



BALANCE SINDICAL. EL PAPEL DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL NUEVO SISTEMA DE NOTIFICACIÓN Y REGISTRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

A lo largo de las siguientes líneas queremos tratar dos aspectos que, aunque a priori no parezcan tener mucha relación, son imprescindibles a la hora de poder ejercer tanto una crítica al sistema de notificación y registro de enfermedades profesionales como impulsar el trabajo de los representantes de los trabajadores hacia la mejora del mismo.

El primero de los aspectos trata sobre el balance sindical que, tras más de un año de aplicación del Real Decreto sobre Enfermedades Profesionales, debemos hacer para poder discernir si está cumpliendo con las expectativas que nos fijamos y las reivindicaciones históricas de este sindicato.

Es decir, trataremos de contestar a una simple pregunta, ¿se han cumplido nuestras expectativas en materia de enfermedades profesionales con la entrada en vigor del nuevo Real Decreto?

Para contestar a esta pregunta primero debemos conocer cuáles eran y siguen siendo las reivindicaciones de la UGT en este tema.

El anterior Real Decreto era del año 1978, esto lógicamente generaba un gran desfase entre los trabajos que actualmente encontramos en las empresas y las actividades que se recogían en el listado. La realidad social y económica española había dado un salto cualitativo y cuantitativo importante, luego era necesario adaptar la legislación a esta realidad.

Esto, en principio, se ha conseguido aunque no en su totalidad. La inclusión de las enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales no fue atendida, algo que lamentamos pues es evidente que gran parte de los riesgos que se generan en las empresas se están trasladando hacia los riesgos de tipo psicosocial. Afortunadamente los riesgos de seguridad están siendo mejor gestionados, permitiendo que se materialicen cada vez en menor medida.

Las exigencias de competitividad y productividad de las empresas provocan que los riesgos psicosociales sean riesgos emergentes que, cada vez más, nos encontramos en cualquier tipo de empresa y que están generando numerosas enfermedades. Enfermedades que hoy por hoy se están trasladando al sistema público de salud casi en su totalidad, socializando un gasto que no debería soportar la sociedad en su conjunto sino quien tiene las competencias en la gestión de las contingencias profesionales, empresas y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Al margen de esto, si fue recogida otra importante reivindicación que esperábamos mejorara el reconocimiento de las enfermedades profesionales. El establecimiento de un sistema de notificación, reconocimiento y registro de las Enfermedades



Profesionales era una reivindicación prioritaria para la UGT, se debía eliminar la comunicación por parte del empresario de las enfermedades profesionales. Esto se hizo y con ello se esperaba que desapareciera una de las principales trabas para el reconocimiento de las enfermedades profesionales. Luego diré si se ha conseguido el resultado esperado o por el contrario no hemos avanzado nada.

La verdadera mejora del sistema de notificación e información sobre enfermedades profesionales se debe al contemplarse la vigilancia e investigación de las situaciones epidémicas o brotes de naturaleza laboral, causadas por enfermedades conocidas o emergentes y que pudiesen estar afectando a una empresa o sector concreto. Podemos decir que esta parte no se está dando los frutos esperados. Se puede observar perfectamente como existen sectores donde la incidencia de una enfermedad concreta es altamente recurrente y sin embargo están siendo derivadas al Sistema Público de Salud, haciéndolas pasar por Contingencias Comunes.

Pues bien, con estas y otras reivindicaciones, a finales del año 2006, fruto del Diálogo Social, se aprobó el nuevo cuadro de enfermedades profesionales y junto con él, un nuevo procedimiento de notificación de las mismas, que entró en vigor el 1 de enero de 2007.

La novedad fundamental radicó en que ya no sería el empresario el encargado de la notificación de las enfermedades profesionales, sino que ésta se haría a través de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Un año después de la entrada en vigor del Real Decreto 1299/2006 por el que se aprobaba el Cuadro de Enfermedades Profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecían los criterios para su notificación y registro, la realidad española es la siguiente.

La declaración de Enfermedades Profesionales ha descendido un 22%, es decir se han declarado 4.713 menos, cuando el objetivo fundamental de la reforma era hacer aflorar el gran número de enfermedades profesionales ocultas en el sistema español. El año pasado se declararon en Castilla y León 647 enfermedades profesionales, frente a las 1397 del año 2006, en Soria fueron declaradas 78 durante el año 2007 frente a las 192 del año 2006. En lo que llevamos de año se han declarado en Castilla y León 163 enfermedades profesionales frente a las 203 que se habían declarado en el mismo periodo el año pasado. En Soria han sido 13 frente a las 21 del año pasado en el periodo de enero a marzo.

Esto nos lleva a pensar en que las condiciones de trabajo de los trabajadores Castellano – Leoneses en general y de los Sorianos en particular han mejorado de forma espectacular en el último año y medio o bien en que se están infranotificando enfermedades profesionales derivándolas a enfermedad común. La versión de UGT sobre las razones de este descenso se acercan más, desgraciadamente, a la segunda opción que a la primera. Y no sólo somos nosotros quienes sospechamos de que no se estén declarando enfermedades profesionales que sí lo son, también parece que la Seguridad Social se ha dado cuenta que algo no estaba funcionando bien.

Quizás sea esta la razón por la que la Seguridad Social, ante la sospecha de que las mutuas estaban subestimando enfermedades profesionales, decidió en septiembre del año pasado revisar todos los expedientes resueltos como enfermedad común por las Mutuas en los que hubiera indicios de que esa enfermedad podría ser profesional. Luego parece ser que no sólo los Sindicatos tenemos la mosca detrás de la oreja, al parecer el INSS también ha adoptado medidas para que no se “camuflen” las enfermedades profesionales convirtiéndose en otro tipo de contingencia.

De los expedientes revisados por el Ministerio entre los meses de enero a agosto del pasado año, se modificó la decisión de la Mutua en un 40% de los casos, dando la razón al trabajador por considerar que su dolencia la originó el trabajo y era por tanto una Enfermedad Profesional.

Si analizamos el año 2007, independientemente del grosero descenso sufrido con respecto al año anterior, nos encontramos con que la declaración de Enfermedades Profesionales en España no es uniforme, sino que se producen significativas diferencias entre Comunidades Autónomas lo que es muy preocupante ya que la salud de los trabajadores ha de ser la misma en todo el territorio nacional. Así por ejemplo en Navarra se declara una enfermedad profesional por cada 187 trabajadores y en Castilla y León una por cada 1.068 trabajadores.

Es intolerable y no hay justificación posible salvo la dejación de las Administraciones de las Comunidades Autónomas encargadas de velar por el cumplimiento de la normativa y la mala praxis de las Mutuas de Accidentes de Trabajo que están desviando al Sistema Público de Salud los costes que debían asumir por estas Enfermedades Profesionales no declaradas.

En el año 2007 no se produjo ninguna Enfermedad Profesional mortal en Castilla y León, algo de todo punto inexplicable, durante el año 2006 en España tampoco hubo ninguna Enfermedad Profesional mortal. Que nuestro país sea el único del mundo en el que no hay muertes ocasionadas por enfermedades profesionales solo puede señalar de nuevo hacia las Mutuas, que no olvidemos que gestionan el dinero destinado a sufragar los gastos derivados de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, que no reconocen el origen laboral de la mayoría de las dolencias que sufren los trabajadores españoles.

Por otra parte, el 82% de las Enfermedades Profesionales que se declaran en nuestro país pertenecen al GRUPO 2, que son las causadas por agentes físicos y dentro de este predominan las del agente D “*enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo: fatiga e inflamación de las vainas tendinosas, de tejidos peritendinosos e inserciones musculares y tendinosas*”, con un 73% .

El balance que se puede extraer a la luz de estos datos no puede ser otro que NEGATIVO. La entrada en vigor del nuevo Real Decreto sobre Enfermedades Profesionales no ha hecho sino abrir la puerta a otro tipo de incumplimientos que, aunque siguen yendo en el mismo sentido, no declarar las Enfermedades Profesionales, tienen actores diferentes. Antes eran las empresas, ahora son las

Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, sea quien sea el responsable lo cierto es que el trabajador sigue en un estado de indefensión en esta materia provocado por la acción premeditada de quien tiene la obligación de declarar las enfermedades profesionales.

Desde la UGT, sólo nos queda seguir denunciando este tipo de actos y poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras todo tipo de apoyos y recursos para que se puedan defender con garantías.

Los Delegados de Prevención, se convierten en una herramienta perfecta tanto para transmitir el apoyo del que os estoy hablando como para mejorar las condiciones de trabajo que provocan daños a la salud.

Cuando hablamos de enfermedades profesionales no podemos dejar a un lado la vigilancia de la salud. Esta es un elemento clave para la prevención, detección y tratamiento de los daños a la salud. Además en nuestro ordenamiento jurídico, la vigilancia de la salud es una de las obligaciones preventivas más importantes.

En este sentido, el artículo 196 de la Ley General de la Seguridad Social establece que las empresas que hayan de cubrir puestos con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquellos y a realizar reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas.

Claro, para que esto suceda, las empresas deben tener perfectamente evaluados los riesgos profesionales que existan en los distintos centros de trabajo y además tener perfectamente catalogados aquellos puestos donde se puedan desencadenar enfermedades profesionales.

El incumplimiento por parte de las empresas de la obligación de efectuar estos reconocimientos médicos previos, la convierte en responsable directa de todas las prestaciones que puedan derivarse de la enfermedad profesional. Esta grave consecuencia deja entrever la importancia de la obligación descrita, lo que me lleva a denunciar que estamos siendo testigos de numerosos incumplimientos de este tipo, incumplimientos que seguiremos denunciando públicamente y que juegan en contra de la salud de los trabajadores.

Pero esta obligación no sólo alcanza a las empresas, las entidades gestoras y las Mutuas de A.T. y E.P. también están obligadas, antes de tomar a su cargo la protección por accidente de trabajo y enfermedad profesional del personal empleado en empresas con riesgo de contraer esta última contingencia, a conocer el certificado de aptitud del trabajador, haciendo constar en la documentación correspondiente que tal obligación ha sido cumplida.

Pues bien, esto tampoco se está haciendo, de lo contrario habría empresas que no tendrían concertadas las contingencias profesionales ni con el INSS ni con ninguna Mutua, y como podréis suponer esto no existe.

El incumplimiento de esta obligación hace incurrir a la Mutuas en gravísimas responsabilidades, llegando incluso, en caso de reincidencia, a la pérdida de autorización para colaborar en la gestión de las contingencias profesionales.

Volviendo a la Vigilancia de la Salud debemos decir que es un hecho incuestionable, por mucho que se pretende hacer ver lo contrario, que los trabajadores somos los primeros interesados en cuidar por nuestra salud.

Es una falacia perversa decir que los trabajadores son unos irresponsables y que si la empresa no vigila los actos de los trabajadores, estos últimos estarían trabajando siempre en condiciones inseguras.

Los trabajadores hemos sido, somos y seguiremos siendo los primeros interesados en cuidar por nuestra seguridad y salud en el trabajo.

Y lo hacemos por nosotros mismos, por nuestra familia y por que no se entiende trabajar de otra forma que no sea segura. Ahora bien, la seguridad no depende en exclusiva de nosotros, hay otra persona que debe poner los medios, que incluso debe obligar a utilizarlos a quienes no lo hacen, y debe asegurar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, me estoy refiriendo al empresario.

En el marco de protección que debe asegurar el empresario, la vigilancia de la salud se convierte en una obligación empresarial que necesita de la colaboración necesaria del trabajador, salvo en tres excepciones perfectamente delimitadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La colaboración necesaria parte del hecho de que la vigilancia de la salud es, por norma general, voluntaria para el trabajador. Es decir, sólo se podrá llevar a cabo cuando éste preste su consentimiento.

La vigilancia de la salud es una medida de promoción y protección de la salud más. Así, desde esta visión de la misma, se puede reconocer de forma clara y precisa que no generará ningún coste para el trabajador, y aunque no queremos entrar en analizar el concepto de coste si debemos decir que esto implica que no se debe hacer fuera de horas de trabajo o de lo contrario se deberá resarcir al trabajador por el tiempo invertido en someterse a la vigilancia de la salud.

Desde el Servicio Técnico de Asistencia Preventiva siempre hemos reconocido los beneficios de la vigilancia de la salud periódica, entendiendo ésta como parte de la acción protectora, de la que la empresa es deudora, en función de los riesgos laborales existentes en la empresa.

Ocurre, y en no pocos casos, que la empresa quiere hacer pasar gato por liebre, quiere o pretende utilizar la vigilancia de la salud para conseguir unos fines que nada tienen que ver con la prevención de riesgos laborales. Por eso el empeño en convertirla en Obligatoria, cuando en realidad la vigilancia de la salud es algo adicional a otra serie de actuaciones que si son obligatorias para la empresa y que no se llevan a cabo con tanto empeño ni premura como son, por ejemplo el Plan de Prevención, la Evaluación de Riesgos, o la Planificación de la Actividad Preventiva.

La vigilancia de la salud debe perseguir, como fin exclusivo, la detección de daños en la salud de los trabajadores que ponen de manifiesto condiciones de trabajo perniciosas o fallos en el sistema de gestión de la prevención.

De poco sirve a la prevención de riesgos laborales, una vigilancia de la salud obligatoria si, como comprobamos a diario, las empresas siguen sin invertir ni un euro en materia preventiva más allá de lo estrictamente necesario.

Los fines ajenos a la salud laboral deben ser erradicados de cualquier disciplina preventiva. Criterios como la selección de personal, o el control de la salud de los trabajadores en cuestiones que no se derivan de las condiciones de trabajo, no deben mezclarse con la prevención de riesgos laborales. Y mucho menos se debe intentar justificar, bajo el argumento de la colaboración del trabajador, situaciones que ni afectan a la mejora de las condiciones de trabajo ni benefician el estado de salud de los trabajadores.

En conclusión, la vigilancia de la salud se configura como un método complementario de detección de riesgos laborales, y como tal debe ser aplicado en el seno de las empresas. Nunca existirá una vigilancia de la salud eficaz si previamente no existe un verdadero Plan de Prevención (evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva) implantado e integrado en la empresa.

El principio de voluntariedad, salvo en el caso de las excepciones contempladas por la L.P.R.L., no debe ser conculcado en ninguna ocasión y menos para tapar carencias preventivas achacables exclusivamente a la empresa, ni mucho menos para conseguir fines ajenos a la prevención de riesgos laborales.

Dicho esto y ahora que tenemos claro que se debe hacer de manera previa a la aparición de una enfermedad profesional vamos a analizar qué podemos hacer en el caso de que al final se materialice realmente.

Al igual que ocurre con el accidente de trabajo, las enfermedades profesionales son daños a la salud y por lo tanto deben ser investigados por el empresario a fin de detectar las causas que lo han originado este hecho. Sólo de esta forma se podrán adoptar medidas preventivas que impidan en un futuro la materialización de otro accidente u otra enfermedad profesional.

En la práctica, son contadas las ocasiones en las que la empresa investiga las enfermedades profesionales. Por propia definición las enfermedades profesionales son procesos lentos que requieren de la participación de especialistas médicos cualificados, las empresas no cuentan con estos recursos por lo que tienen que ser las Mutuas quienes se ocupen de facilitar a las empresas la solución a esta obligación. Ocurre que muchas empresas tienen concertadas las Contingencias Profesionales con Mutuas pequeñas, con escasos recursos y en ocasiones ni siquiera cuentan con servicios médicos propios de las especialidades más habituales. Esto provoca un alto grado de indefensión al trabajador que se ve afectado por una enfermedad profesional ya que ni la detección es precoz ni el diagnóstico será el correcto ni el tratamiento de la enfermedad será el adecuado.

Ahora bien, conociendo estos problemas, ¿qué debe hacer un trabajador cuando tenga sospechas de estar padeciendo una enfermedad profesional?

Lo primero será comunicarlo a la empresa quien le tendrá que facilitar el denominado volante de asistencia para que pueda acudir a la Mutua. Es decir, si

tenemos sospechas de estar padeciendo una enfermedad profesional debemos acudir a la Mutua (y esto lo quiero decir en mayúsculas y con negrita). Nos encontraremos con numerosos problemas muy difíciles de resolver si lo primero que hacemos es acudir a nuestro médico de cabecera. Las enfermedades profesionales las trata y gestiona la Mutua, nunca el sistema público de salud.

Y aquí queremos hacer un inciso. Una de las novedades que ha introducido el nuevo Real Decreto es que si el Sistema Público de Salud detecta o sospecha que una determinada enfermedad puede ser profesional deberá notificarlo a los efectos de que sea reconocida como tal. Esto no se está haciendo en nuestra Comunidad, y estamos asistiendo a que muchas enfermedades, como por ejemplo los trastornos músculo – esqueléticos, están siendo atendidos por el Sacyl, socializando un gasto que no le correspondería si se trataran estas enfermedades por quien debe tratarse, la Mutuas.

Volviendo a que debe hacer un trabajador cuando sospeche que pudiera estar padeciendo una Enfermedad Profesional, después de acudir a la Mutua será atendido por los servicios médicos de ésta. El médico puede entender que la sospecha del trabajador es cierta o no.

En el primer caso, la Mutua notificará la Enfermedad Profesional extendiendo el correspondiente parte de Enfermedad Profesional y emitiendo el parte de baja médica si lo considera necesario.

Puede ser necesario aplazar el diagnóstico definitivo para realizar un estudio médico previo a la declaración y reconocimiento de la enfermedad profesional, siempre que lleve consigo la baja en el trabajo. Este estudio se realizará en el llamado período de observación.

El período tiene una duración máxima de 6 meses, pero puede ser prorrogado por igual plazo si se estima necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad. Al término de dicho período el trabajador pasa a la situación que proceda o continuará en IT, computándose el período de observación a efectos de la duración máxima de la misma.

En el segundo caso, cuando el médico considere que la enfermedad que padece el trabajador es una enfermedad común en vez de profesional como el sospechaba, éste le derivará al Sistema Público de Salud quien atenderá al trabajador de la dolencia que padezca y le dará la baja médica si lo considera necesario.

Ocurre que esta situación se da más veces de las que se tendría que dar. Lo decía a principio de la intervención, tanto se da esta situación que de todos los expedientes revisados el 40% volvieron a la Mutua, quien tuvo que hacerse cargo de ellos al ser considerados contingencia profesional.

¿Que podemos hacer ante esta situación? Nosotros siempre recomendamos que ante cualquier sospecha de padecer una enfermedad profesional se acuda primero a la Mutua, esto nos va a evitar males posteriores. Si la Mutua no nos atiende o cuando lo hace nos deriva al médico de cabecera, lo primero que debemos hacer es

dejar constancia de los hechos en el libro de reclamaciones que deben tener a disposición de los trabajadores. En el mismo dejaréis anotado el día, la hora y el motivo de vuestra visita a la Mutua y la respuesta del facultativo que os ha atendido. Lógicamente deberéis quedaros con una copia de esta reclamación pues os puede servir de ayuda a la hora de demostrar una posible mala actuación de la Mutua.

Como el INSS es el único competente para reconocer el carácter profesional o común de una enfermedad, cuando existan dudas al respecto, deberemos solicitar al INSS que determine el origen de nuestra dolencia, aportando toda cuanta documentación sea necesaria para demostrar que el origen de la enfermedad es profesional.

¿Qué documentos sería conveniente aportar? Principalmente la evaluación de riesgos laborales de vuestro puesto de trabajo. Si ésta está bien elaborada será fácil demostrar el origen laboral de la enfermedad.

Aquí la importancia del trabajo del Delegado de Prevención cobra especial relevancia. Sois vosotros, los Delegados de Prevención, quienes tenéis que vigilar que en la evaluación de riesgos de vuestras empresas se contemplan todos y cada uno de los riesgos presentes en los puestos de trabajo. Suele ser habitual que las evaluaciones de riesgos se ciñan a evaluar riesgos de seguridad (aquellos que pueden originar un accidente de trabajo) y se olviden de valorar los riesgos laborales que pueden ocasionar enfermedades profesionales.

Por lo tanto, debéis estar muy atentos y debéis analizar con detenimiento las evaluaciones de riesgos de vuestras empresas ya que si no están bien elaboradas deberéis exigir a la empresa que la modifique y que contemple los riesgos que no hayan sido evaluados.

Decíamos, al principio de este documento, que se componía de dos partes. La primera era realizar un balance de la aplicación del nuevo Real Decreto sobre Enfermedades Profesionales y en segundo lugar trataría de analizar el papel de los representantes en el nuevo sistema de notificación y registro de las enfermedades profesionales.

A modo de resumen y para terminar, no podemos sino calificar de malo el balance de la aplicación del nuevo Real Decreto. No valen excusas, es tan evidente que se están ocultando Enfermedades Profesionales que no vale la pena ni siquiera valorar el nuevo cuadro de enfermedades profesionales. Las cuentas de resultados de las Mutuas está pesando más que la salud de los trabajadores, esto tenemos que decirlo así de claro y así de alto.

Y no sólo ocurre con la enfermedad profesional, la gestión de las contingencias comunes por parte de las Mutuas es otra de las competencias de éstas que están dando lugar a numerosas reclamaciones por parte de los trabajadores y de los sindicatos, quienes desde el principio hemos visto esta competencia como una privatización encubierta del Sistema Público de Salud y como una forma de control extremo de la salud de los trabajadores, primando más aspectos económicos y de rendimiento laboral que los aspectos de salud.

O también el acceso a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, situación que desde que pasó, con la Ley de Igualdad Efectiva, a ser considerada una contingencia profesional, y por tanto a la órbita de gestión de la Mutuas, empezó a originar problemas en cuanto al reconocimiento de este derecho. Tanto es así que el propio INSS tuvo que solicitar a la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia un informe sobre embarazo y riesgo laboral con el objetivo de que quedasen claros cuales eran los riesgos laborales que pueden afectar al embarazo o lactancia y cuándo la trabajadora debería alejarse de su puesto de trabajo en función de los riesgos presentes en su puesto de trabajo.

En definitiva, el papel de los representantes de los trabajadores, más concretamente de los Delegados de Prevención, debe ser absolutamente beligerante contra los incumplimientos de la normativa, tanto la más estrictamente relacionada con la prevención de riesgos laborales como aquella que le afecta de forma colateral, por ejemplo normativa de seguridad social.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales os reconoce 4 competencias básicas,

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Estáis perfectamente legitimados, no sólo legal o moralmente sino también técnicamente, ¿quién mejor que vosotros sabe cómo os afectan las condiciones de trabajo? ¿quién mejor que vosotros sabe cómo se pueden mejorar?

Os animamos, por lo tanto, a seguir trabajando por la mejora de las condiciones de trabajo, a seguir persiguiendo los incumplimientos empresariales, pero también a colaborar con aquellas empresas socialmente responsables. La prevención de riesgos laborales es cosa de todos. No debe quedar ni la más mínima duda que nosotros seremos los primeros en exigir el cumplimiento de toda la normativa pero también que seremos los primeros en ayudar a que se cumpla.