Cuadernillo Informativo de PRL

ENFERMEDADES PROFESIONALES

La Salud y la Seguridad en el Trabajo como Derecho Fundamental

UGT Madrid

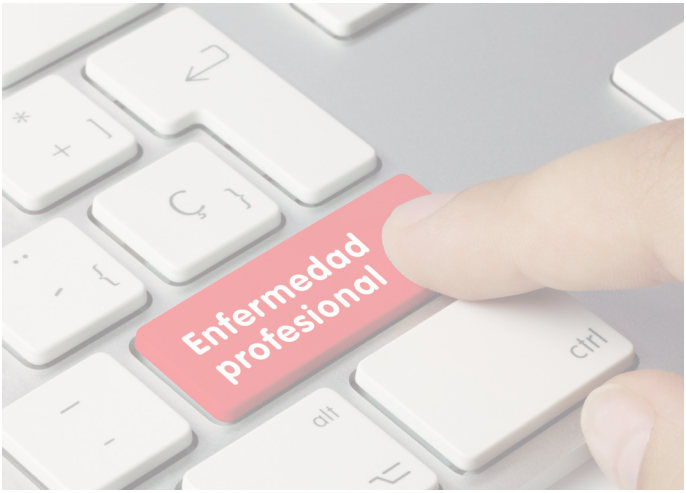
https://saludlaboralmadridugt.org
https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid

Comunidad de Madrid

https://www.comunidad.madrid

Cuadernillo Informativo de PRL

ENFERMEDADES PROFESIONALES



La Salud y la Seguridad en el Trabajo como Derecho Fundamental

UGT Madrid

https://saludlaboralmadridugt.org
https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid

Comunidad de Madrid

https://www.comunidad.madrid

"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión".

Realiza: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. UGT-Madrid.
Edita: UGT-Madrid.
Colabora: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.
Imprenta: Diseño y Comunicación Integral, S.L.
Depósito Legal: M-23124-2023

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 5

INTRODUCCIÓN 13

1. CONCEPTO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL 15

2. CUADRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES 17

3. QUÉ DEBO HACER EN CASO DE SOSPECHA DE ENFERMEDAD PROFESIONAL 19

4. ¿QUÉ DEBE HACER LA EMPRESA CUANDO SE LE COMUNICA LA EXISTENCIA DE UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL? 25

5. INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES 27

5.1 EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES TRAS UNA COMUNICACIÓN DE EP 30

5.2 RECONOCIMIENTOS MÉDICOS EN PUESTOS CON RIESGOS DE EP ... 30

6. CÓMO SE COMUNICA UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL 33

7. PRESTACIONES POR ENFERMEDAD PROFESIONAL 35

8. LA IMPORTANCIA DEL RECONOCIMIENTO DE UNA ENFERMEDAD COMO PROFESIONAL 37

9. EL PAPEL DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN SALUD LABORAL 39

10. ENFERMEDADES PROFESIONALES Y LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023-2027 41

PROPUESTAS DE UGT MADRID 43

NORMATIVA 49

ANEXO. OBJETIVO 01 DE LA ESSST 2023-2027: "Mejorar la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales" 51

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE 57

DIRECCIONES DE INTERÉS 59

PRESENTACIÓN

El Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales es un Acuerdo que nace del diálogo social y está consensuado entre el Gobierno de la Comunidad de Madrid y **UGT Madrid** los interlocutores sociales más representativos de la Comunidad de Madrid **(CEIM, CCOO y UGT Madrid).** En él se refleja el compromiso para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de todas las personas trabajadoras madrileñas y consideramos, ahora más que nunca, que **es una herramienta valiosa en la lucha contra la siniestralidad laboral en nuestra región**, por tanto, para la mejora de la salud pública de la ciudadanía madrileña.

El 22 de diciembre de 2020 tuvo lugar la firma del VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2021-2024, que se desarrollará a lo largo de los próximos cuatro años.

Esta estrategia en materia de prevención de riesgos laborales para el periodo 2021-2024 mantiene la continuidad de las anteriores y además incorpora nuevos aspectos de cara a establecer las líneas generales de trabajo dirigidas a mejorar las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras y reducir los índices de siniestralidad laboral en nuestra comunidad autónoma.

Han pasado ya 20 años desde que se aprobara el I Plan Director (año 2002), y se ha comprobado a lo largo de estos años que es un instrumento efectivo para la reducción de la siniestralidad laboral, **la Comunidad de Madrid es una de las que menor índice de incidencia de accidentes de trabajo tiene de toda España.**

Desgraciadamente los accidentes laborales y las enfermedades producidas por el trabajo siguen produciéndose. El grave problema que suponen por su magnitud humana, social y económica está latente. Además del coste humano que representa la pérdida de salud e incluso el fallecimiento de personas trabajadoras por el simple hecho de ir a su puesto de trabajo, se derivan importantes costes económicos y sociales de ahí la urgencia en el desarrollo de actuaciones que frenen esta lacra social.

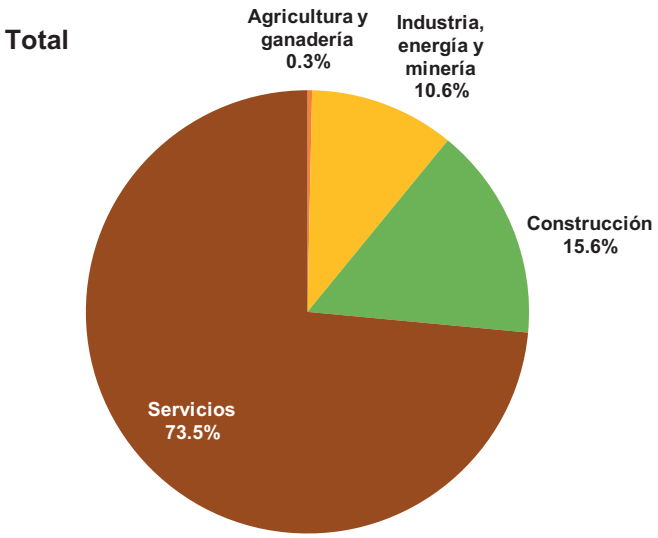
La lucha contra la siniestralidad laboral ha de ser un objetivo de primer orden para Administraciones, Organizaciones Sindicales y Empresariales.

Desgraciadamente vemos año a año como la principal causa de los accidentes laborales en la Comunidad de Madrid continua siendo los **sobreesfuerzos**, y que el sector que mayor índice de incidencia tiene es el de la construcción. Lo mismo sucede con las enfermedades derivadas del trabajo, se han incrementado, a pesar de que en UGT-Madrid consideramos que existe una infranotificación de las mismas.

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo las principales causas de la siniestralidad son las relacionadas con la "Organización del Trabajo", es decir, los factores relacionados con el método de trabajo, la propia realización de la tarea, la formación, información, instrucciones y señalización o la selección de equipos, materiales o auxiliares no apropiados a la tarea, constituyen las causas con mayor peso relativo sobre el total de las detectadas en la investigación de accidentes.

Según el informe "Accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid 2022" de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, en 2022 se produjeron un total de 88.250 accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid, lo que supone un aumento del 3,31% respecto a los producidos en 2021. De éstos 74.903 se produjeron en jornada de trabajo, un 8,08% más que en 2021, 69.304. Respecto a los accidentes in itinere fueron 13.347 las personas trabajadoras que lo sufrieron.

Por sectores, fue el sector servicios el que tuvo mayor número de accidentes de trabajo, 55.061 personas trabajadoras notificaron un accidente con baja en el año 2022, lo que supone un 73,5% del total de accidentes en jornada de trabajo. Le sigue el sector de construcción con 11.663 trabajadores accidentados y el sector industria con un incremento en el que se accidentaron 7.928.



Los accidentes mortales también se incrementan en 2022. ´Según la estadística "Accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid 2008-2022", editado por el IRSST, fueron 22 los trabajadores que fallecieron en un accidente in itinere en 2022, frente a 10 a personas trabajadoras que perdieron la vida en 2021. Los accidentes mortales en jornada de trabajo fueron 77, 8 personas trabajadoras más perdieron la vida respecto a 2021.

Respecto al índice de incidencia también se incrementa respecto al 2021 un 3,50%, siendo en 2022 de 2.266,75. El sector con mayor índice de incidencia es el de construcción, 5.807,37. Le sigue el sector de agricultura y el de industria con un índice de 3.859,41 y 3.641,49 respectivamente.

Teniendo en cuenta el género, en el periodo enero-diciembre de 2022 se produjeron un total de 25.424 accidentes en mujeres, y 49.479 en hombres**. Son los trabajadores los que más se accidentan en jornada laboral, sin embargo, las trabajadoras tienen mayor número de accidentes in itinere**. Resaltar el número de accidentes mortales que tuvieron los trabajadores 75 frente a los 2 de las trabajadoras. Los accidentes graves, 268 accidentes de hombres frente a los 53 de mujeres trabajadoras.

Características del trabajador accidentado Accidentes en jornada laboral según gravedad de la lesión por sexo Total					
		Leve	Grave	Mortal	Total
Hombre	Recuento	49.136	268	75	**49.479**
	% sobre el total	65,9%	83,5%	97,4%	**66,1%**
Mujer	Recuento	25.369	53	2	**25.424**
	% sobre el total	34,1%	16,5%	2,6%	**33,9%**
Total	Recuento	74.505	321	77	**74.903**
	% sobre el total	100,0%	100,0%	100,0%	**100,0%**

Respecto de las enfermedades del trabajo, en 2022 se han comunicado un total de 911 enfermedades profesionales, lo que supone menor declaración que en 2021 en el que se comunicaron 917. Del total de enfermedades comunicadas 515 se han producido con baja y 396 han sido sin baja. 472 se han notificado por trabajadores y 439 por mujeres trabajadoras.

Observamos que en el 2022 han sido los trabajadores los que mayor número de enfermedades profesionales comunicaron, tanto con baja 265 frente a 250 de las trabajadoras, como las sin baja 207 trabajadores frente a 189 trabajadoras.

Situación que hasta este año 2022 nunca se había producido, ya que siempre las mujeres han sido las que mayor número de enfermedades profesionales declaraban.

N.º DE PARTES DE ENFERMEDAD PROFESIONAL COMUNICADOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID ENERO-DICIEMBRE 2022								
CON BAJA			SIN BAJA			TOTALES		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
265	250	515	207	189	396	472	439	911

Por grupos, es el grupo 2 Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos, sigue siendo en el que mayor número de partes comunicados tiene, un total de 633 patologías, el 69% del total. Son los hombres los que mayor número de enfermedades comunican en este grupo, 343.

Destacar el reducido número de enfermedades que se comunican en el grupo 6 Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos, tan sólo 4 patologías, y todas ellas se han producido en trabajadores.

N.º DE PARTES DE ENFERMEDAD PROFESIONAL COMUNICADOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID POR GRUPO DE ENFERMEDAD ENERO-DICIEMBRE 2022						
GRUPOS DE ENFERMEDAD						
GRUPO1	GRUPO2	GRUPO3	GRUPO4	GRUPO5	GRUPO6	TOTAL
57	633	79	53	85	4	911
HOMBRES						
24	343	21	38	42	4	472
MUJERES						
33	290	58	15	43		439

Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.

Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos

Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.

Grupo 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.

Grupo 5: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.

Grupo 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos.

Las enfermedades causadas por agentes químicos, por agentes biológicos y las enfermedades de la piel, tienen una mayor declaración en las trabajadoras.

En UGT-Madrid consideramos que existe una infranotificación y un infrareconocimiento de las enfermedades profesionales, ya que en muchos casos **se derivan al sistema público de salud como enfermedades comunes**, produciéndose un grave perjuicio para la persona trabajadora, en primer lugar, que ve reducidas sus prestaciones; para la sociedad que costea a través del sistema sanitario público enfermedades que corresponden al sistema de seguridad social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y, por lo tanto, no se previene. **Las enfermedades profesionales son la gran asignatura pendiente de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid.**

Los cánceres de origen profesional, las patologías derivadas de los riesgos psicosociales y muchos de los trastornos musculoesquéticos siguen sin declararse como enfermedades relacionadas con el trabajo.

Para luchar contra los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo hay que actuar contra sus causas. Por ello, en este VI Plan las enfermedades relacionadas con el trabajo también se mantienen en un primer plano.

UGT-Madrid consideramos que las principales causas de siniestralidad en nuestra región son:

- ✓ Crecimiento de la **inseguridad y de la desigualdad**.
- ✓ Las nuevas formas de organizar el trabajo, el miedo a perder el empleo, el desempleo, la parcialidad, en definitiva **la precariedad** como facto de riesgo laboral.
- ✓ **Escasa gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas**.
- ✓ **Nuevos riesgos emergentes** derivados de la evolución demográfica, la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo, como el teletrabajo, el Empleo Verde y la transición justa, teniendo en cuenta la diversidad y la perspectiva de género.
- ✓ **Falta de formación e información** de las personas trabajadoras y sus representantes.
- ✓ **Falta de cultura preventiva** en la ciudadanía.

Por esto motivos las **actuaciones que estamos realizando** y realizaremos a través de los convenios que desarrollaran este VI Plan Director están principalmente dirigidas:

- ✓ **Informar, divulgar y sensibilizar** a toda la ciudadanía, diferentes publicaciones (trípticos, cuadernillos, manuales, revistas informativas, tutoriales youtube, infografías), talleres informativos, puntos móviles y stand situados en diferentes lugares de la Comunidad de Madrid acercarán la cultura preventiva a la sociedad.
- ✓ Reforzar actuaciones preventivas entre las personas trabajadoras y los representantes sindicales (**asesoramiento, visitas a empresas, resolución de consultas…).**
- ✓ La **formación** en especial de los nuevos delegados y delegadas de prevención, así como la actualización de los conocimientos, se hace imprescindible.

Para UGT-Madrid tiene especial relevancia el reconocimiento que se hace de la labor de los agentes sociales como una pieza clave en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo y en la difusión de la cultura preventiva. Está demostrado que **donde hay representación sindical hay mayor implantación de medidas de prevención de riesgos laborales**.

Esperemos que todas las actuaciones que hemos planificado en este convenio 2023 que desarrolla el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, mejoren realmente la situación de la siniestralidad laboral y la salud de la ciudadanía madrileña y sean una herramienta útil para delegados y delegadas sindicales, de prevención y personas trabajadoras para un mayor conocimiento de sus derechos y de mejora en el día a día en beneficio de su salud laboral.

Desde UGT-Madrid creemos que, con la firma de este Acuerdo, podemos avanzar en una mayor implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas y por tanto defender la salud y la seguridad de las personas trabajadoras madrileñas, mejorando las condiciones de trabajo de todas ellas, lo que tiene también repercusión en la sociedad, haciéndola más saludable.

Fdo.: Leticia Fernández Alcalde

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid

UGT Madrid trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud en las empresas desarrollando actuaciones de cara a la disminución de la siniestralidad existente en nuestra Comunidad. Vamos a realizar a través del Convenio 2023 que desarrolla este VI Plan Director las siguientes actividades:

5012 visitas de asesoramiento y sensibilización a empresas
25 investigaciones de accidentes de trabajo
225 entrevistas a trabajadores, empresarios, particulares…
150 consultas planteadas por trabajadores o trabajadoras, delegados o delegadas de personal o de prevención o ciudadanas/os interesadas/os.

Elaboraremos diferentes publicaciones de interés sobre temáticas preventivas:
• Trípticos: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, lugares de trabajo, equipos de trabajo, enfermedades profesionales, gestión de la prevención, coordinación de actividades empresariales, trabajadores autónomos y PRL, Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo e Inspección de Trabajo y Seguridad Social…
• Cuadernillos: lugares de trabajo, equipos de trabajo, ley de prevención, servicios de prevención, enfermedades profesionales, trabajadores autónomos, preguntas frecuentes en prevención, planes de autoprotección, riesgos de seguridad, gestión de la prevención, nanomateriales, trabajadores especialmente sensible.
• Manuales: el delegado y delegada de prevención, conviene saber, servicios de prevención, sector cuidados a personas, sector cuero y calzado.
• Boletín Informativo, se trata de una revista en la que a través de entrevistas, artículos, noticias, normativa se traslada información preventiva sobre diferentes temas. Este año específicamente realizaremos dos:
  ◆ lugares de trabajo y
  ◆ equipos de trabajo
• Cultura preventiva, es un boletín online con noticias preventivas de actualidad (2)

La investigación es otro de los aspectos fundamentales para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por ello vamos a realizar dos estudios sobre: • disruptores endocrinos y prevención, • riesgos asociados a la digitalización y su prevención

El traslado de información y el compartir opiniones es una prioridad para UGT-Madrid. Por ello vamos a realizar:

Jornadas (3):

- la seguridad y salud como derecho fundamental,
- lugares de trabajo,
- equipos de trabajo

Charlas Informativas sobre cuestiones de interés para las personas trabajadoras (15): incapacidad temporal, amianto, estrés térmico, riesgos psicosociales, adaptación del puesto de trabajo…

Un pilar fundamental para el correcto desarrollo de las funciones de los delegados y delegadas de prevención es la formación. Vamos a realizar 13 cursos de formación:

Un total de 13 Cursos de formación:

- básicos de PRL de 30h(6),
- básicos de PRL de 50h (2);
- y cursos específicos sobre: Riesgos Psicosociales, Ergonómicos, de seguridad, biológicos y Amianto

Las actuaciones de divulgación y difusión son un apartado importante para la sensibilización de las personas trabajadoras y de la sociedad en general. Realizaremos:

- una campaña de publicidad en la que se realizarán diferentes micro videos,
- envío telemático
- infografías sobre temas de interés,
- Un punto móvil informativo, que en 34 salidas recorrerá la Comunidad de Madrid y 10 puntos de información (stands) ubicados en diferentes zonas de la Comunidad de Madrid,
- distribuiremos un USB con la normativa, y un juego PREVENID@s
- Una pantalla informativa con micro videos, tutoriales….
- Tutoriales Youtube

UGT TE AYUDA,
PONTE EN CONTACTO CON UGT-MADRID,
¡TU SINDICATO!

INTRODUCCIÓN

La prevención de las enfermedades de origen profesional es un pilar fundamental en la política de prevención de riesgos laborales ya que es absolutamente necesaria como para lograr un entorno de trabajo saludable y seguro y conseguir así reducir la siniestralidad laboral.

No en vano, en la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (EESST) 2023-2027, dentro de su plan de acción, encontramos como objetivo 1 "*Mejorar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*".

Aunque sospechar el origen profesional de una patología diagnosticada no siempre es fácil, es de vital importancia una adecuada identificación, diagnóstico, notificación y registro de las mismas y por tanto, la formación de los profesionales sanitarios para poder identificar y clasificar estas enfermedades es fundamental.

Para una eficaz prevención en esta materia es necesario establecer procedimientos de investigación y una coordinación entre los profesionales sanitarios del sistema público sanitario y el personal sanitario de los servicios de prevención

La normativa al respecto deja inicialmente en manos de los facultativos del Sistema Nacional de Salud o, en su caso, a los facultativos del servicio de prevención, la detección de las mismas, tal y como se recoge en el artículo 5 del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro:

"*Cuando los facultativos del Sistema Nacional de Salud, con ocasión de sus actuaciones profesionales, tuvieran conocimiento de la existencia de una enfermedad de las incluidas en el anexo 1 que podría ser calificada como profesional, o bien de las recogidas en el anexo 2, y cuyo origen profesional se sospecha, lo comunicarán a los oportunos efectos, a través del organismo competente de cada comunidad autónoma y de las ciudades con Estatuto de Autonomía, a la entidad gestora, a los efectos de calificación previstos en el artículo 3 y, en su caso, a la entidad colaboradora de la Seguridad Social que asuma la protección de las contingencias profesionales. Igual comunicación deberán realizar los facultativos del servicio de prevención, en su caso.*"

Con el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, se aprobó el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social y se establecían criterios para su notificación y registro. El Real Decreto 1150/2015, de 18 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre,

a efectos de ampliar el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social incluiría el cáncer de laringe ocasionado por amianto y el Real Decreto 257/2018, de 4 de mayo por su parte, el cáncer de pulmón por polvo de sílice libre.

La prevención de enfermedades profesionales constituye uno de los ámbitos dentro de seguridad y salud que requieren mayor atención y donde queda aún por mucho por trabajar con la finalidad de identificar los agentes causantes, conocer sus efectos sobre la salud de las personas trabajadoras y poder adoptar medidas preventivas eficaces que permitan mejorar la protección de las mismas.

1. CONCEPTO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL

En el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) existe una definición general, aplicable a personas trabajadoras por cuenta ajena, y unas definiciones similares a la anterior, para las personas trabajadoras por cuenta propia.

Trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena: El artículo 157 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, define la enfermedad profesional en los siguientes términos: "*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 y sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional*".

Trabajadores y trabajadoras por cuenta propia o Autónomos y TRADE: Con la aprobación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, para las trabajadoras y trabajadores autónomos o por cuenta propia que coticen por contingencia profesional esta definición también es válida.

El artículo 316.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, especifica que: "*Se entenderá, a idénticos efectos, por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, anexa al Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro*".

De igual forma, en el artículo 317 de esta norma se explica que las trabajadoras y trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE) tienen incluida obligatoriamente, dentro del ámbito de la acción protectora de la Seguridad Social, la cobertura de la incapacidad temporal y de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Respecto a las personas incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, el artículo 326 establece que la cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional tendrá carácter voluntario en este sistema especial, sin perjuicio de lo que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado puedan establecer, en particular,

respecto de la protección por incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de dichas contingencias profesionales.

De acuerdo al artículo 156, punto 2, letra «e» de la TRLGSS, para que una enfermedad sea considerada como profesional deben darse los siguientes elementos:

- Que sea a consecuencia de las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales. Es un cuadro limitado, con un listado cerrado de enfermedades profesionales. No obstante, las enfermedades profesionales que no se encuentren reflejadas en el mismo, pueden quedar incluidas en el concepto de accidente laboral pero no tendrán la consideración de enfermedad profesional.
- Que proceda de la acción de sustancias o elementos que en el cuadro de enfermedades profesionales se indiquen para cada enfermedad. Cuando se puede establecer una relación causal entre la exposición laboral y una enfermedad que no esté recogida en el cuadro de enfermedades profesionales, dicha enfermedad puede ser legalmente reconocida como accidente de trabajo.

Por tanto, aquellas enfermedades que se contraen con ocasión o como consecuencia del trabajo y no están incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales serán consideradas como **enfermedades derivadas o relacionadas con el trabajo y recibirán la protección prevista para los Accidentes de Trabajo, como establece el citado artículo 156**, por tratarse de enfermedades que contrae la persona trabajadora con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

Cuando en un primer momento no se puede confirmar que se trata de una enfermedad profesional y se solicitan pruebas complementarias, hasta tomar una decisión final la persona afectada entra en periodo de observación. El periodo de observación puede tener una duración máxima de 6 meses, prorrogables otros 6.

2. CUADRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

El listado europeo de enfermedades profesionales tuvo su origen en la Recomendación 2003/670/CE de la Comisión Europea, de 19 de septiembre de 2003 relativa a la lista europea de enfermedades profesionales, editándose en 2009 por la Comisión Europea las "Notas explicativas de ayuda al diagnóstico de las enfermedades profesionales". Asimismo, se acordó modificar el sistema de notificación y registro, con la finalidad de hacer aflorar enfermedades profesionales ocultas y evitar la infradeclaración de tales enfermedades.

Estas Recomendaciones fueron adaptadas a la legislación española mediante el Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el listado de enfermedades profesionales, en el que se prevé la elaboración de una guía de los síntomas y patologías relacionadas con el agente causante de la enfermedad profesional, que sirva como fuente de información y ayuda para su diagnóstico, modificado posteriormente en dos ocasiones.

La primera modificación de este RD, se produjo en 2015 mediante el Real Decreto 1150/2015, de 18 de diciembre, incluyendo como enfermedad profesional del cáncer de laringe debido a exposición al amianto.

La segunda modificación fue en 2018 mediante el Real Decreto 257/2018, de 4 de mayo, con la inclusión como enfermedad profesional del cáncer de pulmón debido a exposición a polvo de sílice libre.

El Cuadro de Enfermedades Profesionales presenta una lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas. El listado se puede consultar en:

Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

Además la propia norma contempla la posibilidad de incorporar al cuadro nuevas Enfermedades Profesionales por parte del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, previo informe del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar

Social y de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El informe científico que soporte la propuesta será realizado por una comisión de expertos de ambos ministerios. También existe la posibilidad de incluir nuevas enfermedades profesionales si se amplía la Lista Europea de Enfermedades Profesionales, previo informe del Ministerio de Sanidad y Consumo

El Cuadro de Enfermedades Profesionales, tiene estructura de doble listado: por una parte, el anexo 1, que contiene la lista de enfermedades profesionales y por otra, el anexo 2, con la lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha, y que podrían contemplarse en el futuro para incorporarse al anexo 1. Desde su entrada en vigor, La lista contemplada en el anexo I ha sido actualizada en dos ocasiones.

Se incluyen seis grupos de enfermedades:

1. Enfermedades profesionales causadas por **agentes químicos.**
2. Enfermedades profesionales causadas por **agentes físicos.**
3. Enfermedades profesionales causadas por **agentes biológicos.**
4. Enfermedades profesionales producidas por la **inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.**
5. Enfermedades profesionales de la **piel causadas por sustancias y agentes** no comprendidos en alguno de los otros apartados.
6. Enfermedades profesionales causadas por **agentes carcinogénicos.**

ANEXO 1. Cuadro de enfermedades profesionales.

Los grandes grupos de enfermedades, enumerados de 1 a 6, se dividen en subgrupos de familias de agentes más concretos y estos subgrupos, a su vez, se dividen en otros de subagentes.

En junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en Ginebra decidió incluir “un entorno de trabajo seguro y saludable” en el marco de principios y derechos fundamentales en el trabajo[1].

UGT reivindica establecer una periodicidad de actualización en el Listado de Enfermedades Profesionales y una mejora en el sistema de notificación y registro que permitan hacer aflorar todas las enfermedades profesionales ocultas. En este sentido, **aboga por la inclusión de patologías relacionadas con riesgos psicosociales en el Cuadro Español de Enfermedades Profesionales**, siguiendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

[1] https://www.insst.es/documents/94886/2977663/OIT.pdf

3. QUÉ DEBO HACER EN CASO DE SOSPECHA DE ENFERMEDAD PROFESIONAL

Según el citado el citado Real Decreto, la enfermedad profesional puede producirse, entre otras, por:

- **Por causa de agentes químicos**. Por la preparación, empleo, manipulación, extracción o tratamiento de metales, metaloides, ácidos inorgánicos, alcoholes, amoniaco, óxidos, sulfuros...

- **Por causa de agentes físicos.** Las enfermedades provocadas por sordera profesional, posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo, enfermedades oftalmológicas, entre otras.

- **Por causa de agentes biológicos.** Enfermedades infecciosas contraídas por personal sanitario, por transmisión animal, paludismo, fiebre amarilla y otras como micosis, legionela...

- **Por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados**. Producidas por inhalación y exposición a polvo de carbón o de amianto, extracción y tratamiento de minerales, industria alimenticia, cosmética y farmacéutica. Las más frecuentes son el asma, rinoconjuntivitis, urticarias o la silicosis.

- **Enfermedades de la piel, causada por sustancias y agentes no comprendidos en los apartados** anteriores. Enfermedades contraídas por trabajadores y trabajadoras de la industria del cuero, cosmética y farmacéutica, peluquería o de la agricultura.

- **Por causa de agentes carcinogénicos**. Se trata de sustancias o mezcla de sustancias que pueden provocar cáncer en el individuo trabajador. Como puede ser, la neoplasia maligna de bronquio y pulmón.

El reconocimiento de una enfermedad como profesional no es automático, sino que requiere dar una serie de pasos y aportar pruebas médicas que justifiquen que el trabajo es la causa más probable de la enfermedad en cuestión.

Si sospechas que padeces alguna enfermedad provocada como consecuencia del trabajo, tienes varias opciones:

1.-Acudir a la Mutua

La mutua realizará unas pruebas médicas y en el caso de admitir que se trata de una dolencia causada en el ámbito laboral, deberá poner a disposición de la persona afectada, los medios necesarios, tanto sanitarios como económicos.

Para ello, la empresa deberá proporcionar toda la información que tenga y le sea solicitada.

Si por el contrario no admite que los daños sean causados en la empresa, se debe acudir a la Seguridad Social, pedir una Inspección Médica y solicitar al Instituto Nacional de Seguridad Social que determine que se trata de una enfermedad profesional.

2.-Servicio de Prevención, a través de la vigilancia de la salud

En el caso que los facultativos del Servicio de Prevención tuvieran la sospecha y/o el conocimiento de un caso de enfermedad profesional, deberán de comunicarlo a la entidad gestora a los efectos de calificación y en su caso, a través del mecanismo establecido por cada CCAA a la Mutua, con el fin de que sea ésta quien proceda a gestionar la contingencia.

3.-Acudir a tu médico de atención primaria

Si se sospecha que la enfermedad que padeces es una enfermedad profesional, el médico elaborará un informe. También emitirá un parte de baja si el estado de salud impide realizar el trabajo.

Enviará el informe de sospecha[2] de posible enfermedad de trabajo al equipo médico de valoración del propio INSS. Dicho informe se mandará a la Mutua correspondiente para que se encargue, en su caso, del parte y la baja correspondiente.

En cualquier caso, quien, al final califica si padeces una enfermedad profesional será el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Al reclamar la enfermedad como profesional,
lo que realmente solicitamos es que se reconozca el origen profesional de nuestra dolencia

Si los profesionales sanitarios, la empresa, o cualquier interviniente se niegan a reconocer el origen laboral de nuestra contingencia y la baja médica se ha calificado como contingencia común, podemos solicitar la determinación de contingencia profesional presentando un formulario de **Determinación de contingencias** en el INSS y una reclamación a la mutua en el propio centro donde nos asistió o a través de la oficina Virtual (https://www.ovrmatepss.es/virtual/).

PONTE EN CONTACTO CON UGT- MADRID
TE AYUDAMOS CON EL TRÁMITE

El fin de este procedimiento, es que los profesionales sanitarios conozcan nuestro estado de salud y entorno laboral para determinar si, en realidad, nuestra enfermedad es de tipo profesional o no, deberemos aportar toda la documentación que podamos y las empresas, igualmente, deberán de aportar toda la documentación que les soliciten.

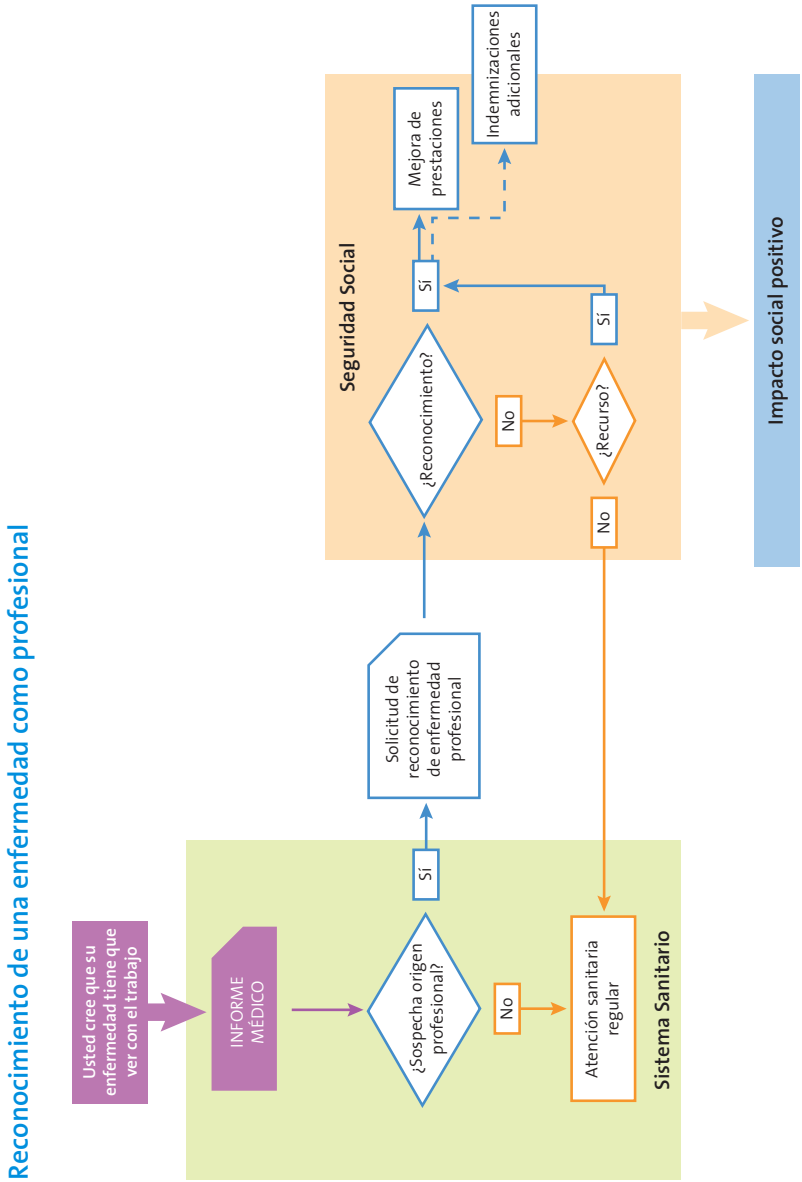
¿Quién decide si mi enfermedad es profesional?

Quien tiene la capacidad para decir si su enfermedad es o no profesional es el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ya que determinar que una enfermedad es profesional o común conlleva una serie de prestaciones, tanto económicas como sanitarias, que son gestionadas por el Sistema de Seguridad Social. Es decir, son prestaciones que se financian, no a través del presupuesto de la

[2] https://www.comunidad.madrid/file/35769/download

sanidad pública, sino a partir de las cuotas que pagan a la Seguridad Social tanto las personas empresarias como trabajadoras. Pero es habitual que la Seguridad Social delegue en las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social las funciones de reconocimiento de la enfermedad profesional y la gestión de las prestaciones que se generan.

Si se deniega el reconocimiento de la enfermedad como profesional, lo primero que debe hacer es presentar una reclamación ante el organismo que ha resuelto en contra, ya sea el INSS o la Mutua. Si se deniega la reclamación, bien explícitamente o por silencio administrativo, habría que presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social. Para ello es condición indispensable justificar que ya ha realizado la reclamación previa, presentando el correspondiente acuse de recibo o copia sellada, lo más aconsejable es contar con ayuda de un profesional en abogacía.



Esquema sospecha EP[3].

[3] https://www.upf.edu/documents/3192961/3207869/2018_11_29_GUIA+1+PROYECTO+CEPS.pdf/b696d3a3-ed88-a22b-2424-53bfbf43d86b

4. ¿QUÉ DEBE HACER LA EMPRESA CUANDO SE LE COMUNICA LA EXISTENCIA DE UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL?

La Mutua, INSS o Entidad Gestora que asuma la protección de las contingencias profesionales comunicará la existencia o sospecha de EP solicitando a la empresa los datos requeridos para poder tramitar el parte electrónico de EP a través de la aplicación CEPROSS (Comunicación Enfermedad Profesional de la Seguridad Social), sin perjuicio de la forma de cierre del proceso por parte de la Mutua.

La empresa deberá remitir los datos solicitados para que el facultativo de la mutua pueda tramitar el parte CEPROSS a la Seguridad Social y poner en conocimiento a su organización preventiva elegida la existencia de una posible EP para que realice las actuaciones pertinentes para investigar las causas que han generado la EP y adoptar las medidas preventivas necesarias para su eliminación y control.

La comunicación entre empresa y servicio de prevención así como el trabajo interdisciplinar entre todos los miembros del servicio de prevención son fundamentales, de tal forma que tanto los profesionales sanitarios de la especialidad preventiva de Medicina del Trabajo como los expertos que desarrollen las otras disciplinas no sanitarias (Seguridad y Salud, Higiene industrial y Ergonomía y psicosociología aplicada) puedan trabajar conjuntamente. Los citados profesionales sanitarios, encargados del control y vigilancia de la salud de la población trabajadora, deben conocer las enfermedades que se produzcan entre los integrantes de la empresa y las ausencias del trabajo por motivos de salud, para poder identificar cualquier relación entre la causa de la enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo y para ello es necesario la adecuada comunicación, el trabajo conjunto y la coordinación de todos los miembros del servicio de prevención.

Se informará a las trabajadoras y trabajadores de la empresa a través de sus representantes en materia preventiva sobre la existencia de un caso de EP y estos podrán participar en la toma de datos y elaboración del informe de investigación.

En ningún caso podrán facilitarse datos confidenciales relativos al proceso (datos personales, de la patología o aquellos que pudieran identificarlos).

5. INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Cuando se ha detectado una enfermedad profesional en la empresa indica que existe una situación de riesgo que no fue detectada durante la evaluación de riesgos del centro de trabajo o en su defecto que las medidas correctoras aplicadas no fueron suficientes, en esto casos la figura empresaria debe de realizar una investigación.

La Seguridad Social tiene un SERVICIO DE ALERTAS que ofrece la posibilidad de detectar, en tiempo real, aquellas empresas que superan los límites de ALERTA establecidos. Se han establecido unos límites de siniestralidad por Grupo de Enfermedad profesional, cuya finalidad es detectar aquellas empresas en las que existen repeticiones de la misma enfermedad.

En el caso de que en una empresa de la Comunidad de Madrid se declaren Enfermedades Profesionales, "el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo activará un procedimiento de análisis e investigación de las causas con la idea de colaborar en la proposición de medidas correctoras para su reducción y/o eliminación[4]:

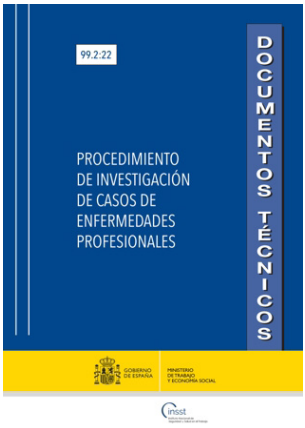
- En una primera fase, un Técnico recopila información, por medio de los Servicios de Prevención Propios o Ajenos de la empresa, para obtener información de la enfermedad padecida por la persona afectada: inicio de los síntomas, evolución, pruebas practicadas para llegar al diagnóstico definitivo y situación actual.
- En una segunda fase, recopila información en la empresa, para ello, se visita el puesto de trabajo con el fin de identificar los riesgos y comprobar que figuren en la evaluación de riesgos de la empresa. De esta forma, se comprueban los riesgos que se han comprobado mediante observación "in situ" con el daño sufrido y así establecer una relación causa-efecto.
- Con la información recabada, se emite un informe que posteriormente se remite al organismo solicitante junto con un informe de recomendaciones a la empresa.

La empresa deberá realizar una investigación con el fin de detectar las causas que generaron la EP y, adoptar las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control.

Investigar los daños para la salud de las personas trabajadoras es una obligación del empresario (Art. 16.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales) y su incumplimiento es sancionable como falta grave.

[4] https://www.comunidad.madrid/noticias/2021/08/09/luchamos-enfermedades-profesionales

En el año 2022, el INSST publicó la revisión del documento "*Procedimiento de investigación de casos de enfermedades profesionales*" que constituye una herramienta de ayuda a la "investigación de campo" de casos de enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo con el fin de mejora la identificación de los hechos y condiciones de trabajo determinantes de la aparición de la enfermedad.



La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

LA PROTECCIÓN DE LA SALUD LABORAL ES UN DERECHO DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Como ejemplo de datos a tomar para la investigación del caso de EP, podría ser[5], aunque no hay un modelo único para la toma de datos:

- Datos del proceso:
  - Baja médica de EP.
  - Sin baja médica de EP.
  - Información adicional aportada por la persona afectada, sus mandos, o sus compañeros y/o compañeras.
- Reconocimientos médicos:
  - Resultados de los exámenes de salud realizados: previo, inicial y periódicos.
  - Protocolos médicos aplicados.
  - Escrito de renuncia, en caso de darse esta situación.

[5] https://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/MAN.072%20-%20Aspectos%20b%C3%A1sicos%20que%20debe%20conocer%20la%20empresa%20en%20caso%20de%20EP.pdf

- Características del puesto de trabajo:
  - Descripción de tareas.
  - Establecer la relación que puede tener la tarea con la enfermedad.
  - Tiempo de dedicación a cada una de dichas tareas.
- Características de la exposición:
  - Agentes y subagentes del cuadro de enfermedades presentes en el puesto.
  - Reflejar si el agente y subagente están relacionados con la enfermedad y si están incluidos en la evaluación de riesgos.
  - Si se ha realizado medición, por ejemplo, ruido y vibraciones, mostrar los resultados obtenidos y la fecha de la misma.
  - Tiempo de exposición a lo largo de la jornada de trabajo.
  - Duración de la exposición (meses).
  - Vía de entrada al organismo (para todos los grupos de EEPP excepto el G2-Agentes físicos).

El Instituto Nacional de la Seguridad Social viene editando la Guía de ayuda para la valoración de las enfermedades profesionales, que actualiza periódicamente y aporta unos criterios, a partir de los conocimientos de diferentes especialidades médicas y técnicas, especialmente la medicina del trabajo, la higiene industrial y la ergonomía teniendo como referencia el análisis y evaluación de los riesgos laborales, que permitan, siguiendo el listado establecido por el legislador, dar respuesta a los casos individuales que haya que valorar como enfermedad profesional o común, garantizando la coherencia en la toma de decisiones.

La exposición al riesgo que determina la inclusión de la patología en el listado recogido en el anexo 1 del R.D. 1299/2006 se basará en la comprobación de la existencia del riesgo en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo desempeñado, siempre que este riesgo no haya sido eliminado y se encuentre correctamente evaluado.

Una vez identificadas las causas de la EP, es necesario revisar la evaluación del puesto con el fin de comprobar si los riesgos están identificados en la misma.

Para que la evaluación de riesgos sea completa y se ajuste a la realidad de las empresas es necesaria la consulta y participación de las personas trabajadoras y sus representantes durante la toma de datos para realizar la evaluación de riesgos del centro de trabajo y todos los puestos de trabajo existentes, dando cumplimiento al artículo 33 de la LPRL.

LAS EMPRESAS DEBEN DE CONSULTAR Y HACER PARTÍCIPES A LOS REPRESENTANTES EN MATERIA PREVENTIVA

5.1 EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES TRAS UNA COMUNICACIÓN DE EP

Tras la investigación de la enfermedad profesional, la persona empresaria deberá revisar la evaluación de riesgos (Art. 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención). Si existe el riesgo de enfermedad profesional, se deberá incluir en la evaluación de riegos de cada puesto de trabajo afectado.

En el caso que el riesgo ya estuviera evaluado, se debería de analizar los factores que han contribuido a dañar la salud, revisando la planificación, medidas de control periódico que tuviera la empresa, medidas preventivas implantadas, vigilancia de la salud, etc.

En el caso que el riesgo no estuviera evaluado, se actualizará la evaluación de riesgos incluyéndolo, se establecerán las medidas necesarias para su eliminación o, si esto no fuera posible, su reducción. Se informará a los trabajadores y trabajadoras sobre los resultados y las medidas preventivas adoptadas, se planificará la actividad preventiva y se realizarán comprobaciones de la eficacia de las medidas preventivas adoptadas.

5.2 RECONOCIMIENTOS MÉDICOS EN PUESTOS CON RIESGOS DE EP

Los exámenes de vigilancia de la salud que realiza el personal sanitario de los Servicios de Prevención tienen como uno de sus objetivos, la detección precoz de las alteraciones de salud causadas por el trabajo, entre ellas las enfermedades profesionales.

Si como resultado de estos reconocimientos médicos, se detectase una sospecha de enfermedad profesional, los médicos de los Servicios de Prevención tienen la obligación de realizar una comunicación de sospecha de enfermedad profesional al organismo competente.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 22 detalla que: "los reconocimientos son obligatorios cuando sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores". Cuando en una empresa se ha detectado un puesto de trabajo al cual se le ha reconocido como origen de una enfermedad profesional, la persona empresaria en su obligación de velar y vigilar por la salud de las personas y siguiendo el artículo 243 de la Ley General de la Seguridad Social incluye una serie de Normas Específicas para enfermedades profesionales:

"1. Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquellos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

2. Los reconocimientos serán a cargo de la empresa y tendrán el carácter de obligatorios para el trabajador, a quien abonará aquella, si a ello hubiera lugar, los gastos de desplazamiento y la totalidad del salario que por tal causa pueda dejar de percibir.

3. Las indicadas 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. Igual prohibición se establece respecto a la continuación del trabajador en su puesto de trabajo cuando no se mantenga la declaración de aptitud en los reconocimientos sucesivos.

4. Las disposiciones de aplicación y desarrollo determinarán los casos excepcionales en los que, por exigencias de hecho de la contratación laboral, se pueda conceder un plazo para efectuar los reconocimientos inmediatamente después de la iniciación del trabajo."

Estas excepciones al principio de voluntariedad de la vigilancia de la salud en las que las personas trabajadoras se pueden ver obligados a someterse a los reconocimientos médicos, conllevan un previo informe de los representantes de los trabajadores (art 22 LPRL): "Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, 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".

Se realizará una evaluación de la salud de los trabajadores y trabajadoras que reanuden su trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores Artículo 37.3.b2.

6. CÓMO SE COMUNICA UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL

En el artículo 4 del RD 1299/2006, de 10 de noviembre, se dispone que, en caso de enfermedad profesional, la entidad gestora o colaboradora que asuma la protección de las contingencias profesionales elaborará y tramitará el parte de enfermedad profesional correspondiente, en los términos que establezca dicho RD. Posteriormente, con fecha 4 de enero de 2007, fue publicada en el Boletín Oficial del Estado la 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.

¿Como o quien detecta una enfermedad profesional?

- La declaración de las enfermedades profesionales comienza en la entidad gestora (Instituto Nacional de la Seguridad Social, INSS) o la entidad colaboradora (Mutua Colaboradora con la Seguridad Social) que asuma la protección de las contingencias profesionales, la encargada de la notificación. Las empresas deberán facilitar a la entidad correspondiente la información que les sea solicitada para la elaboración del parte de notificación de Enfermedad Profesional.

- Los **facultativos del Sistema Público de Salud** que, con ocasión de sus actuaciones profesionales, tengan conocimiento de la existencia de una enfermedad profesional que pudiera ser calificada como tal, lo comunicarán a la Mutua y/o al INSS, a través del organismo competente de la correspondiente Consejería de Salud de la Comunidad Autónoma o de la Inspección Médica. Igual comunicación deberán realizar los facultativos del servicio de prevención, en su caso (art 5 RD 1299/2006).

- Los **facultativos del Servicio de Prevención** que durante su actuación preventiva en la empresa tuvieran la sospecha y/o el conocimiento de un caso de enfermedad profesional, deberán realizar igual tipo de comunicación cuando tuvieran conocimiento de la existencia de una enfermedad que podría ser calificada como profesional.

Existe un formulario de comunicación de sospecha, dicho formulario lo rellena el profesional que comienza con el expediente de sospecha y si la empresa de la persona afectada tiene cubierta la Contingencia Profesional por la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, le remite a la Mutua, para su estudio y tratamiento, un original de del informe y una copia a la Dirección General de Salud Pública

(Servicio de Salud Laboral). En el caso que empresa de la persona afectada tiene la cobertura de la contingencia profesional directamente con el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), remitirá una copia al INSS y otra copia a la Dirección General de Salud Pública (Servicio de Salud Laboral)[6].

La Mutua Colaboradora con la Seguridad Social o Entidad Gestora que asuma la protección de las contingencias profesionales estará obligada a elaborar y tramitar el parte de enfermedad profesional. La cumplimentación y transmisión del parte de enfermedad profesional se realizará únicamente por vía electrónica, por medio de la aplicación informática CEPROSS (Comunicación de enfermedades profesionales, Seguridad Social).

REQUISITOS

- **Que se haya diagnosticado la enfermedad profesional a un a trabajadora y/o trabajador que tenga cubiertas las contingencias profesionales.**
- **Que la enfermedad profesional esté incluida en el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social.**
- **Que la persona trabajadora esté expuesto a a un agente físico o sustancia en su puesto de trabajo capaz de producir la enfermedad profesional.**

SI UN PROFESIONAL RESULTA ENFERMO A CAUSA DE REALIZAR SU TRABAJO DEBE DE ACUDIR A LA MUTUA DE SU EMPRESA PARA SER DADO DE BAJA ALEGANDO UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL

[6] https://www.comunidad.madrid/file/35769/download

7. PRESTACIONES POR ENFERMEDAD PROFESIONAL

La enfermedad profesional tiene, frente la enfermedad común, peculiaridades y características propias en la acción protectora de la Seguridad Social, que conlleva diferencias **preventivas** (reconocimientos médicos, cambio de puesto de trabajo) y diferencias **técnicas** (período de observación, particularidades en la incapacidad, muerte y supervivencia).

Las prestaciones económicas y sanitarias derivadas de una enfermedad profesional son:

PRESTACIONES POR CONTINGENCIA PROFESIONAL
COBERTURA ÍNTEGRA Y GRATUITA DE TODA LA ASISTENCIA SANITARIA QUE NECESITE
Medicamentos totalmente gratuitos mientras dure el tratamiento.
Tratamiento rehabilitador completo durante y después de la baja.
Suministro y renovación de prótesis y ortopedia.
Cirugía plástica y reparadora en caso necesario.
Cobertura íntegra de los gastos para recibir asistencia (p.e. desplazamientos).
FACILIDADES Y VENTAJAS EN LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL
Alta automática en la Seguridad Social (no importa si ha finalizado el contrato).
No se exige ningún periodo mínimo de cotización para tener derecho a las prestaciones.
El cálculo de pensiones se hace sobre el salario real, incluidas las horas extras del último año.
En caso de extinción de contrato estando en situación de baja por enfermedad profesional: • se sigue cobrando la incapacidad temporal hasta el momento del alta • no se contabiliza el periodo de baja como tiempo de desempleo.

PRESTACIONES POR CONTINGENCIA PROFESIONAL
MEJORA DE LA CUANTÍA ECONÓMICA DE LAS PRESTACIONES
Incapacidad temporal: se abona el 75% de la base de cotización desde el 2º día hasta el final de la baja.
Incapacidad permanente: pensión vitalicia en caso de lesiones irreversibles incapacitantes.
Incremento del 30% al 50% en la cuantía de todas las prestaciones si se demuestra que la empresa no ha tomado las medidas de prevención idóneas (Recargo de prestaciones)
DERECHO A UNA INDEMNIZACIÓN ADICIONAL
Si su enfermedad le ocasiona lesiones irreversibles limitantes pero no incapacitantes, se le aplica un baremo de indemnización económica adicional.
En caso de muerte por enfermedad profesional, las pensiones de viudedad/orfandad se incrementan.
Si la enfermedad profesional tiene consecuencias o secuelas graves que dificultan la vida diaria se pueden otorgar prestaciones especiales de asistencia.
Si un tribunal determina responsabilidad civil se fija una indemnización económica por daños y perjuicios como reparación del daño causado.

Fuente: Guía para promover el reconocimiento de una enfermedad profesional. https://www.upf.edu/documents/3192961/3207869/2018_11_29_GUIA+1+PROYECTO+CEPS.pdf/b696d3a3-ed88-a22b-2424-53bfbf43d86b

8. LA IMPORTANCIA DEL RECONOCIMIENTO DE UNA ENFERMEDAD COMO PROFESIONAL

El reconocimiento de un caso de enfermedad profesional pone en marcha una serie de medidas para evaluar las condiciones de trabajo en que con el fin de tomar las medidas de prevención que eviten que otras personas acaben padeciendo su misma enfermedad. Si la dolencia no es reconocida como contingencia profesional, el daño producido por el trabajo permanece invisible para la sociedad.

LO QUE NO SE RECONOCE, NO SE PREVIENE

Que se reconozca una enfermedad como profesional implica un menor gasto para el sistema sanitario público ya que el coste del tratamiento de estos casos, debería ser asumido por las mutuas colaboradoras con la seguridad social, mientras que si la enfermedad es declarada como enfermedad común, el gasto del tratamiento lo cubre la Seguridad Social. Además, implica que la persona tendrá acceso a una serie de prestaciones del sistema la Seguridad Social que en caso de declararse como enfermedad común no tendría.

Desde UGT venimos alertando que la infradeclaración e infrareconocimiento de las enfermedades profesionales tiene un elevado coste, no solo en vidas humanas y en la salud de las personas trabajadoras, sino también a nivel económico, el sistema no funciona como debería y muchas personas trabajadoras quedan desprotegidas y además no reciben la prestación que adecuada.

Otro aspecto importante del reconocimiento como enfermedades profesionales es que estas dan lugar a la obligación empresarial y pública de investigar sus causas, y también dan lugar sanciones administrativas a la persona empresaria por incumplimientos preventivos, impuestos por la Autoridad Laboral.

9. EL PAPEL DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN SALUD LABORAL

Los órganos con responsabilidades en materia de prevención deben actuar para que la persona empresaria elimine los factores de riesgo que han causado un caso de enfermedad profesional en la empresa y para la detección y declaración de nuevos casos.

Para ello tienen que:

- Conocer los factores de riesgo en la empresa.
- Participar en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de actividades preventivas.
- Exigir la vigilancia adecuada de los riesgos.
- Una vez declarada la enfermedad profesional, exigir la investigación de las causas que la han provocado, participar en la investigación. Exigir la revisión de la evaluación de riesgos.

Con el fin de asegurar que los representantes de los trabajadores en salud laboral están informados, la dirección de la empresa pondrá a su disposición información en relación con las condiciones de trabajo y salud.

Quizá surjan dudas sobre si se deben darse datos de nombre y apellidos de la persona afectada o simplemente bastaría con que los delegados y delegadas de prevención conocieran las características del puesto de trabajo, los hechos sucedidos y las consecuencias en la salud de la persona afectada. Los órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Además, el articulo 23 LPRL establece un listado de documentación que la persona empresaria debe poner a disposición de la autoridad laboral, y por aplicación del artículo 36.2 b) LRPL los órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador y/o trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las me-

didas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva, siempre con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de dicha Ley.

Deben ser informados de todas las circunstancias que hayan podido provocar la enfermedad profesional y se les debe permitir que participen en la investigación que se lleve a cabo y ser informados de las medidas preventivas que la empresa implante.

10. ENFERMEDADES PROFESIONALES Y LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023-2027

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 14 de marzo de 2023, adopto el Acuerdo por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 que establece un marco de trabajo conjunto entre las Administraciones Públicas y los Interlocutores Sociales, sustentado en el compromiso y la colaboración de todos los agentes.

Como comentábamos en la introducción del presente cuadernillo, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, dentro de su plan de acción en el objetivo 1 encontramos una serie de objetivos a conseguir a través de acciones concretas en relación al tema que nos ocupa:

- la mejora de la identificación y diagnóstico de las enfermedades profesionales.
- la mejora del conocimiento epidemiológico de las enfermedades profesionales con el fin de lograr una sociedad más informada.
- el diseño y desarrollo de una agenda nacional para la prevención del cáncer profesional
- el desarrollo de actuaciones para impulsar la prevención de la exposición de las personas trabajadoras a sustancias y agentes peligrosos, incluidos los cancerígenos: polvo respirable de sílice cristalina, gas radón, sustancias reprotóxicas y medicamentos peligrosos
- la protección de las personas trabajadoras frente a la exposición al amianto.

En el ANEXO que veremos a continuación se concretan las diferentes actuaciones a realizar dentro de este marco de la EESST 2023-2027 con el fin de mejorar la protección de las personas trabajadoras en relación con las enfermedades profesionales.

PROPUESTAS DE UGT MADRID

En UGT-Madrid tenemos propuestas que mejorarían la situación de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid:

- ✓ Exigir el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo (LPRL). Necesidad de una Reforma Normativa de la Ley de PRL y su norma de desarrollo de manera que se incluyan todos los riesgos que se están generando.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral.
- ✓ Prevenir las principales causas de la siniestralidad en las empresas. La precariedad, la subcontratación, la desigualdad, la ausencia de formación y en gran medida la falta de implantación de prevención de riesgos laborales principalmente en la pequeña y muy pequeña empresa.
- ✓ Investigar y desarrollar actuaciones en aquellos riesgos que se generan por las nuevas tecnologías de la información y la digitalización, por las nuevas formas de organizar el trabajo, los nuevos yacimientos de empleo verdes. Y buscar soluciones preventivas concretas ante las mismas.
- ✓ Incorporar la gestión de la edad y la diversidad generacional en las evaluaciones de riesgo.
- ✓ Exigir que las empresas adopten las medidas necesarias para afrontar los riesgos relacionados con los grupos de trabajadores considerados especialmente sensibles.
- ✓ Desarrollo del RD 597/2007 de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, a través de la publicación de una norma en el ámbito de la Comunidad de Madrid que ejecute y desarrolle aspectos, entre otros, como la determinación del órgano competente para ordenar que se hagan públicas las sanciones, los medios de publicación, la habilitación de un registro público, etc., es decir, el procedimiento.
- ✓ Exclusión de las subvenciones públicas a las empresas sancionadas por infracción grave o muy grave en materia de seguridad y salud.
- ✓ Comunicación inmediata, a la Administración Regional y Local de las empresas que hayan sido sancionadas con carácter grave o muy grave, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla.

- ✓ Demandar una efectiva coordinación entre Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral.
- ✓ Desarrollo de acuerdos de colaboración en base a la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, para que a similitud del Ayuntamiento de Madrid, se constituyan y se formen grupos especializados de policías locales de para que actúen en la instrucción de los atestados policiales en caso de siniestros laborales, cualquiera que sea su resultado, y en la investigación de los delitos de riesgo en materia de seguridad e higiene en el trabajo, dentro del término municipal, dando traslado de la misma a la autoridad competente, sea judicial o laboral. Por norma general son los primeros en actuar cuando se produce un accidente de trabajo.
- ✓ Demandar la adecuada protección de los técnicos de prevención de riesgos laborales, cuyas condiciones de trabajo y sobre todo tras las crisis, ha hecho que se encuentren indefensos, y en absoluta precariedad laboral.
- ✓ Mayor vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos laborales para lo que será necesario aumentar los recursos materiales y humanos de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, acercándo el ratio a la media europea de inspectores por personas trabajadoras.
- ✓ Dotar de mayores recursos humanos y materiales al IRSST para el desarrollo de una mayor labor técnica y de investigación.
- ✓ Desarrollar y consolidar una cultura preventiva en la sociedad madrileña en todos los ámbitos, impulsando el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo. Desplegando paralelamente actuaciones de comunicación y sensibilización en la sociedad y en la propia empresa.
- ✓ Mejorar la formación de los delegados y delegadas de prevención y representantes de los trabajadores/as incrementando el número de horas formativas para adaptarla a la realidad de sus funciones y de los riesgos de los diferentes sectores.
- ✓ Demandar a las empresas la realización de la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales.
- ✓ Potenciar los sistemas de mediación laboral en materia de prevención de riesgos laborales.
- ✓ Conocer la siniestralidad de las personas trabajadoras autónomas de la Comunidad de Madrid impulsando la realización de estudios sectorializados por municipio.

- ✓ Creación de la figura del delegado territorial o sectorial de cara a trasladar la prevención de riesgos laborales a las PYMEs de la región.
- ✓ Potenciar desde el punto de vista preventivo los objetivos de desarrollo sostenible relacionados con la salud laboral y la agenda 2030 en la Comunidad de Madrid.
- ✓ Potenciar la incorporación en los convenios colectivos de cláusulas que mejoren la normativa actual en materia preventiva acercándolos a la realidad del sector, mejorando la capacitad de representación y actuación de delegados/as de prevención (crédito horario, creación de comisiones paritarias, delegados/as sectoriales y territoriales, formación de los delegados/as de prevención.).

La falta de conocimiento de las Enfermedades Relacionadas con el Trabajo está condicionada por la baja notificación de Enfermedades Profesionales, que en muchos casos se tratan como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para la persona trabajadora que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del Sistema Sanitario Público enfermedades que corresponden a las Mutuas dentro del Sistema de la Seguridad Social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto no se previene. Ante esta situación UGT Madrid propone:

- ✓ Demandar el desarrollo de la Ley 33/2011, de 4 de Octubre, de Salud Pública a la Comunidad de Madrid, y la urgente convocatoria del Gobierno a los interlocutores sociales. Tal y como se refleja en los art. 32, art.33 y sobre todo el art. 34, en el que se mandata a la participación de las organizaciones más representativas de empresarios y trabajadores en la planificación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral, en distintos niveles territoriales.
- ✓ Convocatoria y desarrollo, en el ámbito del Dialogo Social dentro de las actuaciones del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, de una mesa donde se analice la problemática de las enfermedades relacionadas con el trabajo.
- ✓ Coordinación entre la Consejería de Sanidad, de Trabajo, el INSS, los médicos de las Mutuas y el ámbito científico (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo) y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de cara a la investigación de enfermedades relacionadas con el trabajo, especialmente los trastornos musculo esqueléticos, los riesgos psicosociales y cánceres de origen profesional.
- ✓ Elaboración de un Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral que facilite la detección y declaración de enfermedades profesionales en todos los centros de salud, al ejemplo del CENTINELA en Navarra. UGT-Ma-

drid demanda un sistema de notificación coordinado entre las diferentes Administraciones (médicos del sistema nacional de salud, médicos del INSS, de las Mutuas, técnicos de Institutos Regionales) así como protocolos de actuación adecuados.

- ✓ Formación y coordinación de los médicos de atención primaria y especializada para que junto con los servicios de prevención, los médicos del INSS y de las Mutuas de manera que mejoren la detección, comunicación y se determine si una patología tiene origen laboral.
- ✓ Actualización del Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro, incorporando las patologías que se están produciendo en la actualidad: cánceres de origen profesional, trastornos musculoesqueléticos y patologías derivadas de los riesgos psicosociales.
- ✓ Realización de reconocimientos médicos post-ocupacionales a todos y todas las trabajadoras que hayan manipulado o utilizando sustancias cancerígenas a lo largo de su vida laboral.
- ✓ Elaboración de un sistema de vigilancia de enfermedades derivadas del trabajo en el que se incluya el cáncer de origen laboral.
- ✓ Mejorar el sistema de Gestión de las Mutuas logrando mayor transparencia y eficacia a través de una mayor participación de los representantes de las personas trabajadoras en la gestión de las mismas.
- ✓ Conseguir que el informe de los representantes de los trabajadores sea vinculante de cara a la contratación de la empresa con una mutua o con un servicio de prevención.
- ✓ Es necesario un cambio en el sistema de notificación de las enfermedades relacionadas con el trabajo profesional.
- ✓ El contagio por Covid 19 debe ser calificado como enfermedad profesional para todas las personas trabajadoras en el ámbito sanitario, no sólo el personal sanitario. Nos referimos al personal de limpieza de hospitales, de ayuda a domicilio.

NO OLVIDES QUE...

- ✓ UGT Madrid trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud en las empresas desarrollando actuaciones de cara a la disminución de la siniestralidad existente en nuestra Comunidad.
- ✓ Los centros de trabajo sindicalizados, donde existen representantes de las personas trabajadoras son centros de trabajo más sanos y más seguros. Es importante incrementar la representación de las personas trabajadoras en todas las empresas, fundamentalmente en las pequeñas y muy pequeñas que es donde se producen mayores niveles de siniestralidad laboral. A través de la representación sindical haremos llegar al empresario/a nuestras propuestas.
- ✓ Los y las representantes sindicales, los delegados y delegadas de prevención y los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, son los órganos de defensa de los derechos de las personas trabajadoras, se preocupan por el cumplimiento en las empresas y centros de trabajo de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y promueven la participación de las personas trabajadoras mejorando el desarrollo de una política preventiva y la mejora de la seguridad y salud.

UGT TE AYUDA,
PONTE EN CONTACTO CON UGT-MADRID,
¡TU SINDICATO!

NORMATIVA

- Real Decreto 577/1982, de 17 de marzo, por el que se regula la estructura y competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Convenio 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medioambiente de Trabajo (Ratificado por España el 11 de septiembre de 1985).
- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre las Jornadas Especiales de Trabajo.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- Orden ESS/2419/2012, de 26 de octubre, por el que se nombran los miembros de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

- Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- Real Decreto 899/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 901/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
- Real Decreto 513/2017, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.
- Real Decreto 656/2017, de 23 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Almacenamiento de Productos Químicos y sus Instrucciones Técnicas Complementarias MIE APQ 0 a 10.
- Orden PCI/1319/2018, de 7 de diciembre, por la que se modifica el Anexo II del Real Decreto 1513/2005, de 16 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del ruido, en lo referente a la evaluación del ruido ambiental.

NORMATIVA ESPECÍFICA

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido Ley General de la Seguridad Social
- Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales 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.
- Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.

ANEXO
OBJETIVO 01 DE LA ESSST 2023-2027: ”Mejorar la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales”

“Las administraciones públicas y los interlocutores sociales compartimos el objetivo de reducir las actuales cifras de siniestralidad laboral.

Respecto a las enfermedades profesionales, las más representativas siguen siendo las causadas por agentes físicos, predominando la tendinitis de codo, seguida por el síndrome de túnel carpiano. Cabe destacar la escasa representatividad de las enfermedades producidas por cancerígenos. El Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 señala que el cáncer es la principal causa de las muertes relacionadas con el trabajo en la UE.

Emergen nuevas necesidades para asegurar la calidad del sistema de identificación, notificación, diagnóstico y registro de enfermedades profesionales, que abarcaría la evaluación y actualización del listado de enfermedades profesionales, y para alcanzar una correcta codificación de los diagnósticos.

Para mejorar la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales:

- *Pondremos el foco en las actividades que aglutinan el mayor porcentaje de accidentes de trabajo de todos los sectores de actividad, en aquellos ámbitos del tejido económico y de la población trabajadora que requieran una atención preferente, y lo haremos intensificando campañas de asistencia técnica, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa y desarrollando actuaciones de sensibilización en las que participen activamente, y de manera coordinada, los interlocutores sociales y las administraciones públicas competentes.*
- *Promoveremos la prevención de las enfermedades profesionales a través de un mejor conocimiento de su relación con el trabajo, facilitando su identificación, diagnóstico y contribuyendo a mejorar el nivel de declaración de las mismas.*
- *Impulsaremos y fortaleceremos los protocolos de declaración de las sospechas de enfermedad profesional y de los daños derivados del trabajo para mejorar el*

reconocimiento de todos los casos de enfermedad profesional.

- *Promoveremos la prevención del cáncer de origen profesional, con especial atención al amianto, al polvo respirable de sílice cristalina y al polvo de madera como agentes causantes de enfermedad.*

- *De la mano del Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 y de las modificaciones normativas que incorpore, actualizaremos el listado de agentes cancerígenos, incorporando o revisando, según proceda, los correspondientes valores límite de exposición a nuestro ordenamiento jurídico.*

- *Mejoraremos la prevención del cáncer de origen profesional incidiendo en la eliminación o reducción de la exposición a sustancias cancerígenas como acción fundamental para evitar la aparición de la enfermedad. Se abrirán líneas de acción dirigidas al diagnóstico precoz e intervención temprana; y al conocimiento científico y epidemiológico para reducir la incidencia del cáncer de origen profesional.*

- *Mejoraremos la disponibilidad de los datos y la calidad de la información, explorando nuevas vías y herramientas orientadas a la medición de las exposiciones y del daño y a la obtención de indicadores consolidados que permitan anticiparnos a los riesgos, responder adecuadamente y adaptarnos a las circunstancias presentes en cada momento.*

Mejora de la identificación y diagnóstico de las enfermedades profesionales.

- *Para avanzar en la mejora de la identificación y diagnóstico de las enfermedades que podrían ser calificadas como profesionales, se promoverá una vigilancia de la salud de las personas trabajadoras más eficiente, individual y colectiva, específica en función del riesgo. Se continuará mejorando la calidad en la identificación y en la evaluación de riesgos, incluidos los riesgos psicosociales.*

- *Se reforzará el control de la realización de la vigilancia de la salud colectiva por parte de los servicios de prevención ajenos, mancomunados o propios, dada su importancia para detectar situaciones que pueden derivar en enfermedad profesional.*

- *Se estudiará la implantación de un modelo de historia clínico-laboral que recoja datos de historia laboral y exposición, y que se pueda transferir con la persona trabajadora con motivo del cambio de trabajo o de servicio de prevención. Las*

administraciones autonómicas podrán incorporar en sus programas estratégicos el desarrollo de esta medida.

- *El Ministerio de Sanidad y las Comunidades Autónomas actualizarán y difundirán guías y protocolos de vigilancia sanitaria específica para los riesgos a los que estén expuestas las personas trabajadoras.*
- *Se pondrán a disposición del personal facultativo de los servicios de prevención directrices de diagnóstico de enfermedades profesionales.*
- *Se impulsará la inclusión de variables laborales en las bases de datos sanitarias, especialmente en el Sistema Nacional de Salud.*
- *Se reforzará la formación de las y los profesionales de la salud del sistema sanitario en materia de diagnóstico de sospecha de enfermedad profesional, con la colaboración de las áreas de salud laboral de las Comunidades Autónomas.*
- *Se desarrollarán acciones de formación en materia de vigilancia de la salud colectiva y epidemiología laboral dirigidas a los servicios de prevención.*
- *Se implantarán progresivamente un procedimiento común y un conjunto armonizado de datos para la investigación de campo de las enfermedades profesionales por parte de la ITSS y de los órganos técnicos de las CCAA, mejorando asimismo el intercambio de información y la calidad de la investigación de casos a través de una plataforma digital de interconsulta entre el INSST, el ITSS y los órganos técnicos de las CCAA.*

En la investigación de casos se promoverá mayor armonización en la identificación de las causas y hechos concurrentes relacionados con las enfermedades profesionales en el conjunto del Estado, mediante la adopción de un código común de causas.

Mejora de la notificación y registro de las enfermedades profesionales.

- *Se avanzará en el desarrollo de los sistemas de comunicación de sospecha de enfermedades profesionales en todas las CCAA (desarrollo del artículo 5 del RD 1299/2006), que permitan realizar una vigilancia orientada a la acción con actuaciones asociadas a programas ya en funcionamiento o nuevos. Estos sistemas se integrarán en la Red de Vigilancia en Salud Pública.*
- *Se promoverá la mejora del registro CEPROSS y de su sistema de alerta a través de actualizaciones de software, si fuera necesario, y mediante acciones dirigidas a mejorar la codificación de la notificación de enfermedades profesionales, estableciendo estándares consensuados y desarrollando acciones formativas.*

- *Las Administraciones Públicas implicadas reforzarán los mecanismos de coordinación para alcanzar los objetivos.*

Mejora del conocimiento epidemiológico de las enfermedades profesionales. Una sociedad más informada.

- *Se elaborarán informes epidemiológicos periódicamente dirigidos a identificar las causas prevalentes de enfermedades profesionales y la propuesta de acciones preventivas.*
- *Se llevarán a cabo, en el marco de la CNSST y en otros ámbitos de participación institucional, actuaciones de sensibilización conjuntas entre administraciones públicas e interlocutores sociales para mejorar la prevención de enfermedades profesionales con mayor incidencia en la salud de la población trabajadora, con especial atención a la exposición a sustancias cancerígenas y a los trastornos musculoesqueléticos, que continúan siendo una prioridad en esta estrategia.*
- *Asimismo, y al objeto de alcanzar una sociedad mejor informada, se promoverá la difusión de los cambios normativos y su repercusión en la salud.*

Agenda Nacional para la Prevención del Cáncer de origen Profesional.

- *Las administraciones públicas competentes, conjuntamente con los interlocutores sociales, desarrollarán una Agenda Nacional para la Prevención del Cáncer de origen Profesional que recogerá acciones para conocer la situación actual del cáncer de origen profesional en España y de las personas trabajadoras expuestas a cancerígenos laborales, adaptar los instrumentos normativos, impulsar programas de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa, avanzar en el mejoramiento de la acción preventiva, en el diagnóstico precoz e intervención temprana y en la promoción del conocimiento científico y epidemiológico del cáncer de origen profesional.*

La Agenda se alineará con los objetivos de la Estrategia de Cáncer del Sistema Nacional de Salud en el área de conocimiento de la situación actual, adaptación de los instrumentos normativos, diagnóstico precoz e intervención temprana y en la promoción del conocimiento científico y epidemiológico del cáncer de origen profesional.

Se informará periódicamente en la CNSST sobre el estado de situación y avance de dicha agenda, que se incluye en el anexo I.

Desarrollo de actuaciones para impulsar la prevención de la exposición de las personas trabajadoras a sustancias y agentes peligrosos, incluidos los cancerígenos: polvo respirable de sílice cristalina, gas radón, sustancias reprotóxicas y medicamentos peligrosos.

- *Se estudiará la exposición a polvo respirable de sílice cristalina en obras de construcción y en los sectores relacionados con la producción e instalación de conglomerados de cuarzo, al objeto de conocer mejor las condiciones de trabajo y elaborar una guía de buenas prácticas que oriente y mejore la actividad preventiva.*

Se constituirá un grupo de trabajo en la CNSST con la finalidad de mejorar la protección de las personas trabajadoras frente a la exposición a polvo respirable de sílice cristalina abordando paulatinamente distintos sectores de actividad, cuyo mandato será acordado por el Pleno.

- *Las administraciones públicas realizarán actuaciones de asesoramiento y sensibilización en relación con la necesidad de efectuar mediciones de la exposición de las personas trabajadoras a gas radón, y adoptar las medidas de prevención que correspondan si se superan los valores de referencia establecidos en los lugares de trabajo subterráneos, allí donde se procese, manipule o aproveche agua de origen subterráneo, y en todos aquellos lugares situados en planta bajo rasante o planta baja de los términos municipales de actuación prioritaria.*

Esta Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo se alineará con el Plan Nacional de acción frente al radón en las áreas de conocimiento, concienciación y evaluación de la pertinencia de vigilancia sanitaria específica, conforme a lo establecido en la Directiva 2013/59/EURATOM, para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes.

- *La prevención de las enfermedades profesionales constituye una prioridad del Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. Se abordará la protección de las personas trabajadoras expuestas a sustancias reprotóxicas y medicamentos peligrosos, tomando como referencia las disposiciones legales, directrices y recomendaciones que en esta materia provengan de las instituciones europeas.*

Protección de las personas trabajadoras frente a la exposición al amianto.

- *Se revisará el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, con motivo de la actualización de la Directiva amianto. En esta revisión se tendrá en cuenta el informe denominado Acuerdo del grupo de trabajo amianto de la CNSST en relación con los problemas de interpretación y/o aplicación del Real Decreto 396/2006.*

- *El INSST investigará y normalizará nuevas metodologías de análisis para la determinación de amianto en materiales y aire teniendo en cuenta la posible reducción del valor límite y actualizará la guía técnica de amianto, a la mayor brevedad posible, una vez concluida la reforma normativa.*

- *Se profundizará en el seguimiento y en la evaluación del Programa Integral de Vigilancia de la Salud de las personas trabajadoras expuestas al amianto (PIVISTEA), promoviendo completar su implantación y el desarrollo en todas las Comunidades Autónomas.*

- *Se fomentará el reconocimiento médico-legal de las enfermedades derivadas de la exposición al amianto diagnosticadas en PIVISTEA.*

- *Se desarrollarán actuaciones para mejorar la protección de las trabajadoras y los trabajadores expuestos a fibras de amianto, incluyendo propuestas de carácter normativo, actuaciones de sensibilización conjuntas entre administraciones públicas e interlocutores sociales sobre riesgos de exposición a fibras de amianto, identificación de materiales con amianto y medidas preventivas para su retirada, actuaciones de apoyo y asesoramiento a las empresas para una adecuada gestión de los riesgos, mejora del RERA, etc. Dicha normativa tendrá en cuenta la necesidad de optimizar los procedimientos y trámites relacionados con la retirada de los materiales con amianto, gestionados por las CCAA, que se verán incrementados en los próximos años.*

- *Se mejorará la coordinación y el intercambio de información entre administraciones públicas, administración general del estado y administraciones autonómicas, con el objetivo de impulsar la gestión y retirada segura del amianto bien a través de las políticas/actuaciones en materia de eficiencia energética y economía circular en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, bien a través de líneas de actuación específicas que se creen a tal efecto y considerando así mismo la Ley 7/2022, de residuos y suelos contaminados para una economía circular."*

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Revista: *Nº 60 (Noviembre 2021)* Accidentes laborales. *Nº 61 (Diciembre 2021)* Empleos verdes. *Nº 62 (Julio 2022)* Trastornos Musculoesqueléticos. *Nº 63 (Noviembre 2022)* Riesgos Emergentes y PRL.

Boletín online: Cultura preventiva: marzo 2022, mayo 2022, noviembre 2022 y diciembre 2022.

Carteles en materia de prevención de riesgos laborales: Amianto; Trastornos Musculoesqueléticos; Delegado y delegada de Prevención; Accidentes de Trabajo.

Trípticos: Contigo podemos evitar la siniestralidad laboral. Accidentes de trabajo y Trastornos musculoesqueléticos; Amianto; Empleos verdes y PRL; Trabajadores y trabajadoras autónomas; Agentes biológicos; Agentes cancerígenos; Servicios de prevención.

Cuadernillos: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024; Trabajadores y trabajadoras autónomas; Daños derivados del trabajo; Trastornos Musculoesqueléticos, negociación colectiva y prevención de riesgos laborales; Amianto; Evaluación de Riesgos Laborales; Empleos verdes y PRL; Accidentes y territorialidad; Adaptación del puesto; Riesgos biológicos; Accidentes de Trabajo.

Manuales: Delegado y delegada de Prevención; Conviene Saber; Daños derivados del Trabajo desde la perspectiva de género; Patologías No Traumáticas; Riesgos emergentes; Riesgo eléctrico; Envejecimiento población trabajadora.

Estudios técnicos: Estudio técnico Nuevas necesidades preventivas ante el reto climático (2021); Estudio Transición justa, empleos verdes (2022).

Otras publicaciones como: USB Selección de Publicaciones y Legislación sobre Salud Laboral, actualizado a septiembre de 2022, infografías.

PUEDES ENCONTRAR MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN MATERIA PREVENTIVA EN:
https://saludlaboralmadridugt.org
https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID
Avda. América, 25, 8 planta, 28002 Madrid. Tel: 91 589 75 36
e-mail: slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org
https://saludlaboralmadridugt.org/

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL
Avda. América, 25, 8 planta, 28002 Madrid. Tel: 91 589 09 09
e-mail: sindrogas@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC
SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO.
Tel: 91 589 73 94 - email: saludlaboral.madrid@fesmcugt.org
UGT Servicios Públicos de Madrid
Tel: 91 589 70 43 - email: saludlaboral@ugtspmadrid.es
FICA
INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO
Tel: 91 589 77 33 - email: saludlaboralmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE
Avda. Valdelaparra, 108
28100 Alcobendas - Tel: 91 662 08 75
email: uczonanorte@madrid.ugt.org

ESTE
C/ Simón García de Pedro, 2
28805 Alcalá de Henares - Tel: 91 888 09 92
email: uceste@madrid.ugt.org

SURESTE
C/ Silos, 27
28500 Arganda del Rey - Tel: 91 876 89 65
email: ucsureste@madrid.ugt.org

SUR
Avda. de los Ángeles, 20
28903 Getafe - Tel: 91 696 05 11
email: surslmamujer@madrid.ugt.org

OESTE
C/ Clara Campoamor, 2
28400 Collado Villalba - Tel: 91 850 13 01
email: ucoeste@madrid.ugt.org

SUROESTE
C/ Huesca, 2
28941 Fuenlabrada - Tel: 91 690 40 68
email: suroeste@madrid.ugt.org

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)
Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid Teléfono: 900 71 31 23
e-mail: irsst@madrid.org

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID (ITSS)
Plaza José Moreno Villa, 1 - Esq. Pl. España, 17, 28008, Madrid
Teléfono: 91 363 56 00
e-mail: itmadrid@mites.gob.es

Cuadernillo Informativo de PRL

Enfermedades Profesionales

La Salud y la Seguridad en el Trabajo como Derecho Fundamental

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América, 25, 8 planta, 28002 Madrid. Tel: 91 589 75 36
e-mail: slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org
https://saludlaboralmadridugt.org

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid Teléfono: 900 71 31 23
e-mail: irsst@madrid.org

UGT Madrid

Comunidad de Madrid