

## Como actuar si se ha declarado una **enfermedad profesional** en tu empresa

04

4/2012

La **Enfermedad Profesional** viene definida en el Art. 116 de la Ley General de Seguridad Social: "Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional"



La declaración de una enfermedad profesional supone una **obligación para la empresa** de tomar medidas preventivas para modificar o eliminar las condiciones de trabajo que ocasionan dicha enfermedad.

Una vez declarada la enfermedad profesional, se deben investigar sus causas, reconocer los riesgos en el puesto de trabajo que la ocasionaron, identificarlos en las evaluaciones de riesgo, y por tanto, adoptar las medidas preventivas.

Decíamos en la ficha anterior que "todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar reconocimientos médicos previos y periódicos". A este respecto, el **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)**, en su artículo 196, establece una serie de **normas específicas para enfermedades profesionales**.

Dichas normas van dirigidas a:

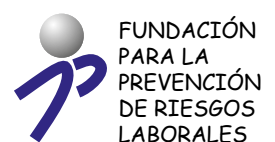
- Establecer la obligatoriedad del reconocimiento médico previo a la contratación del trabajador, salvo casos excepcionales
- Imponer la gratuidad del reconocimiento para el trabajador, incluidos los gastos de desplazamiento.
- Establece una doble prohibición:
  - en la contratación, cuando el trabajador es declarado no apto en el reconocimiento médico previo
  - en la continuidad en el mismo puesto de trabajo cuando el trabajador es declarado no apto en los reconocimientos médicos sucesivos.

Estas normas tienen un carácter especialmente preventivo, pues tienen la finalidad de evitar la exposición al riesgo de contraer una enfermedad profesional a trabajadores y trabajadoras que pueden ser más sensibles a contraer una enfermedad de origen profesional determinada.

El incumplimiento, por parte del empresario, de las normas mencionadas anteriormente, le acarreará una serie de **responsabilidades por falta de reconocimientos médicos** previos o periódicos.



Con la Financiación de:



- Con independencia de con quien tenga cubierta la protección de las contingencias profesionales, la empresa se convierte en responsable directa de todas las prestaciones que pudieran derivarse.
- En apoyo a esta medida, se establece que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS), tienen la obligación de velar por el cumplimiento de reconocimientos médicos previos o periódicos.

Para ello, antes de tomar a su cargo la protección por accidente de trabajo y enfermedad profesional del personal empleado en industrias con riesgo específico de la contingencia profesional, la Mutua deberá conocer el certificado del reconocimiento médico previo a que se refiere en el art. 196, haciendo constar en la documentación correspondiente que tal obligación ha sido cumplida. De igual forma deberán conocer los resultados de los reconocimientos médicos periódicos.

El incumplimiento por las MATEPSS de la obligación antes descrita, les hará incurrir en las siguientes responsabilidades:

Obligación de ingresar a favor de los fines generales de prevención y rehabilitación, el importe de las primas percibidas, con un recargo que podrá llegar al 100% de dicho importe.

Obligación de ingresar, con el destino antes fijado, una cantidad igual a la que equivalgan las responsabilidades a cargo de la empresa, incluyéndose entre tales responsabilidades las que procedan de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 123 de la LGSS (de recargo de prestaciones).

Anulación, en caso de reincidencia, de la autorización para colaborar en la gestión.

En aplicación de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**, los incumplimientos por parte del empresario de estas obligaciones le podrán suponer:

#### Infracciones graves, por:

- No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre PRL, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.
- No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales...

#### Infracciones muy graves, por:

- La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo...
- Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL

#### REFERENCIAS NORMATIVAS

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.