Accidentes y daños a la salud

AT2018-0082
Diciembre 2019

FINANCIADO POR:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.
CCOO comissió obrera nacional de Catalunya

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 2

2. NORMATIVA APLICABLE 3

3. ACTUACIÓN DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS FRENTE A LOS ACCIDENTES 5

4. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (CSS) 7

5. EMPRESAS DE ALTA SINIESTRALIDAD 12

6. RIESGO GRAVE E INMINENTE 14

Obligaciones de la empresa (art. 21 LPRL) 15

Derechos de los trabajadores y trabajadoras 15

Derechos de los Representantes Legales 16

7. REGISTRO Y NOTIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO 18

8. EL RECONOCIMIENTO DEL DAÑO COMO CONTINGENCIA PROFESIONAL 19

9. EL RETORNO AL TRABAJO 22

10. ENFERMEDADES PROFESIONALES (EEPP) 23

El objetivo de este folleto informativo es dar a conocer criterios para el análisis y la acción sindical respecto a la siniestralidad derivada de una mala calidad preventiva empresarial, con el fin último de mejorar la cultura preventiva y las condiciones de trabajo.

Autoría: CCOO de Cataluña.

Barcelona, Diciembre de 2019.

Esto folleto se elabora en el marco de la acción “Asistencia y Promoción para la mejora de la Prevención de Riesgos Laborales”. (Código de la acción: AT2018-0082)

Depósito legal: B 29541-2019

1. INTRODUCCIÓN

Nuestro objetivo como sindicato es reclamar el valor salud y el cuidado de la seguridad de las personas en el proceso productivo. El trabajo ha de servir para mejorar la calidad de vida de todas las personas sin dejarse la salud o la propia vida en él.

Los accidentes e incidentes producidos en el trabajo son consecuencia, directa o indirecta, de unas condiciones de trabajo inadecuadas. En la mayoría de los casos, se basan en un modelo empresarial que ignora la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, sustentado en la competitividad y en una falta de inversión en prevención, así como en la frecuente ausencia de un plan de prevención real y efectivo, que aspire a algo más que a ser un mero documento preventivo para evitar sanciones administrativas.

Sería posible reducir y evitar los riesgos que dañan la salud mediante los avances tecnológicos y una adecuada organización del trabajo. Pero muchas empresas optan por un modelo organizativo que prima la ***precariedad*** mediante:

- ⇒ La eventualidad en la contratación.
- ⇒ Las prolongaciones de jornada, por sistema, para resolver la demanda.
- ⇒ La externalización de las actividades de manera indiscriminada.
- ⇒ Y, sobre todo, la falta de inversión en prevención de riesgos laborales.

El cuidado de la seguridad y la salud es una responsabilidad de empresarios y empresarias, y su falta de voluntad e interés es una de las principales causas de los Accidentes de Trabajo (AATT) y Enfermedades Profesionales (EEPP) derivadas de las condiciones de trabajo.

La acción e intervención sindical de CCOO trabaja para corregir todos estos factores que se dan cotidianamente, incidiendo en las empresas, y a nivel institucional, y exigiendo el cumplimiento de la normativa y la intervención de los poderes públicos.

2. NORMATIVA APLICABLE

- ✓ Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL en adelante).
- ✓ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP en adelante).
- ✓ Ley General de la Seguridad Social (LGSS en adelante).
- ✓ Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales (EEPP en adelante) en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- ✓ Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.
- ✓ Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de Trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico.

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) considera daños derivados del trabajo "las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo." (Artículo 4.3 de la LPRL).

Asimismo, la Ley General de Seguridad Social (LGSS) entiende por accidente de trabajo (AT), "toda lesión corporal que el trabajador o trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena" (artículo 156.1 de la LGSS). La jurisprudencia lo amplía a las lesiones psíquicas y también incluye a los autónomos y a las trabajadoras del hogar.

Las enfermedades que no estén en el cuadro de enfermedades profesionales (EEPP) incluido en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, o lo que se denomina accidentes o patologías no traumáticas, tendrán la consideración de accidentes de trabajo, cuando estén causadas por las condiciones de trabajo, (artículo 156.2.e de la LGSS).

También deben incluirse:

- Los accidentes in itinere (artículo 156.2.a de la LGSS)

- “Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador o trabajadora que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente” (artículo 156.2.e y f de la LGSS).
- “Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador o trabajadora durante el tiempo y en el lugar del trabajo” (artículo 156.3 de la LGSS)
- “Se entenderá por enfermedad profesional, la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades, que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”. (Artículo 157 de la LGSS).

  Dicho artículo se refiere al cuadro de EEPP recogido en Real Decreto 1299/06, de 10 de noviembre.
- Las enfermedades que no estén en el cuadro de enfermedades profesionales (EEPP - Real Decreto 1299/06), o lo que se denomina accidentes o patologías no traumáticas, pero que se producen con motivo de la realización del trabajo (artículo 156.2.d de la LGSS).
- Los llamados accidentes en misión, que son los sufridos dentro de la jornada laboral en el trayecto que tenga que realizar para el cumplimiento de su trabajo.

A parte de la visión legal de los accidentes, existe una visión sindical basada en la prevención.

El accidente de trabajo (AT) es un suceso anormal, no querido ni deseado que se presenta de forma brusca e inesperada, normalmente es evitable, interrumpe la continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas. (Definición del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo -INSST-).

Por otro lado, pueden darse accidentes de trabajo que no ocasionen la ausencia de la persona trabajadora de su puesto de trabajo por un tiempo superior a un día ni la prescripción de baja médica, son los accidentes de trabajo sin baja médica. La empresa tiene la obligación de realizar una relación mensual de accidentes de trabajo sin baja médica que debe entregar al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), en los primeros cinco días hábiles del mes siguiente en que se han producido, Orden TAS/2926/2002, Orden Ministerial de Trabajo y Seguridad Social de 16 de diciembre de 1987, y los artículos 11 y 12 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

No hay que confundir un accidente de trabajo sin baja médica con un incidente (en el que no hay daños físicos pero sí hay daños materiales). La diferencia entre ambos es que el incidente no produce lesión, en cambio el accidente sí. En el segundo caso, la empresa deberá cumplir con las exigencias legales, aunque no exista baja. Y en los casos de los incidentes, debemos incidir para que se realice también su correspondiente investigación, con el objetivo de evitar que vuelva a suceder en otra ocasión, y esa vez sí, pueda producir un daño a la salud.

Para ampliar información sobre las enfermedades profesionales y su declaración consulta el folleto informativo *Les Malalties Professionals* que encontrarás en: https://www.ccoo.cat/salutlaboral/documents/full_malalties_professionals.pdf

3. ACTUACIÓN DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS FRENTE A LOS ACCIDENTES

Como decíamos, se debe prestar una atención especial a los accidentes de trabajo que ocurran en la empresa, o en el desarrollo del trabajo aunque sea fuera de ella, así como a aquellos incidentes que, en otra ocasión, puede materializarse dañando la salud de algún trabajador o trabajadora.

El INSST aboga, en su Nota Técnica de Prevención 442, por ir más allá del mero cumplimiento de la LPRL y realizar la investigación de los incidentes.

¿QUÈ PUEDO HACER EN MI EMPRESA? Incluir en el reglamento del Comité de Seguridad y Salud (CSS) que la empresa, junto a la información que debe facilitar a la RLT de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluya también la información sobre los incidentes y las investigaciones de todos ellos. Así mismo, debe incluir en el plan de prevención de la empresa dichas investigaciones.

ACTUACIÓN SINDICAL…

Obligación de la empresa de informar a delegados y delegadas de prevención del accidente o incidente[1]	Art. 36.2.c) LPRL
Investigación: La deben realizar los técnicos o técnicas de prevención. Los delegados y delegadas de prevención tienen derecho a participar en ella y recibir copia, a personarse en el lugar de los hechos y realizar una investigación por su parte, entrevistando a la persona accidentada y a compañeros o compañeras. Cuanto antes se realice mejor. Se recomienda utilizar una plantilla sindical de investigación de accidentes de trabajo, para poder realizar un contra informe, en su caso, o realizar propuesta de medidas preventivas.	Arts. 16.3 y 36.2, apartados c) y e) LPRL
Registro: Archivar y analizar toda la documentación relativa a los accidentes de trabajo para hacer seguimiento y análisis.	
Propuesta de medidas: A partir de las causas del AT proponer al empresario las medidas preventivas y/o correctoras.	Art. 36.4 LPRL
Informar a los trabajadores y trabajadoras sobre el accidente de trabajo: forma parte de la acción sindical, explicando qué hacemos en la investigación, qué ha ocurrido y nuestras propuestas.	
Seguimiento de la persona accidentada: dar nuestro apoyo y asesorar e informar sobre diversos problemas que se pueden presentar: ▪ La entrega del parte asistencial a mutua es obligatorio para la empresa. ▪ Que entreguen al trabajador o trabajadora copia del parte oficial de accidente de trabajo. ▪ Los diferentes plazos existentes en caso de incapacidad temporal. ▪ Qué hacer en caso de que pueda convertirse en una incapacidad permanente. ▪ Valoración sobre la aplicación del recargo de prestaciones. ▪ Solicitud, en su caso, de determinadas prestaciones a la Comisión de Prestaciones Especiales de la mutua. ▪ Reincorporación en la empresa, y en su caso, con una adecuada adaptación del puesto de trabajo, y si corresponde con la determinación de trabajador o trabajadora especialmente sensible, en caso de existir secuelas. ▪ Ofrecer los servicios del Asesoramiento Mancomunado de la CONC[2], y en su caso del Gabinete Jurídico de la CONC.	
Exigir la **revisión de la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva** del puesto de trabajo afectado.	Arts. 4.2 y 6 RSP Art. 16.2 LPRL

[1] Legalmente no es exigible que informen de los incidentes, a no ser que previamente se haya acordado con la RLT.

[2] Para los afiliados es gratuito.

4. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (CSS)

Si en nuestro centro hay 50 o más trabajadores o trabajadoras se deben constituir el CSS, que es el órgano colegiado y paritario destinado a la participación y a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa.

¿QUÉ PUEDO HACER EN MI EMPRESA? Se puede constituir por el CSS un grupo de trabajo paritario, para el análisis e investigación de los accidentes de trabajo, al cual asista también el técnico de prevención, y que se reúna de forma periódica, (por ejemplo, una vez al mes o cada dos meses), y siempre de forma urgente cuando haya un AT mortal o grave.

Sólo en aquellos casos en que no haya acuerdo del grupo de trabajo, se podrá llevar dicho caso al orden del día de las reuniones del CSS. Se desaconseja el establecer un punto en el orden del día en las reuniones para conocer y analizar los daños a los trabajadores y trabajadoras, establecer sus causas y proponer medidas preventivas, ya que en caso de elevada accidentalidad se monopoliza el tiempo de las reuniones y se dejan de lado elementos estructurales de la prevención que son prioritarios.

Es conveniente que en la última reunión del año, o en la primera del año siguiente se realice un seguimiento de la siniestralidad laboral en la empresa.

a) **Si tenemos Sección Sindical.** El delegado o delegada sindical podrá participar, con voz pero sin voto, en las reuniones del CSS (artículo 38.2 de la LPRL) y acceder a la misma documentación usando el crédito horario sindical, a no ser que se haya acordado que dichas reuniones quedan fuera del mismo. En caso de no disponer de delegados o delegadas de prevención de CCOO, deberemos actuar a través del Delegado o Delegada Sindical (LOLS).

Hay que tener en cuenta también que **cualquier representante de las personas trabajadoras** puede hacer uso de su crédito sindical para visitar el centro de trabajo, comunicarse con ellas, sin alterar la actividad productiva, recoger información, pasar encuestas, etc. Es decir, la investigación de un accidente puede realizarla cualquier delegado o delegada de CCOO como pura acción sindical, aunque no disponga de las competencias que la LPRL asigna a los delegados y delegadas de prevención.

Las propuestas sí deberá realizarlas la Sección Sindical, los delegados o delegadas de prevención, o el comité de empresa.

Lógicamente, toda actuación de los delegados y delegadas de prevención deberá estar debatida y coordinada en el seno de la Sección Sindical, o de no existir, del conjunto de los miembros del comité de empresa pertenecientes a CCOO.

b) **Investigación de accidentes.** La empresa tiene la obligación de investigar TODOS los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tanto sin son con baja como si son sin baja. No obstante, en relación con nuestra intervención sindical en dicha investigación, hemos de tener en cuenta que:

- La inmensa mayoría de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son calificados por las mutuas como leves, o bien sin baja. Por ello es imprescindible que, si queremos que se investiguen todos los accidentes y enfermedades profesionales, se constituya el grupo de trabajo indicado anteriormente, y que se reúna periódicamente para realizar dicha investigación y análisis. Se trata de evitar burocratizar la prevención colapsando el comité de seguridad y salud, pero nos permite que se puedan investigar todos ellos de forma correcta.

- Ya ha quedado claro que se deben investigar todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con y sin baja médica. Problema diferente se produce en relación a los incidentes (no hay daños a la salud pero hay daños materiales) y los accidentes blancos (no hay ni daños a la salud ni daños materiales). En estos supuestos no existe obligación legal para la empresa de investigarlos.

  Sindicalmente hemos de poder priorizar aquellos incidentes o accidentes blancos que sean graves y que en caso de haberse producido un daño a la salud, el mismo sería grave o mortal. Por ejemplo, una caída de una pila de palés en un centro logístico que pesa varias toneladas pero no genera daños para la salud. Obviamente si hubiera afectado a una persona trabajadora sería un accidente de trabajo grave o mortal.

  Son este tipo de casos los que deberían investigarse. Para ello sería imprescindible acordar con la empresa que en casos graves se realizará la investigación de los mismos. Para ello, nos puede servir de ayuda el criterio del INSST, en donde nos indica en qué casos es recomendable investigar los incidentes y accidentes blancos:

  ⇒ Notable frecuencia repetitiva.
  ⇒ Riesgo potencial de originar lesiones graves.
  ⇒ Que presenten causas no bien conocidas.
  ⇒ Aunque también concluye que lo ideal sería que se investigarán todos.

- Otro elemento a tener en cuenta es a la determinación de la gravedad, y para lo tratado en este documento nos referimos a la consideración sindical de la gravedad, y no a la consideración de gravedad que hacen las mutuas o las empresas, ya que acostumbran a catalogarlos como leves cuando muchos de ellos no lo son.

- Los delegados y delegadas de prevención no tenemos obligación legal, PERO SÍ TENEMOS EL DERECHO LEGAL Y LA OBLIGACIÓN SINDICAL de participar en la investigación, ya que entendemos que es una tarea que no podemos dejar de hacer en el ejercicio de nuestras funciones. Es fundamental para poder opinar después sobre la investigación que pueda realizar la empresa, realizar un contra informe si fuera necesario, y proponer medidas preventivas, es decir, para poder hacer una intervención sindical seria.

c) **Sobre el grupo de trabajo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**: Como se ha comentado anteriormente, si así se acuerda, dicho grupo en el seno del comité de seguridad y salud, acordaremos que el mismo deberá regirse con las mismas normas de funcionamiento. Su objetivo básico es que se analicen e investiguen todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con y sin baja, y lo allí acordado sea plasmado en el informe de investigación del accidentes de trabajo o enfermedades profesionales realizado y firmado por el técnico o técnica de prevención.

Tiene la ventaja de que podemos obtener la máxima información en la investigación en la que deberían participar personas que puedan aportar informaciones distintas (mandos directos, personas externas que puedan aportar información como, el fabricante de la máquina, el comercializador del producto, etc.), delegados y delegadas de prevención, trabajadores y trabajadoras implicados, y servicio de prevención.

Para este trabajo, la empresa debería facilitar al grupo copia del parte oficial de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, así como una relación trimestral de accidentes que comprenda distintas variables: gravedad (leves y graves), departamento, antigüedad, género, puesto de trabajo, tipo de contrato, etc. También será fundamental haber realizado previamente a la reunión del grupo de trabajo nuestra tarea de investigar sindicalmente dichos accidentes de trabajo.

La necesidad o no de crear este grupo de trabajo, por lo menos en cuanto a propuesta a realizar al empresario, debe determinarse sindicalmente por la RLT de CCOO, en función de las prioridades sindicales que se tengan en cada empresa o centro de trabajo.

d) **Medidas preventivas y/o correctoras:** Deberán ser consultadas y debatidas previamente a su adopción por la empresa, y a ser posible acordadas en el comité de seguridad y salud o con los delegados y delegadas de prevención. Se deberán incorporar en la planificación de la actividad preventiva, tal y como señala la normativa, es decir, estableciendo objetivos, actividades, responsables, recursos materiales y económicos, procedimientos, fases, seguimiento y control de aplicación y eficacia (artículo 9 del RSP). Nuestro objetivo debe ser el de pactar, y para ello deberemos hacer nuestras propuestas.

En el caso de que no se acepten, la empresa deberá darnos una negativa motivada. (Artículo 36.4 de la LPRL).

Nuestro control sindical se orientará a comprobar la eficacia de las medidas preventivas y/o correctoras que aplique la empresa y, para ello, la investigación que hayamos realizado, como parte de nuestra acción sindical, será fundamental.

e) **Accidentes mortales:** Éstos poseen características de especial importancia por la gravedad de las consecuencias, tanto para la persona o personas que pierden la vida, como para el resto de personas trabajadoras que quedan afectadas emocionalmente, así como para sus familias. Nuestra misión como delegados y delegadas de prevención será la de personarnos lo más rápidamente posible para ser testigos, en el caso de que se proceda a limpiar las evidencias sobre las posibles causas en la zona del accidente, por parte de la empresa, para eludir sus responsabilidades legales. Para ello, es necesario documentar las condiciones existentes en el lugar del accidente de trabajo, como por ejemplo mediante fotografías (en las cuales no debe aparecer ninguna persona, por la normativa de protección de datos). Esta documentación deberemos entregarla a la Inspección de Trabajo y no hacer ningún otro tipo de divulgación de la misma.

También debemos hacer un seguimiento de las actuaciones de la Inspección de Trabajo, del juez o jueza o fuerzas de seguridad que se puedan personar en el lugar. No debemos olvidar mostrar nuestro apoyo y ayuda al resto de trabajadores y trabajadoras.

Si en el centro de trabajo hay menos de 50 personas trabajadoras, no existe obligación de constituir el comité de seguridad y salud. En estos casos, el delegado o delegada de prevención ejercerá las competencias del comité de seguridad y salud, por lo tanto, deberá ser consultado en todas las cuestiones que puedan afectar a la salud, podrá solicitar reuniones periódicas con la dirección de la empresa y tendrá los mismos derechos de acceso a la documentación que la que tendría como miembro de un comité de seguridad y salud.

Delegados y delegadas de prevención en empresas sin comité	
Nº de trabajadores y trabajadoras en la empresa	Nº de delegados y delegadas de prevención
Hasta 30	1 delegado de prevención que será el delegado o la delegada de personal
De 31 a 49	1 delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados y delegadas de personal

***INTERVENCIÓN SINDICAL*…La relación laboral no implica, en ningún caso, la renuncia al derecho de protección de la salud**

Cuando como consecuencia del accidente se produzcan daños a la salud, deberíamos valorar sindicalmente con la estructura federativa y/o territorial, las posibilidades de cómo realizar la intervención sindical, o si ésta no fuera posible o no diera resultado positivo, presentar una denuncia ante Inspección de Trabajo, o iniciar otro tipo de acciones jurídicas, en función de la gravedad del daño y del objetivo que hemos fijado.

Es muy posible que, mediante nuestra acción sindical, logremos eliminar o minimizar de forma suficiente las causas que produjeron el accidente de trabajo o enfermedad profesional y que se implanten en la empresa las medidas preventivas y/o correctoras adecuadas, pero aun así, podemos plantearnos solicitar, a favor de la persona trabajadora accidentada, un recargo de prestaciones que supone un aumento, del cual debe hacerse cargo el empresario o empresaria, de la cuantía económica de todas las prestaciones (incapacidad temporal, incapacidad permanente, indemnizaciones de lesiones permanentes no invalidantes, pensiones de viudedad y orfandad, etc.), susceptibles de ser recibidas por el trabajador o trabajadora accidentado, o sus causahabientes en caso de defunción.

***INTERVENCIÓN SINDICAL…* Recargo de prestaciones económicas derivadas de un accidente de trabajo o enfermedad profesional (artículo 164 de la LGSS)**

Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30% a un 50%, y se abonarán durante toda la duración de dichas prestaciones, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de las características y la edad, sexo y demás condiciones del trabajador o trabajadora, es decir, cuando haya existido negligencia preventiva de la empresa en el accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La responsabilidad del pago del recargo de prestaciones referido en el párrafo anterior, recaerá e irá a cargo directamente sobre la empresa infractora y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.

La responsabilidad de la empresa, cuando se haya determinado que debe abonar el recargo de prestaciones, es independiente y compatible con las responsabilidades de cualquier orden (administrativas, judiciales, etc.), incluso la responsabilidad penal, que puedan derivarse de la infracción.

5. EMPRESAS DE ALTA SINIESTRALIDAD

El *Departament de Treball, Afers Socials i Families*, de la Generalitat de Catalunya, como Autoridad Laboral competente en la materia, desde hace años ha puesto en marcha campañas para combatir la alta siniestralidad en las empresas. Para ello ha establecido el criterio consistente en intervenir de oficio en aquellas empresas que superen el índice de incidencia de siniestralidad respecto al sector o del conjunto del país, siendo generalmente de aplicación que el mismo sea el doble o superior al sector o el conjunto del país.

El listado no es público, pero los delegados y las delegadas de prevención tienen derecho a conocer si su empresa forma parte de dicho listado. No obstante, también pueden comprobar si cumple los criterios de dos formas (habiendo solicitado previamente los índices de incidencia de la empresa):

a) Usar la herramienta de la web de la Generalitat para calcular los índices de incidencia y el aplicativo, nos dice los del sector (2 dígitos) y país. http://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/accidents_i_malalties/eines_calcul/index_de_sinistralitat_de_la_teva/

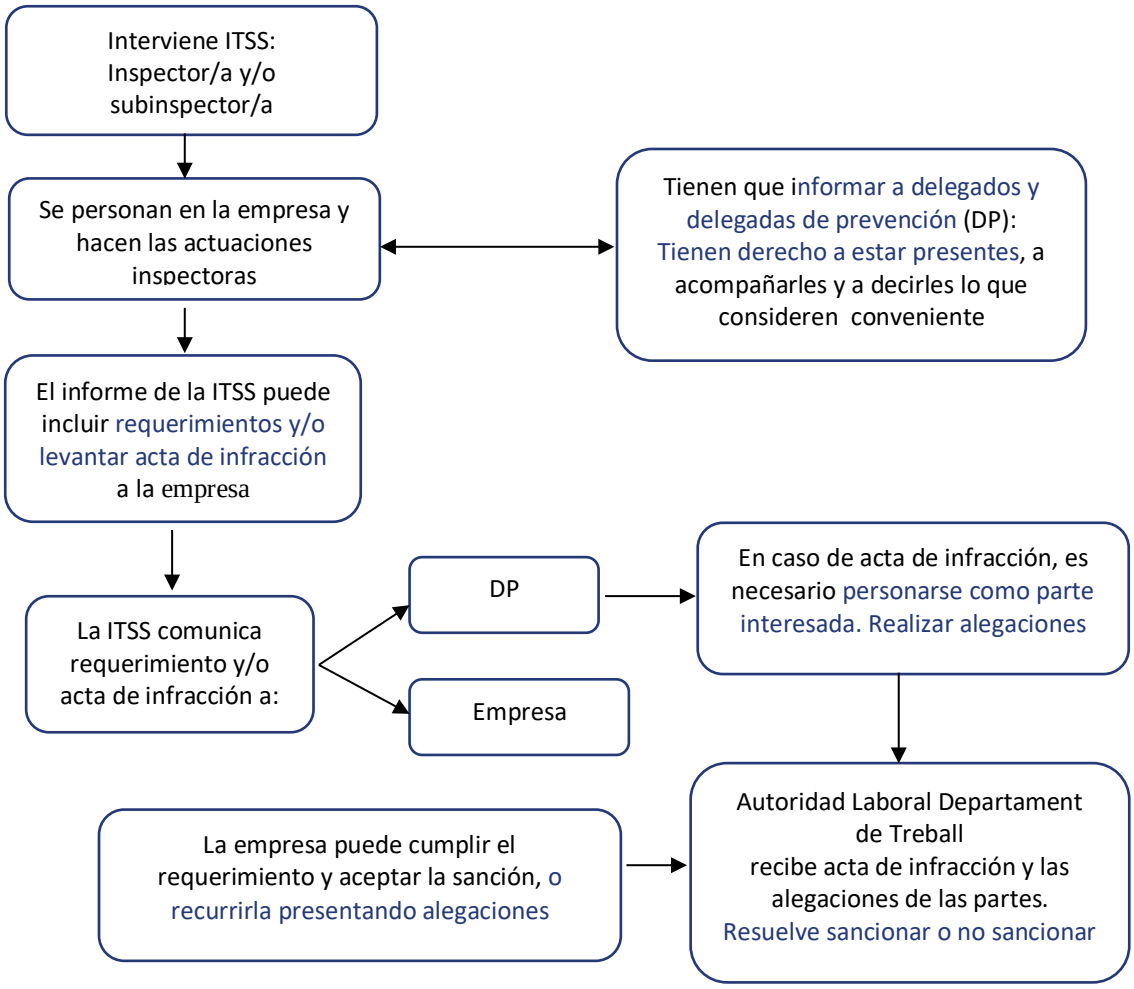
b) O bien, calcular los índices de incidencia de nuestra empresa (o solicitarlos a la empresa), y compararlos con los del sector (2 dígitos) y país, usando la consulta interactiva de la web del observatorio de siniestralidad laboral de la Generalitat. http://ocupacio.extranet.gencat.cat/pls/tict_stat-treb/sinistralitat.form1?user_cod_any=&user_index=7

La intervención consiste en la visita a la empresa por parte de Inspección de Trabajo, concretamente de un inspector o inspectora y/o un subinspector o subinspectora (que es un técnico o técnica de prevención habilitado), el cual realiza la actuación inspectora, y en su caso, realiza los correspondientes requerimientos de subsanación a la empresa, asignándole un plazo determinado, o bien procede directamente a levantar acta de infracción. En estos casos los delegados y delegadas de prevención tienen derecho a ser recibidos y escuchados, así como a acompañar al inspector o inspectora o subinspector o subinspectora de trabajo.

En relación a las posibles actas de infracción que pueda levantar la inspección de trabajo con propuesta de sanción, hay que saber que la empresa puede recurrir esta decisión frente a la autoridad laboral, que será la que decida finalmente. Es muy importante, valorar con la estructura federativa o territorial, la posibilidad de personarse como parte interesada ante la autoridad laboral una vez el inspector o inspectora de Trabajo ha levantado acta de infracción, de la cual deben recibir comunicación los delegados y delegadas de prevención. De lo contrario, podemos pensar que la empresa ha sido sancionada, cuando en realidad, puede haber recurrido el levantamiento del acta de infracción presentando alegaciones y la autoridad laboral puede haber anulado la decisión inspectora.

En la web del Departament de Treball, podemos encontrar el registro de empresas sancionadas en firme por infracciones muy graves en prevención de riesgos laborales (Decreto 10/2009). http://treball.gencat.cat/ca/ambits/relacions_laborals/infraccions_sancions/registre_empreses_sancionades/

Cuando nuestra empresa esté incluida en una campaña de siniestralidad de la Generalitat de Cataluña, el proceso y las actuaciones serán las siguientes:



6. RIESGO GRAVE E INMINENTE

La exposición a un riesgo grave e inminente puede **suponer un daño para la vida y la salud irreparable**. Los **representantes de las personas trabajadoras tienen competencias para paralizar la actividad en ese caso**. Debemos actuar rápidamente pero de forma ordenada.

Definición (artículo 4 de la LPRL)

Se entenderá como "riesgo laboral grave e inminente" aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

Una situación de riesgo grave e inminente **obliga a una actuación inmediata para reducir o eliminar el riesgo o, y si esto no es posible, parar la actividad que pueda estar afectada**.

La inmediatez se refiere a la exposición a la situación de riesgo, no a la aparición del daño a la salud, es decir, **a pesar de que los daños no se manifiestan de forma inmediata** (por ejemplo exposición a sustancias cancerígenas), se puede valorar la paralización de la actividad.

Obligaciones de la empresa (artículo 21 de la LPRL)

Cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente, la empresa estará obligado a:

- **Informar** lo antes posible a todos los trabajadores y trabajadoras afectadas sobre el riesgo y las medidas adoptadas.
- **Adoptar las medidas y dar instrucciones** para que, los trabajadores y trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar inmediatamente el puesto de trabajo.
- **No podrá exigirse la reanudación de la actividad mientras persista el peligro**, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.
- **Permitir que el trabajador o trabajadora** que no se pueda poner en contacto con su superior, **esté en condiciones de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de este peligro** (medios técnicos, formación, etc.).

Derechos de los trabajadores y trabajadoras

- **Protección eficaz** en materia de seguridad y salud en el trabajo. (Correlativo deber de la empresa). Artículo 14 de la LPRL.
- **Interrumpir la actividad y abandonar el puesto de trabajo**, en caso necesario, cuando considere que esta actividad comporta un riesgo grave e inminente. Artículo 21.2 de la LPRL.
- **No podrán sufrir represalias derivadas de esta decisión, salvo que hubiera existido mala fe o negligencia grave**. Una vez interrumpida la actividad, el trabajador o trabajadora debe ponerse a disposición de la empresa para realizar cualquier otro trabajo que se le encomiende en tanto no se resuelva el riesgo grave e inminente. Es conveniente que el trabajador o trabajadora esté asistida en todo el proceso por un representante legal de los trabajadores y trabajadoras de CCOO.

Derechos de los Representantes Legales

- Acordar, por mayoría de los miembros del comité de empresa, la paralización de la actividad de los trabajadores y trabajadoras afectadas. Artículo 21.3 de la LPRL.
- Cuando la empresa no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias:
  - Se tiene que comunicar documentalmente e inmediatamente a empresa y a la autoridad laboral. Recomendamos también se comunique documentalmente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).
  - La autoridad laboral y/o ITSS anulará o ratificará la paralización: plazo 24h.
  - Si no es posible reunir el comité de empresa, la paralización será por decisión mayoritaria de los delegados y delegadas de prevención.
  - No podrá haber represalias por tomar esta decisión, salvo que se haya actuado con mala fe o exista negligencia grave. Artículo 21.4 de la LPRL.

En función del riesgo, la paralización puede suponer salir del centro de trabajo o no. En caso de que se trate de dejar de hacer una tarea concreta - por ejemplo no disponer de mecanismos de sujeción (arnés, etc.), o trabajar con una máquina cuyo mecanismo de seguridad y paro está fuera de funcionamiento- lo más prudente es que los trabajadores y las trabajadoras, se pongan a disposición de la empresa para otras tareas y/o que continúen realizando otras actividades de su puesto de trabajo que no supongan un riesgo grave e inminente.

INTERVENCIÓN SINDICAL… Ante un riesgo grave e inminente

Comunicar por escrito el riesgo grave e inminente a la Dirección con copia al Servicio de Prevención, solicitando la adopción de medidas inmediatas que eliminen dicho riesgo, y que se dé la instrucción empresarial de paralizar la actividad para que las personas trabajadoras afectadas puedan abandonar su puesto.

Si la empresa no actúa después de recibir el escrito:

a) **Reunión urgente del comité de empresa para tomar la decisión de paralización de la actividad, la cual será comunicada por escrito a la empresa**. Dejar constancia en acta firmada por todos sus miembros.

b) **Si no es posible reunir al comité de empresa, la mayoría de los delegados y delegadas de prevención podrán adoptar la decisión de paralización**, comunicándola al resto del comité de empresa. Conviene dejar constancia escrita tanto de los motivos de la decisión como de la comunicación al resto del comité de empresa.

c) Si no fueran posibles las dos primeras opciones, **informar a los trabajadores y trabajadoras de su derecho a interrumpir esa actividad**, y los requisitos que deben seguir para hacerlo.

En caso de dudas sobre si el riesgo es grave e inminente:

a) **Consultar con el o la responsable de salud laboral de la Federación o Territorio** si el supuesto supone o no la existencia de riesgo grave e inminente.

b) **Valorar**, con la Federación o Territorio **realizar una comunicación o denuncia ante la ITSS de guardia, la cual podrá paralizar si lo considera necesario** (artículo 44 de la LPRL).

c) En dicha **comunicación se deberá incluir como mínimo**:

- ✓ Que la **empresa está informada por escrito**, y que **se han solicitado medidas** y **no está actuando.**
- ✓ **La descripción de la situación de peligro**. Informe de situación que recoja de manera concreta los riesgos y consecuencias para la salud que pueda ocasionar o que ya esté ocasionando, y cuando sea posible acompañado de fotos (sin que aparezca ninguna persona en virtud de la normativa de protección de datos personales).
- ✓ **Incumplimientos de la empresa** respecto a la evaluación de riesgos o a las medidas supuestamente aplicadas.

7. REGISTRO Y NOTIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Las empresas están obligadas a una serie de comunicaciones a la Administración Pública con relación a los accidentes de trabajo, veamos:

Si no se notifica un accidente de trabajo, legalmente no existe.

- ✓ **Accidente de trabajo sin baja**: Es la relación de todos los accidentes de trabajo con lesiones o daños físicos, pero sin baja médica (ausencia del trabajador o trabajadora no superior a un día), ocurridos en el plazo de un mes. El empresario o empresaria debe comunicar esta relación mensual en los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al que se refieren los datos mediante, el portal CoNTA (Portal de Comunicación y Notificación de los accidentes de trabajo de la Generalitat de Catalunya), o bien mediante el portal Delt@ (Declaración Electrónica de Trabajadores Accidentados, del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social). El sistema más utilizado por empresas y mutuas es el sistema Delt@.

- ✓ **Accidente de trabajo con baja**: En este caso, la empresa debe comunicar cada accidente de trabajo, o recaída, y enviarlo mediante el portal CoNTA o el portal Delt@ en el plazo de los cinco días siguientes a la fecha del mismo o desde la fecha de la baja médica. A este comunicado tendrá acceso la entidad gestora o mutua para revisarlo, completarlo, pedir más información, aceptarlo o desestimarlo. El incumplimiento de los plazos puede conllevar sanciones leves o graves, en función de la calificación del accidente de trabajo. Recordamos que cuando la reincorporación de la persona trabajadora al puesto se produce el mismo día del accidente o al día siguiente, la comunicación no se realiza a través del parte de accidente de trabajo sino a través de la relación de accidentes de trabajo sin baja.

- ✓ **Accidentes graves, muy graves y mortales o que afecten a más de cuatro trabajadores o trabajadoras pertenezcan o no en su totalidad a la plantilla de la empresa**: Las empresas en estos casos tienen la obligación de comunicarlos en un plazo máximo de 24 horas a la autoridad laboral, también mediante el portal CoNTA o el portal Delt@, además se deberá realizar la comunicación de accidente de trabajo con baja para cada uno de los trabajadores o trabajadoras incluidas en el comunicado.

Respecto a estas comunicaciones, las empresas han de facilitar copia a la persona trabajadora accidentada (sin necesidad de que lo pida) y a los delegados y delegadas de prevención si la solicitan. Toda la documentación de los accidentes de trabajo deberá estar disponible para la inspección de Trabajo y para los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

8. EL RECONOCIMIENTO DEL DAÑO COMO CONTINGENCIA PROFESIONAL

Además de lo indicado anteriormente en relación al registro y notificación por parte de la empresa, para que un daño a la salud sea reconocido como accidente de trabajo o enfermedad profesional son necesarios dos elementos:

1. Que la **empresa entregue al trabajador o trabajadora el parte de asistencia a mutua por duplicado**, una copia será para la persona afectada y otra para dicha mutua.
2. Acudir a la **mutua para que reconozca el daño como contingencia profesional**.

Parte de asistencia a mutua:

- **Sin dicho parte la mutua no podrá reconocer el origen laboral del daño a la salud** (artículo 20, Orden de *13 de octubre de 1967* por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación por incapacidad laboral transitoria en el Régimen General de la Seguridad Social, aún vigente). Según dicha Orden la entrega del parte de asistencia a mutua es obligatoria para la empresa, y deberá realizarse por triplicado, una copia para la empresa, otra para la mutua y otra para el trabajador o trabajadora.

  Es una actuación incorrecta y muy extendida la que consiste en dar sólo un ejemplar del parte de asistencia al trabajador o trabajadora para que lo entregue en la mutua, la cual se lo queda, de manera que la persona trabajadora no conserva ninguna copia (que será necesaria aportar, si posteriormente se pretende solicitar ante el INSS la determinación de cambio de contingencia o interponer denuncia en vía administrativa o demanda en vía judicial), mientras que empresa y mutua si tienen copia.

- Hay ocasiones en las que es materialmente difícil obtener dicho parte, por ejemplo en los accidentes de trabajo in itinere o en misión, o bien cuando la empresa no tiene previsto cómo actuar en turnos en los que no hay presencia de personas encargadas de la gestión de relaciones laborales o recursos humanos.

  Podemos realizar una **propuesta de protocolo a la empresa para estos casos, es conveniente consultar en la Federación o Territorio**.

Conviene dejar constancia escrita de cualquier negativa en la entrega de este parte y solicitar respuesta motivada.

Importante...

⇒ La entrega del parte de asistencia a mutua **es una obligación empresarial**. En caso de **denegación del mismo por la empresa se recomienda la denuncia a ITSS**, aportando la pertinente documentación para demostrar la situación, ya que la mayoría de informes de ITSS son muy claros al respecto.

⇒ En **caso de denegación** por la empresa del parte de asistencia a mutua, estamos hablando de un **fraude muy claro**, con una connivencia clara entre empresa y mutua, por los siguientes motivos:

1) Es un **incumplimiento legal claro**.
2) Supone la **derivación indebida al Sistema Público de Salud de los daños** a la salud que deberían ser atendidos por las mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social.
3) **Una de las partes del conflicto, el empresario o empresaria, predetermina (al no entregarlo) la contingencia como común,** otorgándose una competencia legal que normativamente no tiene, dejando al trabajador o trabajadora en una situación de indefensión, ya que le dificulta que se pueda aplicar el sistema legal establecido para la determinación de contingencia, obligando a la persona trabajadora a la denuncia o demanda, que en muchos casos económica y socialmente es imposible que pueda asumir.

Los trabajadores y trabajadoras han cotizado suficientemente para poder acceder a una prestación pública, la derivada de la contingencia profesional, a la cual tienen perfecto derecho.

Asistencia en la mutua:

- Tanto si se ha conseguido el parte como si no, se debe acudir a la mutua.
- Si la mutua deriva a la persona trabajadora a la Seguridad Social, se podrá acudir al médico de cabecera en caso de no estar en condiciones de volver a trabajar, para que expida baja

médica por incapacidad transitoria común, si así lo considera, y pedirle que nos derive a la Unidad de Salud Laboral[3]. La mutua está obligada a realizar un informe justificativo de la derivación. Se recomienda obtener una copia del mismo.

- Ante esta situación o cualquier otra que se considere que vulnera los derechos o el buen trato de la persona trabajadora, ésta podrá poner una reclamación por escrito, o bien en la misma mutua, en este caso es muy importante que la reclamación se haga en hojas de reclamación con el membrete de la mutua, y no en hojas de reclamación de la Agencia Catalana de Consumo, ya que ésta no tiene competencia para atender estas reclamaciones. También se puede realizar en la oficina virtual para reclamación por la actuación de las mutuas (https://www.ovrmatepss.es/virtual/#), o dirigiendo un escrito a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

- Es conveniente solicitar la determinación de contingencia cuando la mutua no reconoce el accidente de trabajo o enfermedad profesional, es decir, que la misma persona trabajadora pida al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) el reconocimiento de origen profesional del daño. Para ello, un informe de la Unidad de Salud Laboral (USL) será muy conveniente, también conviene adjuntar a dicha solicitud la negativa a entregar el parte de asistencia por parte de empresa, el informe de derivación de mutua y cualquier reclamación que se haya realizado. En el caso de obtener una resolución negativa por parte del INSS, cabe recurso contra la misma en vía administrativa y frente a otra negativa se podrá interponer demanda ante la Jurisdicción Social.

- Cuando por motivos de gravedad y/o urgencia del estado de salud de la persona accidentada no sea posible acudir a la mutua, se debe señalar a los profesionales del servicio público de salud que atiendan a esa persona que se trata de un accidente de trabajo para que, una vez realizada la atención de primeros auxilios y/o eliminada la situación de peligro para la vida de esa persona, deriven el tema a la mutua.

La importancia del reconocimiento del daño:

A nivel colectivo

- Evitar que los empresarios y empresarias puedan sostener el falso argumento de que realizan una buena prevención.

[3] Las Unidades de Salud Laboral (USL) son unidades de apoyo a los médicos de cabecera, integradas en la sanidad pública catalana, con médicos del trabajo especializados, que trabajan para la detección de los problemas de salud relacionados con el trabajo y de su resolución.

- Evitar que el riesgo laboral persista y pueda ocurrirle a otras personas trabajadoras: investigar las causas de las lesiones, revisar la evaluación de riesgos, aplicar o modificar las medidas preventivas.
- Gestión adecuada de recursos públicos: las mutuas deben asumir la gestión y reparación de los daños producidos por la falta de prevención en las empresas.

A nivel individual

- Evitar seguir trabajando en las mismas condiciones que produjeron el daño a la salud (recaídas o agravamiento), ya que habrá que revisar el puesto de trabajo y aplicar medidas preventivas.
- Evitar el despido mediante la aplicación del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores: las patologías por enfermedad común que alternan periodos de baja pueden conllevar despidos por ausencias justificadas.
- Posibilidad de obtener un recargo de prestaciones. No existe en la contingencia común.
- No existen requisitos de cotización previa para acceder a la prestación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.
- La prestación es superior en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, salvo acuerdo en negociación colectiva que recoja un complemento por parte de la empresa.
- Posibilidad de reclamación jurídica de daños y perjuicios.
- Posibilidad de acceso a las ayudas asistenciales y económicas de la comisión de prestaciones especiales de la mutua, para reparar algún perjuicio ocasionado por el accidente de trabajo y enfermedad profesional, cumpliendo determinados requisitos.

9. EL RETORNO AL TRABAJO

Si el daño a la salud ha implicado una incapacidad temporal, ya sea reconocida inicialmente como contingencia profesional o común, y hayan quedado limitaciones (ya sean provisionales o definitivas), es muy posible que la persona trabajadora pueda necesitar la adaptación de su puesto de trabajo:

- O bien, porque es un trabajador o trabajadora especialmente sensible a determinados riesgos, es decir, que por sus características personales o estado biológico conocido sea particularmente vulnerable a ellos (artículo 25 de la LPRL).

- O bien, porque le ha quedado alguna secuela, ya sea temporal o permanente, que sin hacerle especialmente sensible, requiera alguna modificación de su puesto de trabajo.

Tras una baja prolongada, la empresa está obligada a ofrecer a la persona trabajadora un examen médico de vigilancia de la salud (servicio de prevención), y para el trabajador o trabajadora es voluntario el realizarlo, salvo excepciones. La finalidad de este examen médico de salud es (artículo 37.3.b del RSP):

- Detectar si la lesión puede estar relacionada con el trabajo.
- Adaptar el puesto de trabajo a la persona y aplicar las medidas preventivas necesarias.

Este proceso de adaptación y atención a los trabajadores y trabajadoras en la situación descrita ha de ser participado y consultado con la representación legal de las personas trabajadoras.

En todo caso, es conveniente solicitar al doctor o doctora de cabecera la derivación a la unidad de salud laboral, para que nos realicen un informe con orientaciones o recomendaciones para la adaptación adecuada del puesto.

Posteriormente, antes o durante el examen médico, es muy importante que la persona trabajadora haga entrega del informe de la Unidad de Salud Laboral al Servicio de Prevención que se ocupa de la vigilancia de la salud, registrándolo en dicho Servicio de Prevención, y quedándose el trabajador o trabajadora una copia con el recibí conforme se ha entregado.

10. ENFERMEDADES PROFESIONALES (EEPP)

La declaración de enfermedades profesionales, tanto si es con baja o sin baja, la realiza la entidad gestora de las contingencias profesionales, que en la mayoría de casos será el INSS, previo reconocimiento médico y análisis de la mutua, mediante el parte específico de enfermedad profesional que incluye el cuadro de enfermedades profesionales (anexo 1 y 2 del Real Decreto 1299/06), y una serie de indicadores que permitirá hacer un seguimiento colectivo sobre las causas y en qué condiciones se producen.

Las enfermedades que no estén en el cuadro de enfermedades profesionales, siempre que se pruebe la relación causal entre la enfermedad y que ésta tuvo por causa exclusiva el trabajo, se considerarán accidentes de trabajo (artículo 156.2.e de LGSS).

La tramitación inicial del comunicado a través de la aplicación informática CEPROSS (Comunicación de Enfermedades profesionales de la Seguridad Social) deberá hacerse dentro de los diez días

hábiles siguientes a la fecha del diagnóstico de la enfermedad profesional y en los cinco días hábiles siguientes tienen que completarse los datos con la información facilitada por la empresa.

Si en el ejercicio de sus actuaciones, los doctores o doctoras del sistema público de salud detectan una enfermedad que podría calificarse como profesional e incluida en el anexo 1 o en el anexo 2 del Real Decreto 1299/2006, con sospecha de origen profesional, deberán comunicarlo mediante el organismo competente de cada comunidad autónoma, a la entidad gestora de la Seguridad Social para que pueda ser calificada como tal, y a la entidad colaboradora que asuma las contingencias profesionales (mutua o empresa colaboradora). Los facultativos y facultativas de los servicios de prevención deberán actuar de la misma manera.

En Catalunya el organismo competente para la valoración de las contingencias profesionales es la *Subdirecció General d'Avaluacions Mèdiques* (SGAM). Es un organismo dependiente del Departament de Salut. La SGAM, una vez estudiado el caso emitirá un informe de su valoración a la entidad gestora (INSS), que calificará la enfermedad de forma definitiva. Contra tal resolución cabe recurso en vía administrativa, y ante su desestimación demanda ante los Juzgados de la Social.

Tanto las personas trabajadoras (artículo 2 de la orden TAS/1/2007) como los delegados y delegadas de prevención (Instrucción 01/2005, Departament de Treball de la Generalitat de Cataluña) tienen derecho a recibir copia del parte de enfermedades profesionales si la solicitan.

Para cualquier intervención sindical en relación con lo que explicamos en este folleto informativo, recomendamos que te pongas en contacto con tu federación o territorio.

Puedes encontrar más herramientas en salud laboral en la web:
https://www.ccoo.cat/aspnet/salut_laboral.aspx

FINANCIADO POR:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.
CCOO comissió obrera nacional de Catalunya