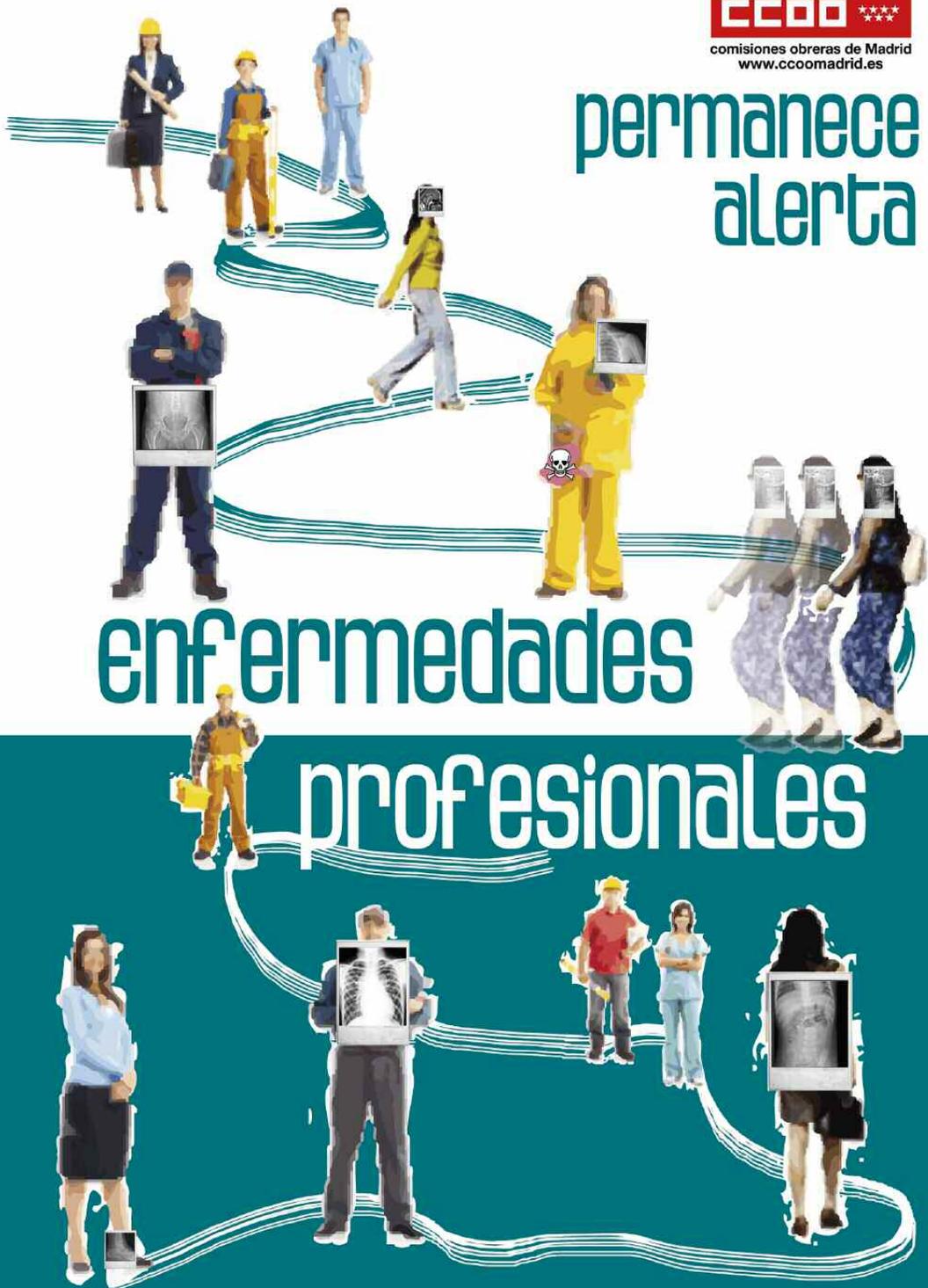


permanece
alerta

enfermedades

profesionales



ENFERMEDADES PROFESIONALES

Diciembre de 2011

Promueve: CCOO de Madrid

Dirige: Secretaría de Salud Laboral
www.saludlaboralmadrid.es

Edita: Ediciones GPS
Sebastián Herrera 14, 2ª planta
28012 Madrid
www.edicionesgps.es

Depósito legal: M-48883-2011

III Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de La Comunidad de Madrid (2008 - 2011)

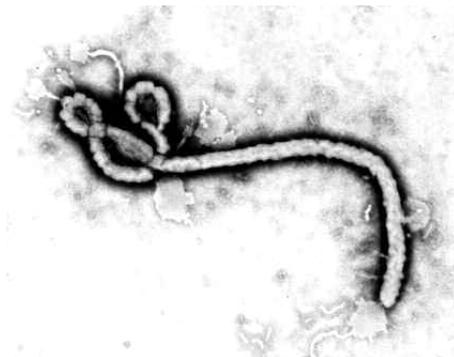
Cofinanciado por el Fondo Social Europeo

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del III Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2008-2011 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Índice

Introducción

1. ¿Qué es una enfermedad profesional?
2. Procedimiento de declaración
3. ¿Por qué es importante el reconocimiento de las enfermedades profesionales?
4. Entonces... ¿qué tengo que hacer ante la sospecha de una enfermedad profesional?
5. El papel de los Delegados y Delegadas de Prevención
6. Legislación de referencia



Introducción

Todos conocemos que las estadísticas oficiales de enfermedades profesionales subestiman la incidencia real de enfermedades relacionadas con el trabajo, infravalorando el verdadero impacto de éstas en nuestro país y en nuestra Comunidad.

En el año 2010 se declararon en Madrid un total de 949 enfermedades profesionales, de las cuales 560 fueron con baja. Pero la realidad es muy diferente, se estima que más de 13.000 trabajadores sufren anualmente en Madrid una enfermedad laboral.

Cada año mueren en la Comunidad de Madrid más de 60 trabajadores por accidente de trabajo, mientras que las estimaciones de muerte por enfermedad profesional se sitúan en torno a 1.700. En contraste con estas estimaciones, anualmente el sistema registra alrededor de uno o ningún caso.

Estos datos evidencian que aún son muchas las enfermedades de origen laboral que son tratadas como enfermedades comunes y asumidas por el Sistema Público de Salud, causando al trabajador un grave perjuicio tanto económico como asistencial, sin contar la dificultad añadida que esto supone para prevenir y eliminar en su origen las causas que la provocaron. Además, la aprobación del Real Decreto 1299/2006 y la actualización del listado de EPP no han solucionado el problema de la infradeclaración de las enfermedades profesionales.

En tus manos tienes un sencillo material que pretende facilitar tu trabajo como delegado o delegada de prevención, dando a conocer las claves del sistema de declaración de las enfermedades profesionales y ofreciendo propuestas para dinamizar el trabajo sindical en tu empresa, orientado no solo a la declaración de la enfermedad sino también –y fundamentalmente– a la adopción de medidas preventivas para eliminar las causas que las han provocado.

1. ¿Qué es una enfermedad profesional?

Según el **art. 116 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)** una enfermedad profesional es *“la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las **actividades** que se especifiquen en el listado vigente y que esté provocada por la acción de los **elementos o sustancias** que en dicho listado se indican para cada enfermedad profesional...”*¹

Por lo tanto para que una enfermedad laboral pueda ser considerada y declarada como profesional deben concurrir tres elementos:

1. Que la enfermedad esté recogida y enumerada en el cuadro.
2. Que el trabajador haya estado expuesto a uno de los agentes causantes contemplados en el cuadro. Y
3. Que el trabajador que la padezca desempeñe su actividad en una de las ocupaciones que recoge el cuadro.

Esto significa que todas las enfermedades profesionales están relacionadas con el trabajo, sin embargo no todas las enfermedades en cuya aparición intervienen, de alguna manera, las condiciones de trabajo están consideradas enfermedades profesionales.

Así, una enfermedad relacionada con el trabajo es aquella en cuya aparición contribuyen significativamente, como factores causales, el medio ambiente laboral y la realización del trabajo y sin embargo no está considerada como enfermedad profesional (Organización Mundial de la Salud).

...entonces... ¿qué pasa con las enfermedades relacionadas con el trabajo que no están en el cuadro?

Las enfermedades que se contraigan como consecuencia del trabajo, pero que no estén incluidas en el listado, pueden ser consideradas a efectos legales como **accidente de trabajo** (Art. 115.2, letra e de la LGSS), siempre que se demuestre que tienen como causa exclusiva el trabajo realizado. Algunos ejemplos son enfermedades de la columna vertebral o de la espalda en trabajadores cuya actividad implique trabajo manual pesado, posturas forza-

¹ La necesidad de que la lesión o enfermedad estuviera vinculada a un trabajador por cuenta ajena ha sido mejorada y, en la actualidad, es posible el reconocimiento de las enfermedades profesionales entre los trabajadores del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos por cuenta propia, del Régimen Especial Agrario y del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

das, inclinaciones o torsiones frecuentes o trastornos mentales como el *mobbing* o el *burn-out* ligados a la exposición a factores de riesgo psicosociales.

El listado

El cuadro de enfermedades profesionales al que alude el artículo 116 de la LGSS fue aprobado por el **Real Decreto 1299/2006** de 10 de noviembre, y entró en vigor el 01/01/2007.

La característica fundamental es que se adapta a la Recomendación 2003/670 de la Comisión Europea, incorporando además casi todas las enfermedades que contenía el cuadro anterior vigente desde 1978.

Se contemplan dos Anexos:

- **Anexo I**, que contiene los diferentes **agentes, tareas y patologías** que conforman los que se reconocen legalmente como enfermedad profesional.
- **Anexo II**, en donde figuran enfermedades no contempladas en el Anexo I, pero cuyo origen profesional se sospecha y cuya inclusión en el Anexo I podrá darse en el futuro.

Sólo se pueden declarar y reconocer legalmente como enfermedades profesionales las que están incluidas en el Anexo I

Ambos están estructurados en seis grupos, según tipos de agentes. Así, en cada uno de éstos se detallan enfermedades, agentes causales en el medio laboral y la actividad o actividades en los que pueden estar presentes.

Grupo 1. Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos. Metales como el cromo, mercurio, níquel, arsénico o plomo; otros agentes químicos como los halógenos (cloro, flúor), ácidos inorgánicos (nitrítico, sulfúrico), ácidos orgánicos, alcoholes, hidrocarburos aromáticos (benceno, xileno, tolueno) o poliuretano, etc. son algunos de los incluidos en este grupo.

Grupo 2. Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos. Algunos ejemplos son: **ruido, vibraciones, movimientos repetitivos y posturas forzadas, radiaciones ionizantes, calor, frío**, etc.

Grupo 3. Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos. **Bacterias, hongos, virus** capaces de provocar diversas enfermedades infecciosas y parasitarias son algunos de los ejemplos incluidos en este apartado.

Grupo 4. Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados. Como son: **polvo de sílice, de carbón, de amianto, de talco, metálicos**, etc.

Grupo 5. Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en los anteriores apartados: metales, polvos de madera, productos farmacéuticos, etc.

Grupo 6. Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos: amianto, aminas aromáticas, arsénico, benceno y otros disolventes, cadmio, cromo, etc.

Veamos un ejemplo literal para entender la estructura del cuadro:

GRUPO 2. ENFERMEDADES PROFESIONALES CAUSADAS POR AGENTES FÍSICOS

AGENTE D: Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo; enfermedades por fatiga e inflamación de las vainas tendinosas, de tejidos peritendinosos e inserciones musculares y tendinosa.

- **SUBAGENTE 01:** Hombro, patología tendinosa crónica de manguito de los rotadores.
 - **ACTIVIDAD:** Trabajos que se realicen con los codos en posición elevada o que tensen los tendones o bolsa subcromial, asociándose a acciones de levantar y alcanzar; uso continuado del brazo en abducción o flexión, como son pintores, escayolistas, montadores de estructuras.
- **SUBAGENTE 02:** Codo y antebrazo, epicondilitis y epitrocleitis.
 - **ACTIVIDAD:** Trabajos que requieran movimientos de impacto o sacudidas, supinación o pronación repetidas del brazo como resistencia, así como movimientos de flexoextensión forzada de muñeca, como pueden ser: carniceros, pescaderos, curtidores, deportistas, mecánicos, chapistas, caldereros, albañiles.

Pero atención, porque aunque en teoría es un listado cerrado, la redacción del propio cuadro hace que sea más amplio de lo que parece y puede atenuar e incluso hacer desaparecer la necesidad de uno o de otro requisito, ya que en muchas ocasiones incluso el propio encabezado habla de “principales actividades capaces de producir enfermedades relacionadas con el agente”. Por eso, ante un daño a la salud merece la pena dedicar un rato a estudiárselo y buscar apoyo en el sindicato.

Algunos ejemplos:

- **En el apartado 2.A.01, “Hipoacusia o sordera provocada por el ruido”**, describen como ocupaciones trabajos que exponen a ruidos continuos cuyo nivel sonoro diario equivalente sea igual o superior a 80 decibelios A, especialmente..., y describe una serie de ocupaciones con exposición a ruido. Pero la palabra *especialmente* que antecede al listado hace que no sea excluyente; es decir, que se acepten ocupaciones no citadas expresamente. Esta forma de redacción se repite en muchos apartados del listado.
- **En el apartado 5.A.01, “Enfermedades de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.** Sustancias de bajo peso molecular por debajo de los 1.000 Daltons (metales y sus sales, polvos de madera, productos farmacéuticos, sustancias químico plásticas, aditivos, disolventes, conservantes, catalizadores, perfumes, adhesivos, acrilatos, resinas de bajo peso molecular, formaldehidos y derivados, etc.)”; observamos cómo la identificación de la patología es bastante genérica y el agente causante concluye con un etcétera.

Aunque, si bien es cierto que este cuadro mejora el anterior de 1978 (incorpora más agentes, más actividades y más enfermedades), también tiene algunas limitaciones: no contempla las enfermedades del ámbito psicosocial como el *mobbing*, el *burn-out* o el estrés, ni algunas patologías osteomusculares.

2. Procedimiento de declaración

¿Quién declara la enfermedad profesional?

La **entidad gestora o mutua** de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la que la empresa tenga contratadas las contingencias profesionales será la responsable de elaborar y tramitar el parte de enfermedad profesional.

El empresario debe facilitar a la entidad correspondiente toda la información que obre en su poder para la elaboración del parte.

Los **Servicios de Prevención**, en su función de vigilancia de la salud, tienen asignada la tarea de detectar de manera precoz los daños producidos por las exposiciones a riesgos laborales. Por ello, deberán emitir **diagnóstico de sospecha** cuando tengan indicios de que un trabajador puede tener una enfermedad profesional. En este caso, el Servicio de Prevención deberá presentar el correspondiente diagnóstico de sospecha ante la entidad gestora para que ésta tramite, en su caso, la enfermedad profesional correspondiente.

¿Cómo se declaran? Comunicación de las enfermedades profesionales

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 de la Seguridad Social.

La comunicación inicial del parte se debe hacer dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que se haya diagnosticado la enfermedad profesional, y la totalidad de los datos se deben tramitar en el plazo máximo de los cinco días hábiles siguientes a la comunicación inicial. Para confeccionar en su totalidad el parte las empresas deben facilitar a las mutuas la información que éstas les requieran.

De no remitirse dicha información en el plazo establecido, hay que tramitar el parte poniendo el incumplimiento empresarial en conocimiento de la autoridad competente.

El trabajador tiene derecho a recibir copia del parte en soporte papel. Para ello deberá solicitarlo expresamente. Y si le dan la baja, en el parte debe constar que se trata de una baja por enfermedad profesional.

Recuerda...

Hay que declarar todas las enfermedades profesionales, requieran o no baja laboral



Se reconocerá también el carácter profesional de la enfermedad aun en el caso de tratarse de trabajadores que no se encuentran en situación de alta (a través del INSS).

El papel de los médicos del Sistema Público

También existe la posibilidad de que el trabajador acuda a su **médico del sistema público de salud (atención primaria o especializada)**, quien valorará si existen indicios de que la enfermedad pueda haber sido causada por el trabajo. El médico puede emitir un **diagnóstico de sospecha** del posible origen laboral (con baja si el estado de salud del trabajador es incapacitante para el trabajo) y trasladarlo a la autoridad sanitaria (Inspección Médica).

A continuación ésta trasladará a la entidad gestora encargada de la cobertura dicha sospecha para que emita, en su caso, el parte correspondiente.

En cualquier caso, sea quien sea quien inicie el trámite de declaración de enfermedad profesional, la última palabra la va a tener siempre el **INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social)** y siempre podremos acudir a él para establecer el origen laboral del daño.

En la siguiente página se resumen las distintas vías de declaración de las enfermedades profesionales.

Según resolución de 19 de septiembre de 2007, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, todos los expedientes tramitados por las MATEPSS (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social) por incapacidad temporal (IT) que se resuelvan sin considerar como enfermedad profesional a la contingencia causante, pese a contarse con indicios, deberán ser remitidos de forma inmediata a la correspondiente dirección provincial del INSS.

Recursos para el reconocimiento de una enfermedad como profesional

	Qué puede hacer	Organismo ejecutor	Proceso
Médico de la entidad colaboradora (MUTUA)	Reconocimiento médico, identificación de la enfermedad y emisión del parte	MUTUA	Registra en el sistema CEPROSS los casos reconocidos por sus médicos o los que provienen de diagnóstico sospecha. Si denegara el reconocimiento ha de hacerlo por escrito y si existen indicios deberá remitirlo al INSS para su valoración
Médico del Servicio de Prevención	Reconocimiento médico y formulación del diagnóstico de sospecha	Servicio de vigilancia de la salud del Servicio de Prevención	Traslada su diagnóstico de sospecha a la MUTUA o la entidad gestora
Médico del Sistema Público de Salud (Atención Primaria o Especializada)	Reconocimiento médico y formulación del diagnóstico de sospecha	Sistema Público de Salud (generalmente transferido a la CCAA)	Se tramita a través de la Inspección Médica, que traslada el diagnóstico de sospecha a la MUTUA o a la entidad gestora
Equipos de Valoración de Incapacidad del INSS	Reconocimiento médico y formulación del diagnóstico de sospecha	INSS	Organismo público que revisa casos denegados por otras instancias y registra directamente en el sistema CEPROSS

Fuente: Para reconocer y prevenir la enfermedades profesionales. HAGAMOS VISIBLE LO INVISIBLE. Edita: Comisiones Obreras de Andalucía. 2009.

Situaciones especiales

Las enfermedades profesionales tienen especificidades importantes con respecto al accidente de trabajo y las enfermedades comunes que quedan recogidas en la Orden Ministerial del 9 de mayo de 1962, actualmente no derogada:

Cambio de puesto de trabajo



En los casos en los que, como consecuencia de un reconocimiento médico, se descubra algún síntoma de enfermedad profesional que no constituya IT pero cuya progresión sea posible evitar mediante el traslado del enfermo a otro puesto de trabajo exento de riesgo, se deberá llevar a cabo dicho traslado dentro de la misma empresa sin que este cambio afecte a las retribuciones que viene percibiendo el trabajador.

Si no hay posibilidad de traslado, el trabajador debe ser dado de baja en la empresa, previa conformidad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, e inscrito con carácter preferente como demandante de empleo en la Oficina de Empleo.

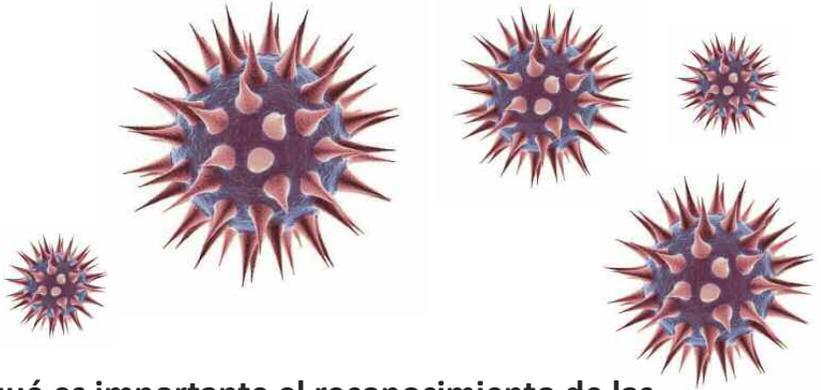
En este caso el trabajador tiene derecho a percibir a cargo de la empresa un subsidio equivalente al salario íntegro durante un máximo de doce meses, prorrogable por seis meses más a cargo del INSS y por doce más a cargo del Servicio Público de Empleo (SPE).

Periodo de observación

Se considera período de observación el tiempo necesario para el estudio médico y la determinación del agente causante de la enfermedad profesional cuando hay necesidad de aplazar (para asegurar) el diagnóstico de la misma.

Durante el periodo de observación pueden darse dos supuestos: que el trabajador pueda continuar con la realización de su trabajo o que sea necesaria una baja laboral. En este último supuesto, la propia Ley General de la Seguridad Social determina que a todos los efectos el periodo de observación tiene la consideración de situación legal de IT y se computa a efectos de la duración máxima de la incapacidad.

Su duración será como máximo de seis meses prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y determinación del diagnóstico. La competencia para conceder esta prórroga corresponde al INSS.



3. ¿Por qué es importante el reconocimiento de las enfermedades profesionales?

El reconocimiento de las enfermedades profesionales favorece que se adopten medidas de prevención para eliminar las causas que las han provocado, y eso redunda en beneficio de toda la plantilla.

Al reconocer el origen profesional de la dolencia se ponen de manifiesto los **factores de riesgo** que han generado la enfermedad, y la empresa está obligada a:

- Revisar la **evaluación de riesgos** y a adoptar las **medidas preventivas** necesarias para eliminar las causas y adaptar el puesto de trabajo.
- Proporcionar una **vigilancia de la salud** adecuada que garantice la detección precoz de las enfermedades de origen laboral.

Si la exposición continúa, la posibilidad de que la enfermedad empeore es muy elevada, y es muy probable que acabe afectando a más trabajadores.

A nivel social, el estudio de las enfermedades profesionales permite a las Administraciones sanitaria y laboral adoptar las políticas adecuadas para su prevención.

Además, sindicalmente es muy positivo el reconocimiento del daño laboral, porque **estimula la participación** y los trabajadores se comprometen más **en la defensa de su salud** y de unas buenas condiciones de trabajo.

Otras razones relacionadas con las prestaciones que recibe el trabajador que padece la enfermedad profesional son:

- **Asistencia sanitaria:** cobertura íntegra de gastos no cubiertos por enfermedad común (incluyendo por ejemplo desplazamientos para tratamientos).

- **Medicamentos y prótesis** son totalmente gratuitos (mientras que en la común el enfermo para el 40% del precio).
- No hay **periodo de carencia** en la cotización para el derecho a prestaciones.
- **Incapacidad temporal:** el subsidio por IT será del 75 por ciento de la base reguladora a partir del día siguiente de la baja médica y durante los primeros 20 días. Este porcentaje es más alto que en caso de contingencia común, en la que se calcula el 60 por ciento de la base reguladora.
- Cuando la enfermedad profesional ocasiona lesiones irreversibles calificadas como incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, la persona cobra una pensión vitalicia, según el grado, compatible o no con el trabajo.
- Cuando la enfermedad profesional ocasiona lesiones irreversibles calificadas como lesiones permanentes no invalidantes, tras la declaración la persona recibe una indemnización de cobro único, cuya cuantía variará teniendo en cuenta la base reguladora la incapacidad resultante.
- El cálculo de la base reguladora para las prestaciones en el caso de contingencias profesionales se hace sobre un periodo más breve que en el caso de contingencia común, con lo cual suele salir mejor remunerado, y también se toman en cuenta las horas extras realizadas durante el año anterior. Esto también afecta a las prestaciones por muerte y supervivencia.

Recuerda...

Igual que en los casos de accidente de trabajo, si la enfermedad profesional se ha producido por la falta de medidas de prevención o de protección por parte del empresario, el trabajador puede tener derecho a un recargo de prestaciones, que supone que todas las prestaciones económicas que pudieran derivarse de esa enfermedad se podrán incrementar, según la gravedad de la infracción, entre un 30 y un 50 por ciento.

El pago de esta prestación recae directamente sobre el empresario y, para conseguirla, la persona afectada, sus familiares y/o delegados de prevención podrán realizar una denuncia ante la Inspección de Trabajo, solicitando en la misma el recargo de prestaciones, o bien directamente ante el INSS.

4. Entonces... ¿qué tengo que hacer ante la sospecha de una enfermedad profesional?

1. Acudir a la **mutua** y solicitar un **estudio de enfermedad profesional**.
2. Si los médicos de la mutua reconocen el origen laboral de la enfermedad, deben proceder a su declaración mediante un comunicado específico. Si además el trabajador no puede trabajar, los médicos de la mutua deben tramitar la baja laboral por enfermedad profesional.
3. Si los médicos de la mutua consideran que la patología que sufre el trabajador no es una enfermedad profesional, el trabajador debe:
 - 3.1. Hacer una **reclamación** ante la mutua, dejando constancia del desacuerdo y pidiendo expresamente que se reconsidere el origen laboral de su enfermedad.

Los usuarios disconformes con la atención que han recibido por parte de una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social pueden plantear ante este organismo público su reclamación a través de la **Oficina Virtual de Reclamaciones** a Mutuas de AT y EP. Con el mismo fin, Seguridad Social también ha abierto un servicio telefónico: **902 112 651**, atendido de 8 a 14 hs. y de 16 a 18 hs.

Estas nuevas vías de reclamación se suman a la ya existente: presentar reclamaciones mediante formularios disponibles en las diversas ventanillas de cada una de las mutuas.

Las reclamaciones pueden ser puestas desde los servicios de asesoramiento sindicales, aclarando que se hace "en nombre de tal" y aportando los datos de esa persona, con el DNI y el teléfono de contacto.

- 3.2. Acudir al médico de cabecera, explicarle todo el proceso y solicitarle que emita un **diagnóstico de sospecha** del posible origen profesional (con baja, si el estado de salud del trabajador le incapacita para trabajar).

El médico debe trasladar este diagnóstico a la Inspección Médica y ésta a la mutua. En caso de discrepancia entre ambas será el INSS quien determine si el proceso tiene o no la consideración de enfermedad profesional.

- 3.3. Ponerse en contacto con los asesores del equipo de salud laboral de la Unión de Madrid o de las Federaciones regionales o Uniones Comarcales.
- 3.4. Si en estas instancias el proceso no se ha solucionado, el trabajador también puede de forma personal iniciar un procedimiento de Determinación de Contingencias en el INSS.



Recuerda...

El trabajador o la trabajadora tiene siempre la posibilidad de acceder directamente al INSS para solicitar una determinación de contingencia para aclarar el carácter profesional de la enfermedad.

5. El papel de los Delegados y Delegadas de Prevención

El trabajo sindical en las empresas debe estar orientado a **visualizar la relación entre trabajo y salud**, y por tanto tener elementos para conseguir la mejora en las condiciones de trabajo.

Como delegado de prevención, nuestra actuación no sólo debe centrarse en la declaración de la enfermedad profesional, sino también en establecer la necesaria interrelación con el resto del sistema preventivo y que al conocimiento de la enfermedad le siga, de manera inmediata, la eliminación de los factores de riesgo que la han hecho posible.

Debemos recoger toda la información preventiva necesaria para evitar las enfermedades profesionales; será necesario:

1. **Identificar y conocer** los factores de riesgo presentes en la empresa.
2. Conocer las patologías que forman parte del **listado de enfermedades** profesionales y ponerlas en relación con los riesgos y actividades presentes en la empresa.
3. Revisar la evaluación de riesgos y comprobar que los que pueden provocar enfermedades profesionales han sido identificados y evaluados correctamente.
4. Revisar la planificación de la actividad preventiva y comprobar que se está actuando sobre estos riesgos.

Los delegados de prevención tienen derecho a la información relativa a las enfermedades profesionales

Además:

5. Es necesario que estés alerta frente a la aparición de posibles enfermedades profesionales entre tus compañeros.
6. Puedes iniciar una pequeña investigación buscando entre los trabajadores la presencia de determinados síntomas relacionados con las “posibles enfermedades profesionales”; por ejemplo, en empresas con exposición a ruido buscaremos sorderas, o en aquellas empresas con movimientos repetitivos en miembros superiores buscaremos dolor, hormigueos, calambres, pérdida de fuerza... Puedes, por tanto, partir de los riesgos identificados o de síntomas ya presentes.

7. Exige que la vigilancia de la salud se realice con protocolos específicos para garantizar la búsqueda de posibles signos y síntomas de las enfermedades profesionales y su diagnóstico precoz.
8. Es importante que si encuentras una sospecha de enfermedad profesional actúes exigiendo el estudio de la enfermedad profesional y de los posibles riesgos que la han provocado.



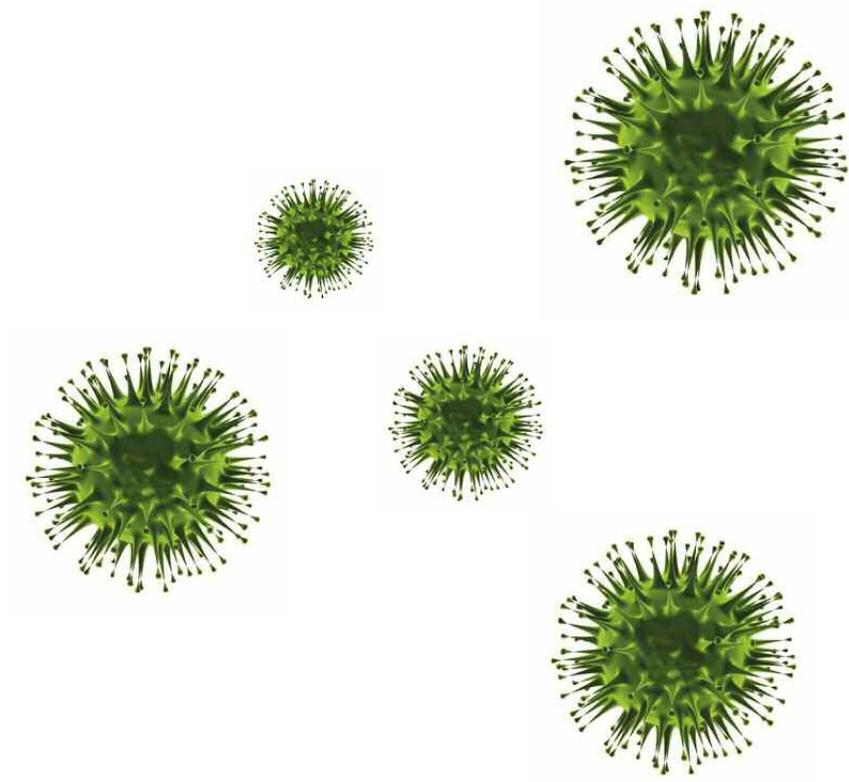
La acción sindical no se acaba con la declaración

Una vez declarada una enfermedad profesional, nuestro trabajo como delegados de prevención debe ir encaminado a:

- Exigir al empresario la investigación de las causas que han provocado la enfermedad.
 - Participar en la investigación.
 - Investigar si existen más casos. Si otros trabajadores o trabajadoras han estado expuestos a los mismos riesgos que la han ocasionado hay que descartar, a través de la vigilancia de la salud, que no padecen daño alguno.
 - Exigir la revisión de la evaluación de riesgos y la adopción de las medidas preventivas necesarias. Según el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención, cuando se produce algún daño a la salud se debe revisar la evaluación de riesgos.
- Comprobar que se han adaptado las medidas preventivas previstas.
 - Controlar que la vigilancia de la salud se realice con protocolos específicos para garantizar la búsqueda de posibles signos y síntomas de las EEPP y su diagnóstico precoz.
 - Realizar un seguimiento y control de la situación de los trabajadores que han sido objeto de declaración de una determinada enfermedad profesional.
 - Se ha de contemplar y prever la posibilidad que el trabajador o trabajadora afectado por la EEPP necesite una adaptación de su puesto de trabajo como trabajador especialmente sensible (art. 25 de la LPRL).

Propuesta para la acción sindical

Identificar riesgos	<ul style="list-style-type: none">• Identificar y conocer con los factores de riesgo presentes en la empresa.• Conocer las patologías que forman parte del listado de enfermedades profesionales y ponerlas en relación con los riesgos y actividades presentes en la empresa.
La importancia de evaluar	<ul style="list-style-type: none">• Revisar la evaluación de riesgos y comprobar que los riesgos que pueden provocar enfermedades profesionales han sido identificados y evaluados correctamente.• Revisar la planificación de la actividad preventiva y comprobar que se está actuando sobre estos riesgos.
Participar	<ul style="list-style-type: none">• Participar activamente en la investigación y las visitas de la Inspección de Trabajo.• Participar en las evaluaciones técnicas de las condiciones de trabajo y exigir su revisión en caso de EEPP.• Interpretar críticamente los informes.• Evaluar de forma compartida con los técnicos el riesgo y las medidas de prevención.
Informar los trabajadores	<ul style="list-style-type: none">• Asesorar y orientar ante los problemas concretos.• Informar sobre los riesgos y su prevención.• Informar sobre la presencia de ciertos síntomas y su relación con “posibles EEPP”• Discutir las propuestas de mejora con los propios interesados.
La vigilancia de la salud	<ul style="list-style-type: none">• Exigir que la vigilancia de la salud se realice con protocolos específicos para garantizar la búsqueda de posibles signos y síntomas y el diagnóstico precoz.



Legislación de referencia

El Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y establece los criterios para su notificación y registro de enfermedad profesional.

La Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, establece: el modelo de parte de enfermedad profesional, su procedimiento por medios informáticos, la notificación por vía electrónica y la creación del correspondiente fichero de datos personales, todo ello en el ámbito del sistema de la Seguridad Social.

El Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La Orden Ministerial de 9 de mayo de 1962, aún no derogada, recoge situaciones especiales en relación con las enfermedades profesionales.

Infórmate, es muy importante que conozcas las patologías que forman parte del listado de enfermedades profesionales y puedas ponerlas en relación con los riesgos y actividades presentes en tu centro de trabajo.

Busca apoyo en el sindicato

Permanece alerta, es necesario que estés atento frente a la aparición de posibles enfermedades profesionales entre tus compañeros.

Actúa, si encuentras una sospecha de enfermedad profesional.

¡Hay razones para pasar a la acción!

Si necesitas apoyo como trabajador o como delegado puedes encontrarlo en el sindicato



ANTE CUALQUIER DUDA LLÁMANOS

Equipo de Asesoramiento de Salud Laboral
C/ Pedro Unanue, 14. 28045 Madrid
Teléfono: 91 536 25 12 ext. 2512
slmadrid@usmr.ccoo.es
www.saludlaboralmadrid.es