

Telf.

Autorizo a que hasta nuevo aviso atiendan la presente orden de domiciliación bancaria de la cuota sindical de MCA-UGT.

Datos Bancarios

TITULAR DE LA CUENTA

Código de la Cuenta

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

Fecha y Firma:

