

# Prevención de Riesgos Laborales en la Construcción



El sector de la construcción convive con una situación preocupante de siniestralidad laboral. Por ello, todos los actores implicados, desde el Gobierno hasta las empresas y, por supuesto, los propios trabajadores, deben caminar en una única dirección para frenar esta tendencia. La solución pasa inevitablemente por una insistente prevención de los riesgos laborales y el fomento de la seguridad en las obras en ejecución.

Foto: Promateriales



Foto: Promateriales

las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecido en la normativa de PRL.

– La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

Además, en la aplicación del R.D. 1627/1997, son frecuentes éstas infracciones:

– La falta de designación de coordinadores en materia de seguridad y salud cuando ello sea preceptivo.

– El incumplimiento de la obligación de que se elabore el estudio o estudio básico de seguridad y salud, cuando ello sea preceptivo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de PRL, o cuando tales estudios presenten deficiencias o carencias significativas y graves en relación con la seguridad y la salud en la obra.

– No adoptar las medidas necesarias para garantizar en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.

– No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones establecidas en el artículo 9 del R.D. 1627/1997 como consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra.

En cualquier caso, desde MCA-UGT recuerdan que “los más graves errores u omisiones son aquellos que ocasionan la muerte o situaciones de invalidez permanente para el trabajador, y que suelen estar relacionados con las caídas en altura, los atrapamientos y el soterramiento”. Por otra parte, el sindicato indica que “las normas que vulneran las empresas tienen que ver con el incumplimiento de los convenios como, por ejemplo, la prolongación abusiva de las jornadas de los trabajadores, los ritmos de trabajo excesivos, etc., y el incumplimiento de la ley de PRL en aspectos como el establecimiento de los mecanismos de prevención y de formación para los trabajadores en las empresas”. Asimismo, interpretan que los motivos de dichas vulneraciones responden a los “plazos de ejecución perentorios y la búsqueda del abaratamiento a través del ahorro en inversiones en seguridad”.

Desgraciadamente, es frecuente escuchar noticias de operarios que mueren en el trabajo. El incumplimiento de la normativa sobre seguridad, traducido en muchas ocasiones en la ausencia de planes de prevención, así como algunas negligencias por parte tanto de los trabajadores como de las empresas, contribuye a esta situación. Sin embargo, como señalan desde el sindicato de MCA-UGT (Metal, Construcción y Afines), “cabría distinguir entre las empresas que cumplen con la ley, en las que la incidencia de la siniestralidad es menor, y aquellas otras que vulneran sistemáticamente las más elementales normas de seguridad en el trabajo, que son las que hay que perseguir con todo el peso de la ley”.

### Los principales errores y omisiones

Como señala Elisabet Gimeno i García, abogada asociada del despacho Arasa y De Miquel Advocats Associats, los principales errores u omisiones “derivan del incumplimiento o inobservancia de la normativa que puede provocar desde sanciones administrativas hasta condenas penales por imprudencias graves con resultado de lesiones o muerte”. Por su parte, Gómez de la Serna, miembro del despacho Lexland Abogados, incide en que “cabe destacar, por su gravedad, por el riesgo que generan y por la entidad de las sanciones que llevan aparejadas”, las siguientes conductas:

– Incumplimiento de la obligación de integrar la PRL en la empresa a través de

la implantación y aplicación de un plan de prevención con el alcance y contenido establecidos en la normativa de PRL.

– 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, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores, o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.

– La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquellos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

– No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención.

– No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y

### Las sanciones

Las anteriores vulneraciones de las normas se concretan en las sanciones recogidas por el R.D. Legislativo 5/2000 que, atendiendo a su gravedad, se dividen en:

**Sanciones leves.** Castigadas con multa de 40 a 2.045 euros.

**Sanciones graves.** Pueden suponer multas que oscilarían entre 2.046 y 40.985 euros.

**Sanciones muy graves.** Castigadas con multas de 40.986 a 819.780 euros.

Además, las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, llevan aparejadas su publicación y constancia en el registro público creado por el R.D. 597/2007, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.

Por otra parte, las infracciones de las normas sobre PRL pueden traer consigo consecuencias de índole civil y penal en caso de que, de la falta de seguimiento de las normas en esta materia, resulte la producción de daños personales o materiales.

### Algunos consejos

Para combatir la siniestralidad y buscar una mayor seguridad en las obras, Gómez de la Serna aboga por la formación de una “cultura preventiva” entre trabajadores y empresarios. Así, los empleados deberían alcanzar un mayor nivel de capacitación

profesional por medio de una formación profesional adecuada, mientras que los empresarios habrían de asumir como una inversión la formación de los trabajadores, cambiando de gasto a coste el concepto que se tiene de lo relacionado con la PRL. Lo mismo opina Josep Castells, director de Seguridad e Higiene de la mutua Asepeyo, quien afirma que “la prevención debe considerarse como una inversión para reducir las lesiones y también los costes derivados de los accidentes tanto para la empresa como para la sociedad en general”.

El abogado de Lexland explica que “afrontar la PRL es tan simple como seguir tres sencillas reglas: buscar el asesoramiento de un profesional, asumir que todo gasto asociado a la prevención es una inversión en el futuro de la empresa, e invertir en la formación de los trabajadores para contribuir a dar al capital humano un valor real de activo de la empresa”.

Desde MCA-UGT coinciden en señalar como esencial el desarrollo de la citada “cultura de prevención”. Además, afirman que “no basta con dotarnos de las mejores leyes para acabar con los accidentes, sino que es necesario su cumplimiento por parte de todos los actores que intervienen en el sector”, y destacan como esenciales el “control en la subcontratación, la formación permanente de los trabajadores, la contratación de calidad y con derechos o la regulación de los ritmos y las horas de trabajo”.

En cualquier caso, podemos reseñar algunos aspectos que no deben obviarse a la hora de prevenir accidentes:

– Contar con planes de prevención ajustados a la realidad de las obras y con delegados que supervisen la correcta aplicación de los mismos.

– Impartir cursos formativos a todos los trabajadores en materia de prevención.

– Aplicar estrictamente la nueva ley reguladora de la subcontratación.

– No admitir que los estudios y planes de seguridad se redacten con un mismo contenido para todo tipo de obras sin que el constructor ni el coordinador de seguridad sigan su contenido.

– Profundizar en la integración de la prevención en todos los puestos de trabajo y en el conjunto de operaciones que se realizan, prestando atención también a la formación específica en materia preventiva de los responsables de la obra.

– Aplicar las mismas medidas empresariales que aplicamos en otras áreas de la compañía en las que se desean obtener resultados, para lo que habrá que fijar objetivos, dedicar presupuesto, establecer métodos de trabajo y controlar lo que se está haciendo para poder corregir cuando sea necesario.

Para combatir la siniestralidad y buscar una mayor seguridad en las obras, los expertos abogan por la formación de una “cultura preventiva” entre trabajadores y empresarios



Foto: Promateriales

## La normativa actual

Según Gómez de la Serna, abogado del bufete Lexland, “en los últimos tiempos se han dado importantes avances para atajar problemas como los que tradicionalmente han venido originando la alta siniestralidad registrada en España, aproximando nuestra regulación a la de países de nuestro entorno y siendo, de hecho, pioneros en algunos aspectos. La transformación que ha vivido el sector de la construcción en el ámbito de la PRL ha sido una de las más importantes y radicales producidas en el ámbito laboral, faltando únicamente que los avances normativos vengamos acompañados de la formación de una ‘cultura preventiva’, tanto en los empresarios como en los trabajadores”. En cualquier caso, según el abogado, al analizar la regulación legal y administrativa en materia de riesgos laborales dentro del sector de la construcción, cabe establecer una neta distinción entre normas de carácter general que se aplican y regulan la prevención de riesgos en todos sus ámbitos, y normas de tipo más específico, destinadas a dar un marco jurídico hecho a medida de las especificidades propias del sector en nuestro país”. Así, según las aportaciones de Gómez de la Serna, Elisabet Gimeno i García, abogada del despacho Arasa & De Miquel y el sindicato MCA-UGT, entre las primeras encontramos:

**Ley 31/1995, Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL).** Es el pilar fundamental del sistema y establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la

seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva. Además, el Real Decreto 171/2004 desarrolla el artículo 24 de dicha ley, relativo a la PRL en materia de coordinación de actividades empresariales.

**Ley 54/2003.** Reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales que introduce la figura del plan de PRL, cuyo contenido quedará definido posteriormente por el R.D. 604/2006.

**Real Decreto 39/1997.** Aprueba el reglamento de servicios de PRL, modificado poco después por el R.D. 780/1998.

**R.D. Legislativo 5/2000.** Aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

**R.D. 597/2007.** Regula las sanciones muy graves en materia de PRL.

**Otra normativa.** Estatuto de los Trabajadores, reforma urgente y parcial del Código Penal de 1983 y R.D. 2001/83 sobre la regulación de la jornada.

Entre las normativas específicas del sector debemos citar:

**R.D. 1627/1997.** Se trata de una norma adaptada al proceso edificativo y establece las disposiciones de seguridad mínimas en las obras de

construcción. Así, regula la figura del coordinador de Salud y Seguridad en fases de proyecto y ejecución e informa de sus obligaciones; establece el Estudio de Seguridad y Salud en fase de proyecto así como el Plan de Seguridad y Salud en fase de ejecución; establece las obligaciones del contratista, subcontratista y trabajador autónomo; introduce el Libro de Incidencia como herramienta del coordinador. Además, regula la información, formación y participación de los trabajadores en las obras.

**Ley 32/2006.** Regula la subcontratación en el sector y la limita a tres niveles, establece un Registro de Entidades Acreditadas, impide subcontratar a los trabajadores autónomos, introduce la obligatoriedad del Libro de Subcontratación en cada obra y establece las infracciones y sanciones por su incumplimiento. Además, se obliga a las empresas a contar con un mínimo de empleo indefinido, se exige una mejor formación en materia preventiva para los trabajadores, define la responsabilidad subsidiaria en los casos de incumplimiento. Poco después se aprobó el R.D. 1109/2007, que desarrolla reglamentariamente y concreta aspectos de aquella ley como el requisito de estabilidad en el empleo para las empresas contratistas y subcontratistas, la inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas que debe crear cada Comunidad Autónoma y en el que están obligadas a inscribirse las empresas que operen en ese ámbito y las condiciones para la habilitación del Libro de Subcontratación que debe disponer cada empresa contratista en cada obra.



Foto: Promateriales




La calidad  
salta a la vista

En ISOLUX CORSÁN afrontamos el futuro desde una perspectiva de crecimiento sostenible. Emprendemos iniciativas dirigidas a generar bienestar para todos, que contribuyen a crear sociedades más felices, prósperas y respetuosas con el entorno. Y para ello mantenemos un alto nivel de exigencia en nuestras políticas de calidad y medio ambiente.

Por eso nuestro trabajo deja una huella, la excelencia de lo bien hecho. Y eso se nota.

## Qué es imprescindible tener

Esencialmente, son dos los elementos que una empresa debe contemplar: el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Seguridad e Higiene. Siguiendo la guía "Prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción" de Asepeyo podemos definir un poco mejor en qué consisten:

**Plan de PRL.** Debe contener los siguientes aspectos:

a) La identificación de la empresa y de su actividad productiva, el número de los centros de trabajo y sus características y el número de trabajadores y sus características, con relevancia en la PRL.

b) La estructura organizativa de la empresa, con la identificación de las funciones y responsabilidades que asume cada uno de los niveles jerárquicos y los respectivos medios de comunicación entre ellos en relación con la PRL.

c) La organización de la producción en lo que se refiere a la identificación de los diferentes procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa en relación con la PRL.

d) La organización de la prevención en la empresa, con la indicación de la modalidad preventiva escogida y los órganos de representación existentes.

e) La política, los objetivos y las metas que quiere conseguir la empresa en materia preventiva, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que dispondrá a tal efecto.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva. Asimismo, el plan de PRL debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, y en particular por todos los niveles jerárquicos, y conocido por todos los trabajadores. Además, tendrá que reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores.

En el caso de las empresas medianas y grandes, por la diversidad de obras

que ejecutan, es difícil que un solo plan dé respuesta a las necesidades del conjunto de sus centros de trabajo. A la par que se dispone de un plan general de la empresa, común para la totalidad de centros de trabajo y en él se recojan aspectos generales –como la aplicación de normas de calidad y medioambiente ISO, o la norma OHSAS 18001:1999, por ejemplo–, lo más lógico es que cada obra disponga de su propio plan de PRL y que sean los jefes de obra los responsables de su definición. Las empresas pequeñas contarán sólo con un plan de PRL que se deberá completar en cada obra con un plan de seguridad y salud.

**Plan de seguridad y salud.** Es el documento que contiene la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, y es esencial para la gestión y aplicación del plan PRL. Este plan analiza, estudia, desarrolla y complementa las previsiones contenidas en el estudio o estudio básico, en función de su propio sistema de ejecución de la obra. En él se deben incluir las propuestas de medidas alternativas de prevención que el contratista proponga, con la correspondiente justificación técnica, que no podrán implicar disminución de los niveles de protección previstos en el estudio o estudio básico. Además, tiene que estar permanentemente en la obra a disposición de los diferentes agentes

que intervengan en su ejecución, así como de aquellos órganos con responsabilidad en la materia y de los representantes de los trabajadores.

En la elaboración del plan habrá que tener en cuenta:

- El proyecto.
- El estudio o estudio básico de seguridad y salud.
- Las evaluaciones de riesgos de los diferentes subcontratistas.
- Los procedimientos de ejecución del contratista y de sus subcontratistas.
- Las condiciones expresas de la obra.

Este esquema se seguirá en las obras con proyecto, mientras que en las obras sin proyecto y eventuales se realizará una evaluación de riesgos.

Por último, debe recordarse que el Reglamento de los Servicios de Prevención, recogido en el R.D. 39/1997, fija las siguientes modalidades organizativas a escoger por el empresario para desarrollar la PRL: designar a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo, constituir un servicio de prevención propio o recurrir a un servicio de prevención ajeno. Sea

cual fuere la modalidad escogida, serán los responsables del sistema de gestión de PRL de la empresa y proporcionarán servicio preventivo y asesoría interna a las diferentes áreas y departamentos de la organización.

Además, todos los centros de trabajo deben contar con un libro de incidencias y otro de visitas:

**Libro de incidencias.** Se utiliza para hacer anotaciones de control y seguimiento del plan de seguridad y salud

**Libro de visitas.** Es obligatorio su uso en todos los centros de trabajo a excepción de aquellos que desarrollen actividades con una duración inferior a 30 días en las que participen 6 o menos trabajadores, y debe estar a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los subinspectores de Empleo y Seguridad Social, y de los técnicos habilitados para que realicen sus anotaciones durante sus visitas.

En cuanto a los elementos materiales, indudablemente, la obra debe contar con las oportunas medidas de seguridad tales como líneas de vida, redes de protección, etc. Por su parte, los operarios deberán ser pertrechados con los elementos oportunos como casco, arnés, botas, gafas, etc.



Foto: Promateriales



Foto: Promateriales

## Especial atención a la subcontratación

La subcontratación merece una atención especial, por el hincapié que se está haciendo en el desarrollo de una normativa que ponga freno a las actividades de algunas empresas y bajo las que subyacen, según consideran los actores del sector, las principales causas de la siniestralidad laboral. Como señala Gómez de la Serna, los incumplimientos más habituales que se producen en el ámbito de la Ley 32/2006, que regula la subcontratación en el sector de la construcción, son:

– El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como

productivo, que cuentan con la formación necesaria en PRL y que dispone de una organización preventiva adecuada.

– Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa.

– El falseamiento en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente, que dé lugar al ejercicio de actividades de construcción incumpliendo el régimen de la subcontratación o los requisitos legalmente establecidos.

### Un mejor convenio para prevenir

No sólo la normativa busca frenar la siniestralidad en el sector, sino que también las partes implicadas, a través de patronal –Confederación Nacional de la Construcción (CNC)– y sindicatos –UGT y CC.OO.–, están poniendo su granito de arena. La muestra de este interés se refleja en la firma el pasado 17 de agosto del IV Convenio General de la Construcción, válido hasta 2011. Así, como destaca MCA-UGT, el nuevo acuerdo “establece por primera vez la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC), un documento en el que se reconocerá la formación de cada trabajador y que será el medio para que cada uno acredite su capacitación para trabajar en este sector”. Además, hace hincapié en la PRL y, en especial, en el desarrollo y aplicación de la Ley de Subcontratación.

Pero también existe otra novedad que el sindicato resalta como “un gran avance en materia de PRL”: la inclusión de un “Libro II” sobre aspectos de salud y seguridad. Este documento viene a sustituir la antigua Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, que procede de la época preconstitucional –es de 1970– y que no se había modificado desde el primer Convenio General del sector, rubricado en 1992. El principio de acuerdo establece mejoras en las indemnizaciones por incapacidad permanente y absoluta para los trabajadores que sufran accidentes laborales.

Por último, patronal y sindicatos han pactado que el Órgano Paritario de Prevención en la Construcción (OPPC) amplíe sus actividades de prevención a todos los centros de trabajo que no cuenten con servicios de prevención propios.

El Convenio General de la Construcción establece por primera vez la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC), que reconoce y acredita la formación de cada trabajador del sector

### Bajo la sombra de la siniestralidad

Uno de los aspectos que más preocupan en el sector de la construcción es su siniestralidad. No en vano, según podemos ver en los datos aportados por el Ministerio de Trabajo, y teniendo en cuenta la población ocupada en cada sector, la construcción presenta la lacra de arrojar la mayor siniestralidad. Con alrededor de un 13% del total de población ocupada, supuso el 27,1% del total de accidentes con baja. Además, presentó el 34,9% de accidentes graves –superando incluso al sector servicios –que cuenta con casi cinco veces más trabajadores– y el 32,9% de los accidentes mortales. De este modo, en el sector de la construcción cada año se producen alrededor de 260.000 accidentes con baja –más de 700 por día– y pierden la vida en el trabajo cerca de 400 trabajadores –más de una persona cada día y alrededor de 1,5 operarios por cada 10.000 empleados–. Pero el mayor problema es que la cifra parece estabilizada en esos números. Así, en el primer semestre del año se han registrado datos nada halagüeños. Pese a que el número de accidentes con baja leves se redujo respecto al mismo período del año anterior (de 127.740 en junio de 2006 a 123.545 en 2007), creció la cifra de accidentes graves (de 1.464 a 1.540) y mortales (138 frente a 136).

¿Cuáles son los motivos de la siniestralidad del sector? Éstos son algunos de los citados por las fuentes consultadas:

– Falta de formación y experiencia de la población trabajadora, caracterizada por una alta presencia de inmigrantes, precariedad laboral y altas tasas de temporalidad. Esto lleva a que los empleados a menudo desempeñen funciones para las que no están cualificados, sin las medidas de protección adecuadas y sin conocer los riesgos a los que se exponen.

– Ausencia de “cultura de la prevención”. Según Gómez de la Serna, es necesario que los avances normativos “vengan acompañados de la formación de una ‘cultura preventiva’, tanto en los empresarios como en los trabajadores, que sólo podrá

alcanzarse cuando los trabajadores de este sector se aproximen a un nivel de capacitación profesional y formación del que la mayoría, en la actualidad, carecen”.

– Diversidad de colectivos de trabajadores de distintas especialidades y multiplicidad de empresas intervinientes en la obra. Como explica Gimeno i García, “podríamos hablar de un concierto en el que tocan a la vez todos y cada uno de los instrumentos de una orquesta e incluso de conciertos paralelos, con lo que la organización de los diversos agentes y elementos debería ser absolutamente estricta”.

– Subcontratación en cadena. Hasta ahora, éste factor ha sido uno de los puntos señalados por la mayoría de los agentes sociales como principal motivo de la alta siniestralidad en el sector de la construcción. Como resaltan desde MCA-UGT, “un dato significativo es que el 95% de los accidentes graves y mortales en el sector se han venido produciendo en las empresas subcontratadas”.

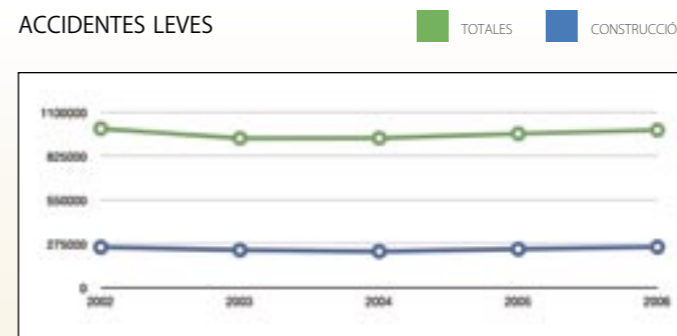
– Incumplimiento de la normativa de PRL por parte de las empresas del sector.

– Falta de procedimientos de trabajo seguros.

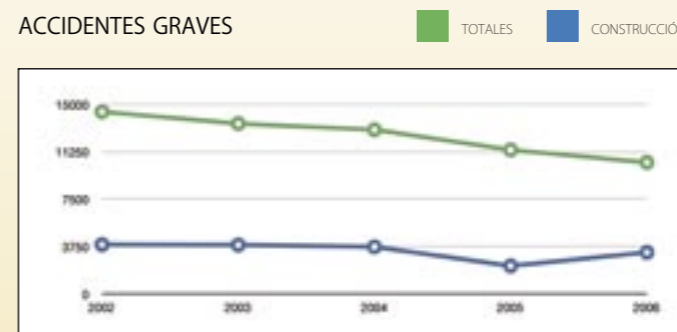
– Ineficacia de la Inspección de Trabajo, y falta de medios de la misma. “En la labor de prevención es fundamental la Inspección del Trabajo, pero la falta de medios técnicos y humanos de la inspección se traduce en una escasa capacidad para hacer cumplir las leyes y los convenios del sector en materia preventiva”, indican desde MCA-UGT. Como reflexiona Gimeno i García, “¿quién de nosotros no ha visto a un trabajador en lo alto de una casa sin estar atado a una línea de vida, sin arnés, sin botas... si lo vemos nosotros, ¿por qué no lo ven los organismos competentes?”.

– Prolongación de jornada y elevado ritmo de trabajo. Los ajustados plazos de ejecución de obra suelen llevar aparejados destajos y horas extraordinarias que pueden mermar las capacidades de los operarios.

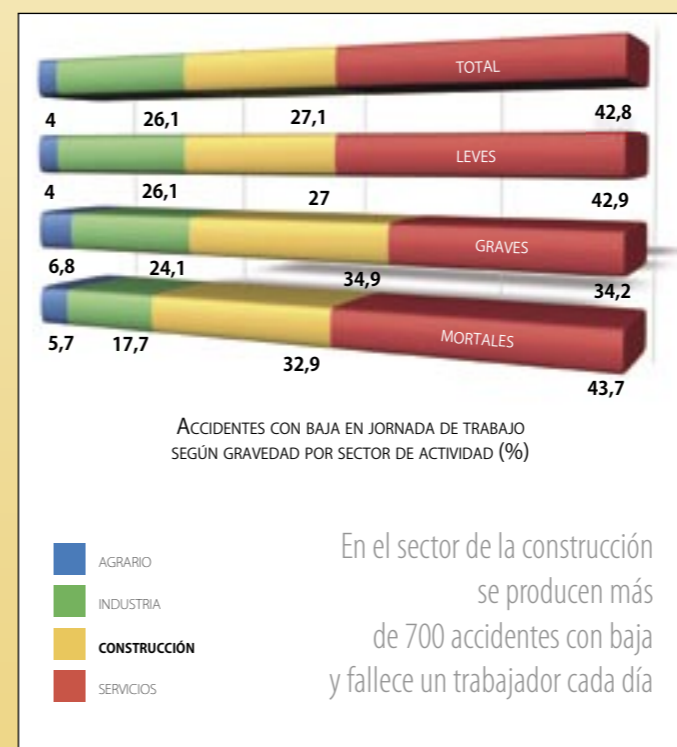
ACCIDENTES LEVES



ACCIDENTES GRAVES



ACCIDENTES MORTALES



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

### El papel de las mutuas

En los casos de enfermedades o accidentes, es frecuente que existan dudas acerca de quién debe hacerse cargo. En estos trances, el papel de las mutuas es fundamental, por lo que conviene conocer algunos aspectos. Así, Josep Castells, director de Seguridad e Higiene de Asepeyo, precisa que “la protección de las contingencias profesionales se realiza a través de las mutuas o entidades gestoras”. De esta manera, “en función de su actividad, la empresa cotiza la cuota del seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Por ello, cuando se produce un caso de enfermedad profesional es la mutua o entidad gestora quien ha de hacerse cargo de las prestaciones. En caso de que se trate de una enfermedad común, es directamente el Sistema Público de Salud quien debe hacerse cargo de la atención sanitaria y de las prestaciones”, puntualiza. Para ello, previamente habrá que determinar si se trata de una u otra, común o laboral. “Se ha aprobado recientemente una actualización del cuadro de enfermedades profesionales –R.D. 1299/2006– que las relaciona con los agentes físicos, químicos y biológicos que las causan y con las actividades capaces de producirlas. En base a este cuadro, es el facultativo del Sistema Nacional de Salud o del servicio de prevención, que atienden al trabajador en primer lugar, quien debe comunicar la enfermedad que pudiera ser clasificada como profesional a la mutua y al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS)”, explica Castells. Posteriormente, el servicio médico de la mutua deberá evaluar el caso y decidir su aceptación, y tramitarlo como enfermedad profesional o, en caso negativo, derivarlo hacia el Sistema Público de Salud, informando de dicha actuación al Sistema Nacional de Salud o al servicio de prevención, según proceda. “En último término, quien tiene la responsabilidad de determinar las contingencias causantes de la enfermedad es el INSS”, recuerda el miembro de Asepeyo.

En cuanto al procedimiento seguido en caso de enfermedad laboral, “es la mutua o entidad gestora quien, recabando la información necesaria que se precise a la empresa, cumplimenta y tramita el parte de enfermedad profesional, que en la actualidad se realiza electrónicamente mediante el sistema CEPROSS”, especifica.

Cabe recordar que en los casos de enfermedad profesional existe el mismo tipo de protección que para el accidente de trabajo. “La mutua se hace cargo de los gastos hospitalarios, y, si es necesario, de los gastos hospitalarios, farmacéuticos y de rehabilitación, y también cubre las prestaciones por incapacidad temporal y las indemnizaciones por invalidez, muerte y supervivencia”, apunta Castells.