

# Boletín técnico

## jurídico de prevención de riesgos laborales

Con la Financiación de:  
AT-0049/2015



Euskadi



número

# 8

Diciembre  
2016

Edita: UGT-Euskadi

Autores: UGT-Euskadi

Diseño Gráfico: UGT-Euskadi

Impresión: Grafitur S.A.

D.L. BI-779/2015

L.G. BI-779/2015



### Reportaje Erreportaia

Declaración de apto  
con limitaciones o  
restricciones

### A Fondo Gure Gaia

Prestaciones  
Especiales de las  
Mutuas

### ¿Los reconocimientos médicos deben hacerse fuera de la jornada de trabajo?

El artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL) establece la obligación del empresario de garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

En base a lo establecido en el art. 14.5 de la LPRL "El coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo no recaerá sobre la persona trabajadora", para que los

reconocimientos médicos no supongan al trabajador ningún tipo de coste, deben de realizarse dentro de la jornada laboral o fuera de ella pero descontando el tiempo invertido en los reconocimientos. Este tiempo debe computarse como tiempo efectivo de trabajo y si no se hubiese hecho así por la empresa sería de aplicación lo previsto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, o se compensa con tiempo de descanso o se abona como horas extraordinarias.

### ¿Nos pueden obligar a someternos al reconocimiento médico de empresa?

En principio NO, ya que tal y como establece la Ley de prevención de riesgos laborales en su artículo 22, "La vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento". Sin embargo existen excepciones, en las que estos reconocimientos, pueden ser obligatorios:

- Que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as. Para ello, la empresa debe

tener datos o antecedentes que permitan sospechar que existe un riesgo para la salud de los trabajadores..

- Que el reconocimiento sea necesario para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás o para otras personas.

- Cuando así lo recoja una disposición legal, en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En estos casos, es necesario Informe previo de los representantes de los trabajadores.

### ¿Cómo puedo conseguir los informes de los reconocimientos médicos anuales para solicitar una indemnización por lesiones de origen laboral?

Estos informes puedes solicitarlos al servicio de prevención con el que tu empresa tenga concertada la realización de los reconocimientos médicos. Legalmente, los centros sanitarios tie-

nen que tener esta documentación durante el tiempo adecuado a cada caso y, "como mínimo, 5 años contados desde la fecha de alta de cada proceso asistencial".



#### Consultas

2

- ¿Los reconocimientos médicos deben hacerse fuera de la jornada laboral?

- ¿Es obligatorio someternos al reconocimiento médico de empresa?

- ¿Cómo puedo conseguir los informes médicos anuales para solicitar una indemnización por lesiones de origen laboral?

#### Reportaje

3

- Declaración de apto con limitaciones o restricciones: efectos y consecuencias

#### A Fondo

4 - 5

- Prestaciones especiales de las Mutuas

#### Datos siniestralidad laboral

6 - 7



[www.ugteuskadi.org](http://www.ugteuskadi.org)

### Reconocimiento médico

## Declaración de apto con limitaciones o restricciones: efectos y consecuencias

Cuando un trabajador acude a realizar el reconocimiento médico, en el informe recibe lo que se denomina "declaración de aptitud de un trabajador", es decir, una conclusión diagnóstica que emite el médico del trabajo del servicio de vigilancia de la salud después de valorar los datos de salud del trabajador, las funciones y las exigencias de su puesto de trabajo y la información proporcionada por la evaluación de riesgo, y que le declara apto para trabajar.

En la vigilancia de la salud, se obtienen diferentes documentos, entre ellos, el informe de conclusiones de los resultados de vigilancia de la salud y el informe de aptitud. A menudo, se confunden estos 2 informes, que son diferentes.

La valoración de la aptitud para trabajar se define como la evaluación de la capacidad psicofísica del individuo para realizar su trabajo sin riesgo para su propia salud o la de otros. Sin embargo en ocasiones nos podemos encontrar con que el servicio de Vigilancia de la Salud ha

hecho constar lo siguiente "APTO CON LIMITACIONES O RESTRICCIONES".

**¿Qué supone para el trabajador esta declaración?** Supone que el trabajador puede desarrollar las tareas fundamentales de su puesto, pero alguna accesoria o no fundamental no podrá desempeñarla o sólo la podrá desarrollar de forma parcial. El informe médico deberá indicar si la limitación es de carácter reversible o irreversible (temporal o definitiva), especificar qué tipo de limitaciones tiene en sus tareas habituales de trabajo (por ejemplo, no podrá levantar cargas) así como recomendar las adecuaciones al puesto de trabajo para las limitaciones presentes.

**Si te declaran APTO CON LIMITACIONES, ¿Qué derechos tienes?** El empresario debería proceder a adaptar el puesto de trabajo, ya que el art. 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales le obliga a garantizar "de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación

de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias, pues el trabajador que presenta limitaciones o restricciones es especialmente sensible y goza de especial protección.

La Ley de Prevención establece la necesidad de que el empresario justifique de manera objetiva, razonable y proporcional, cualquier incidencia o cambio en las condiciones de trabajo que pueda vincularse o asociarse a los resultados de los reconocimientos médicos.

En el supuesto de que no existiera en la empresa un puesto de trabajo o función compatibles, el trabajador

especialmente sensible podrá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría, si bien conservará el derecho a las retribuciones de su puesto de origen. Sin embargo debes conocer que los tribunales han indicado que "no puede interpretarse en términos absolutos", por lo que la empresa no está obligada al cambio de puesto cuando éste no existe en el organigrama de la plantilla o cuando existe pero no está vacante. Por ello es importante que en tu empresa conozcas si hay puestos vacantes o que mediante la negociación colectiva incorpores cláusulas de cambio de puesto.

Finalmente no debes olvidar que el informe de aptitud no es definitivo, en posteriores reconocimientos puede modificarse, según la salud del trabajador y la valoración realizada por el médico.





### Prestaciones especiales de las mutuas

## ¿Sabías que las Mutuas gestionan ayudas asistenciales y económicas para las personas, o sus familiares, que han sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional?

En nuestro sistema de Seguridad Social, toda empresa está obligada a tener aseguradas la contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales). Pueden hacerlo bien asegurándolas directamente con el Instituto Nacional de la Seguridad Social o a través de una Mutua colaboradora. Asimismo, debe optar entre el INSS o la Mutua para gestionar las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de contingencia común.

#### ¿Qué papel tiene la mutua en las contingencias profesionales?

Si tu empresa ha concertado con la mutua la gestión de las contingencias profesionales, será el médico de la mutua quien emita los partes de baja, confirmación y alta. Las prestaciones que satisfacen las mutuas ante una contingencia profesional son las siguientes:

- Prestaciones de asistencia sanitaria.
- Prestaciones económicas derivadas de la incapacidad temporal del trabajador/a.

- Prestaciones por secuelas: Baremo de lesiones permanentes no invalidantes.
- Prestaciones económicas por incapacidad permanente, muerte y supervivencia.
- Prestaciones de asistencia social o prestaciones especiales.

#### ¿Qué son las prestaciones especiales?

Estas prestaciones están destinadas a paliar gastos extraordinarios y no cubiertos por la Seguridad Social, ocasionados a raíz de un siniestro laboral.

A través de las Prestaciones Especiales puede cursarse cualquier tipo de ayuda que considere necesaria el solicitante, siempre que tenga alguna relación directa o indirecta con las consecuencias derivadas del Accidente de trabajo o la Enfermedad Profesional contraída. Se trata de ayudas asistenciales, económicas específicas y programas individualizados de formación orientados a la readaptación y reinserción laboral. Por ejemplo:

- Adaptación de viviendas: pasillos, puertas, sillas de ducha y barandillas.

- Eliminación de barreras arquitectónicas: construcción de rampas y ascensores. Vehículos especiales: silla de ruedas eléctrica, scooter eléctrico, handbike, bi-pedestador eléctrico.

- Readaptación socio-profesional: formación ocupacional para la readaptación del accidentado. Ayuda para transporte y adquisición de material.

- Tratamiento psicológico a familiares, con prescripción facultativa.

- Otros gastos ocasionados: compra o sustitución de gafas, prótesis estéticas especiales, audífonos, cojines antiescaras, etc.

- Dietas de acompañantes: desplazamiento, alojamiento o manutención con motivo de hospitalización fuera del domicilio.

- Mobiliario especial: camas articuladas, sillón relax, grúa eléctrica, tabla de trasferencias, etc.

- Ayuda en caso de muerte: prestación económica a tanto alzado a favor de familiares en caso de defunción debido al siniestro de origen laboral.

- Ayuda temporal para atender gastos de alquiler o amortización de crédito hipotecario de la vivienda habitual.

- Ayudas para atender gastos de formación académica de los hijos.

- Asistencia de tercera persona en el hospital o domicilio: cuidado personal, labores del hogar, acompañamiento.

- Ayuda hospitalaria: persona que asiste al accidentado por carencia o imposibilidad de familiares.

- Ayudas para gastos jurídicos en reclamaciones interpuestas por la mutua: abogado informe pericial.

### La comisión de prestaciones especiales

Esta Comisión es la responsable de la concesión o no de las prestaciones de asistencia social que hayan de ser satisfechos por la mutua. Es la encargada de evaluar y conceder las ayudas solicitadas y elaborar criterios y prioridades para conceder las mismas.

Está constituida por una representación paritaria de los trabajadores (sindicatos mayoritarios) y de las empresas asociadas a la mutua.

### ¿Quién puede solicitar estas prestaciones especiales?

- Los trabajadores/as al servicio de los empresarios asociados o autónomos adheridos a una mutua que habiendo sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se encuentren en situaciones de necesidad (incluidos los pensionistas).

- Sus familiares y derechohabientes (cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes).

- Las personas asimiladas a familiares por convivencia durante un año (parejas de hecho).

### ¿Qué requisitos debe cumplir el solicitante?

Para poder solicitar las prestaciones de asistencia social es preciso:

- Ser trabajador/a de una empresa asociada o ser autónomo adherido a una mutua.

- Haber sufrido un accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

- Acreditar la existencia de lesión corporal o enfermedad profesional.

- Acreditar una situación de necesidad sobrevenida como consecuencia de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional que ocasione problemas económicos por merma de ingresos,

gastos especiales no cubiertos por la Seguridad Social, etc.

### ¿Cómo se solicitan estas prestaciones?

Hay que dirigirse a la Mutua, donde hay impresos para su solicitud o descargarlos en las páginas web de las mutuas.

Los plazos de presentación de solicitudes los establecen las propias mutuas.

Una vez la mutua ha recibido la solicitud de ayuda, la Comisión de Prestaciones Especiales estudiará la propuesta, la valorará y procederá a emitir una resolución concediendo en su totalidad o en parte la ayuda solicitada. Estas decisiones no podrán ser objeto de recurso o reclamación por parte de los interesados.

Estas prestaciones serán acumulables al resto de prestaciones reglamentarias que haya podido percibir el beneficiario/a en el mismo ejercicio fiscal, por lo que están sujetas al IRPF.



## La siniestralidad laboral en Euskadi, desde enero hasta noviembre, aumenta un 5% con respecto al mismo periodo en el 2015

Entre enero y noviembre de 2016 se han registrado un total de 29.138 accidentes laborales con baja en Euskadi, 1.475 accidentes más que en el mismo periodo de 2015, lo que supone un aumento del 5%.

En Bizkaia se producen el 51% de los accidentes laborales con baja de Eus-

kadi, seguido de Gipuzkoa con un 30% y de Alava con el 19%.

Cabe destacar, el alarmante aumento de los accidentes mortales respecto al periodo anterior, con un incremento del 19%.

Analizando las cifras por Territorios, observamos cómo en Bizkaia, 14.879

personas trabajadoras han sufrido un accidente laboral, 67 han sido graves y 24 trabajadores han fallecido, lo que supone un aumento del 7% respecto al año pasado.

Respecto a Gipuzkoa cabe decir que se han producido 8.845 accidentes laborales, de enero a noviembre de 2016. De los

cuales 55 han sido graves y 8 mortales, lo que supone un aumento del 4% respecto al 2015.

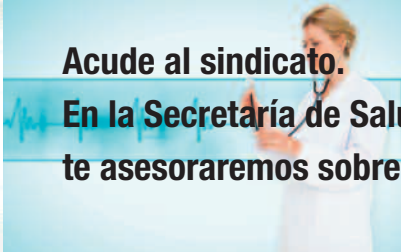
Por último, en Alava se han registrado 5.414 accidentes laborales, de los cuales 31 han sido graves y 5 mortales, es decir, se ha producido un aumento del 4% respecto al año pasado.

Tabla I. Accidentes con baja en Euskadi hasta noviembre de 2016 por territorio

	Araba 2016	Araba 2015	Bizkaia 2016	Bizkaia 2015	Gipuzkoa 2016	Gipuzkoa 2015	CAPV 2016	CAPV 2015
Leve	5.378	5.186	14.788	13.824	8.782	8.465	28.948	27.475
Grave	31	34	67	68	55	55	153	157
Mortal	5	3	24	14	8	14	37	31
Total	5.414	5.223	14.879	13.906	8.845	8.534	29.138	27.663

Tabla I. Accidentes con baja en Euskadi hasta noviembre de 2016 por territorio

	Leves 2016	Leves 2015	Graves 2016	Graves 2015	Mortales 2016	Mortales 2015	Total 2016	Total 2015
Agricultura	630	608	11	6	3	4	644	618
Industria	9.646	8.859	45	49	12	9	9.703	8.917
Construcción	2.484	2.426	21	29	4	4	2.509	2.459
Servicios	1.618	1.582	73	76	18	14	1.628	1.569
Total	28.948	27.475	153	157	37	31	29.138	27.663



**Acude al sindicato.**  
**En la Secretaría de Salud Laboral**  
**te asesoraremos sobre éste y otros temas.**



### Siniestralidad laboral por sectores

Al analizar la siniestralidad registrada en estos once meses del año 2016 podemos observar cómo es el sector Servicios el que registra más accidentes laborales con baja, el 56% del total, seguido por el sector Industrial con un 33%, la Construcción con un 9% y el sector Primario con un 2%.

Los accidentes laborales In Itinere con baja han supuesto el 11% de los accidentes laborales registrados de enero a noviembre de 2016.

### Índices de incidencia en Euskadi

El índice de incidencia, representa el número de accidentes con baja que se producen por cada mil trabajadores afiliados a la Seguridad Social en un periodo determinado.

La evolución de los índices de incidencia por sectores de actividad, nos muestra

**Tabla 2. Enfermedades Profesionales hasta noviembre de 2016**

	Con Baja	Sin Baja	Total 2016	Total 2015
Alava	136	201	337	383
Bizkaia	519	701	1220	1.088
Gipuzkoa	391	593	984	935
<b>Total</b>	<b>1046</b>	<b>1.495</b>	<b>2.541</b>	<b>2406</b>

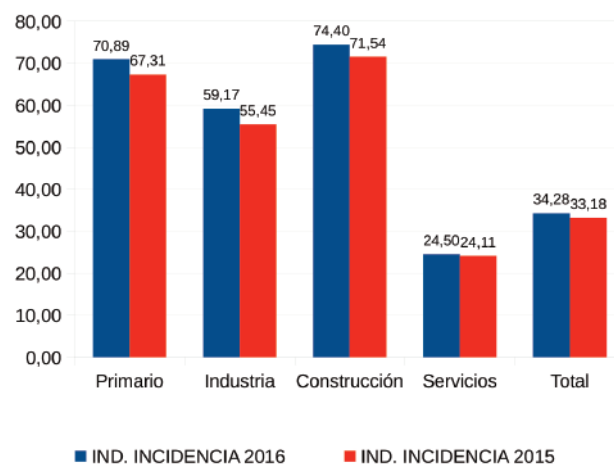
un ligero aumento de la siniestralidad laboral en Euskadi, con respecto al mismo periodo del año anterior, en todos los sectores de actividad.

La probabilidad de que un trabajador sufra un accidente laboral con baja en su trabajo es superior en Construcción, seguido del sector de Agricultura, Pesca y Ganadería, y después del de Industria y Servicios.

### Enfermedades profesionales

Entre enero y noviembre de 2016 se han declarado un total de 2.541 Enfermedades Profesionales en Euskadi, un 6% más que el año pasado. El 41% han

**Gráfico comparativo de índices de Incidencia de enero a noviembre 2015-2016**



sido Enfermedades Profesionales con baja y el 59% restante sin baja.

Bizkaia ha sido el territorio que más Enfermedades Profesionales con baja ha declarado, reconociendo 519, seguido de Gipuzkoa

con 391 y de Alava con 136. Las Enfermedades Profesionales sin baja se han reconocido en mayor medida en el territorio de Bizkaia con 701 Enfermedades, seguido de Gipuzkoa con 593 y de Alava con 201.

**En el trabajo, tu salud y  
tu seguridad es lo primero**



**CONTACTA CON LA OFICINA  
TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE  
RIESGOS LABORALES  
(OTPRL) DE UGT-EUSKADI,  
DONDE TE OFRECEMOS  
ASESORAMIENTO,  
TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS  
A EMPRESAS, FORMACIÓN Y  
APOYO SINDICAL**



**OTPRL**

Teléfonos:

94 425 76 65

945 150 028

94 425 76 83

[saludlaboral@ugteuskadi.org](mailto:saludlaboral@ugteuskadi.org)

**mano a mano  
por tus derechos**