

Mutua Montañesa

ENFERMEDAD PROFESIONAL

Mayo 2025

www.mtuamontanesa.es



Mutua
Montañesa

Muy fácil



ÍNDICE

- **CONCEPTO, NORMATIVA Y FACTORES DETERMINANTES**

- **DIFERENCIA CON EL ACCIDENTE DE TRABAJO**

- **PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN**

- **CUESTIONES IMPORTANTES DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA PREVENCIÓN. QUÉ DEBE SABER LA EMPRESA.**

Concepto, normativa y factores determinantes

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 157. CONCEPTO.

“Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena o propia 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.

En tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observarse para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales que se estime deban ser incorporadas al mismo. Dicho procedimiento comprenderá, en todo caso, como trámite preceptivo, el informe del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.”

Estamos ante un concepto puramente legal de manera que el diagnóstico de una enfermedad profesional se basa en una presunción surgida de un doble listado de actividad y enfermedad. Así, si la enfermedad está en el listado y quien la padece desarrolla una actividad con riesgo de adquirir dicha enfermedad, hay una **presunción “iuris et de iure” de que es profesional**, por lo que no se impone la prueba de la relación de causalidad a diferencia de la enfermedad del trabajo, donde sí es necesaria esta prueba.

Por ello, los requisitos que se tiene que cumplir para que sea considerado una enfermedad profesional:

- **PATOLOGÍA:** Existencia de una patología médica, es decir, de una enfermedad.
- **AGENTE:** La enfermedad tiene que estar contraída con ocasión del trabajo.
- **ACTIVIDAD:** La enfermedad debe de venir recogida en el **Real Decreto 1299/2006** en relación con la actividad que realiza.

Concepto, normativa y factores determinantes

Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el CUADRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

La lista contemplada en el anexo I ha sido actualizada en dos ocasiones:

- **Real Decreto 1150/2015**, de 18 de diciembre: Anexo 1, grupo 6 (enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos), agente A, se añade un nuevo subagente 06, cáncer de laringe por amianto.
- **Real Decreto 257/2018**, de 4 de mayo: Anexo 1, grupo 6, (enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos), se añade un nuevo agente R, polvo de sílice libre, subagente 01, cáncer de pulmón.

El cuadro de enfermedades profesionales tiene una estructura de **doble listado**:

- **Anexo 1:**
 - ✓ Contiene la lista de enfermedades profesionales.
 - ✓ Divide las enfermedades en seis grupos en función del agente que puede producir la enfermedad. Siempre que se produzca una enfermedad recogida en este listado, se presumirá que es enfermedad profesional. Es decir, la persona trabajadora no tiene que acreditarlo, sino que se presume.
- **Anexo 2:**
 - ✓ Lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha y cuya inclusión en el cuadro de enfermedades profesionales podría contemplarse en el futuro.
 - ✓ No se presume la existencia de una enfermedad profesional, pero sí que es un indicio importante si viene aquí recogido.

Los dos anexos se dividen en seis grupos de enfermedades en función de la causa que lo puede provocar.

Concepto, normativa y factores determinantes

Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el CUADRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

El **anexo 1** comprende seis grupos de enfermedades:

- 1) Enfermedades profesionales causadas por **agentes químicos**.
- 2) Enfermedades profesionales causadas por **agentes físicos**.
- 3) Enfermedades profesionales causadas por **agentes biológicos**.
- 4) Enfermedades profesionales producidas por la **inhalación de sustancias** y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.
- 5) Enfermedades profesionales de la **piel** causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.
- 6) Enfermedades profesionales causadas por **agentes carcinogénicos**.



En caso de padecer una enfermedad cuyo origen se considere laboral y **no se encuentre recogido en el Anexo del citado Real Decreto**, podrá ser considerado como accidente de trabajo, siempre y cuando el trabajador acredite el nexo causal entre la enfermedad y el trabajo.

La diferencia sustancial es que, al no aparecer en el listado, no existe una presunción de que la enfermedad es profesional, sino que se considera común. Por lo tanto, la persona trabajadora tendrá que acreditar ese nexo causal.

Concepto, normativa y factores determinantes

FACTORES DETERMINANTES:

1. **Variabilidad biológica:** no todos los trabajadores expuestos a un mismo riesgo o a una condición patógena similar enferman y los que enferman, no lo hacen al mismo tiempo y con la misma intensidad.
2. **Multicausalidad:** una enfermedad puede tener diferentes causas o factores laborales y extra laborales que actúan simultáneamente y que contribuyen al desencadenamiento de la misma.
3. **Especificidad clínica:** la mayoría de enfermedades profesionales no tienen un cuadro clínico específico que permita relacionar la sintomatología con un trabajo determinado.
4. **Condiciones de exposición:** un mismo agente puede presentar efectos nocivos diferentes según las condiciones de exposición y en función de la vía de entrada al organismo.

El reconocimiento del carácter profesional de una enfermedad **es un proceso que requiere:**

- Conocimiento del medio ambiente y condiciones de trabajo.
- Conocimiento clínico-biológico.
- Estudio del marco legislativo y médico-legal, que permite establecer las diferencias entre las enfermedades profesionales y las comunes.



Concepto, normativa y factores determinantes

Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de PARTE DE ENFERMEDAD PROFESIONAL, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.

La entidad gestora o mutua colaboradora con la Seguridad Social que asuma la protección de las contingencias profesionales vendrá obligada a elaborar y tramitar el parte de enfermedad profesional que se establece en esta orden.

Las empresas o los trabajadores por cuenta propia que dispongan de cobertura por contingencias profesionales deben facilitar a aquélla la información que obre en su poder y les sea requerida para la elaboración de dicho parte, en el plazo de 5 días desde la comunicación inicial.

Comunicación telemática a través de la aplicación CEPROSS.



Diferencia respecto al Accidente de Trabajo

ACCIDENTE DE TRABAJO: ARTÍCULO 156 TRLGSS

Toda lesión corporal que sufra el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena (o como consecuencia directa e inmediata del trabajo que desarrolla por cuenta propia).

EVENTO SÚBITO, INESPERADO O DEBIDO A UN MAL FUNCIONAMIENTO DE UN PROCESO DE TRABAJO, PERO ESTÁ EN UN ENTORNO SEGURO.

No obstante, no confundir las enfermedades no incluidas en el artículo 157 que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva el mismo.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: ARTÍCULO 157 TRLGSS

La contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional (también la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia).

EXPOSICIÓN PROLONGADA EN EL TIEMPO EN UN ENTORNO DE TRABAJO QUE LE PERJUDICA.

Diferencia respecto al Accidente de Trabajo

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS OBLIGATORIOS Y GRATUITOS PARA LOS TRABAJADORES:

Las empresas no podrán contratar trabajadores que no hubieran sido declarados aptos en el reconocimiento o permitir la continuación en su puesto de trabajo en el caso de que esta inaptitud fuera descubierta en los reconocimientos periódicos (Art. 243 TRLGSS).

El incumplimiento de estas obligaciones por parte de la empresa, la convierte en responsable directa de todas las prestaciones económicas que pueden derivarse en tales casos de enfermedad profesional (Art 244 TRLGSS).

CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO:



El [RD 1430/2009](#), de 11 septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, sobre traslado de un trabajador con enfermedad profesional a un puesto compatible con su estado, dispone en su [artículo 5](#):

“Cuando a los trabajadores a los que se haya diagnosticado una enfermedad profesional en un grado que no de origen a una prestación económica, sean trasladados a un puesto compatible con su estado de salud, con objeto de interrumpir la desfavorable evolución de su enfermedad, las aportaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes serán objeto de una reducción del 50%. En idénticas situaciones de diagnóstico, la misma reducción se aplicará en los casos en que los trabajadores con enfermedad profesional sean contratados por otra empresa, diferente de aquella en que prestaban servicios cuando se constató la existencia de dicha enfermedad, para desempeñar un puesto compatible con su estado de salud.”

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 para ser empleado por la Oficina de Empleo.

Mientras no esté ocupado, el trabajador tiene derecho a percibir un subsidio equivalente a su salario íntegro.

El tiempo máximo de percepción (subsidio equivalente al salario íntegro) es de 30 meses: 12 meses a cargo de la empresa, 6 meses a cargo del ente asegurador y 6 meses prorrogables por otros 6, a cargo del régimen de desempleo, en determinadas condiciones.

Procedimiento de gestión

Se debe realizar siempre un **ESTUDIO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL** del trabajador.

se realiza **A INICIATIVA DE:**

- Empresa.
- Servicio Público de Salud (SPS).
- Servicio de Prevención (SP).
- Inspección del SPS o INSS.



Supone la puesta en marcha de un **PROTOCOLO MÉDICO** (clínico-diagnóstico y terapéutico si es preciso), para constatar la existencia de un riesgo específico incluido en el listado de enfermedades profesionales.

Se efectúa la **APERTURA DE UN PERIODO DE OBSERVACIÓN** que puede tener una duración de 6 meses, prorrogables a otros seis, previo dictamen del INSS, para poder determinar si la clínica que presenta es susceptible de declaración de enfermedad profesional.

- En este período de observación el trabajador puede estar en situación de incapacidad temporal o no, hasta completar dicho estudio.
- Tanto el parte médico con baja como sin baja tendrá marcada la contingencia de “Periodo de observación”.

ENTREGA AL TRABAJADOR DEL PARTE MÉDICO, con baja o sin baja, explicándole en qué consiste un “Periodo de Observación de EP”.

COMUNICACIÓN A LA EMPRESA

- Informar de la apertura del periodo de observación.
- Solicitar el Profesiograma o Evaluación del puesto de trabajo.
- Datos necesarios para hacer el CEPROSS (remitimos formulario).
- Plazo para remitir la documentación: 5 días hábiles.

Procedimiento de gestión

COMUNICACIÓN APERTURA ENFERMEDAD PROFESIONAL (CEPROSS) por parte de la Mutua.

- La comunicación no significa que estemos ante una enfermedad profesional definitiva, hay que esperar al estudio.
- La no transmisión de la información puede suponer visita y posible sanción de la Inspección de Trabajo.
- Es recomendable informar al Servicio de Prevención de la apertura del expediente.

ESTUDIO DE TODA LA DOCUMENTACIÓN Y PRUEBAS MÉDICAS para decidir si estamos o no ante una enfermedad profesional.



Tras realizar el estudio, una vez tomada la decisión, **CIERRE DEL PERIODO DE OBSERVACIÓN**, con tres opciones:

- Enfermedad profesional.
- Accidente de trabajo.
- Enfermedad común.

ENTREGA DEL PARTE MÉDICO DE ALTA AL TRABAJADOR:

- Si se cierra como AT/AP: se le entrega el parte de alta médica si está para alta, si no lo está continúa de baja por la contingencia definitiva hasta su extinción.
- Si se cierra como EC: se hace entrega del alta siempre junto con un informe médico, si precisa continuar de baja, será el SPS quien emita la baja.

COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DEL CIERRE DEL PERIODO DE OBSERVACIÓN (con la contingencia resultante del estudio y la fecha de cierre).

INFORMACIÓN AL INSS en caso de que el cierre sea como accidente de trabajo o enfermedad común.

COMUNICACIÓN CIERRE ENFERMEDAD PROFESIONAL (CEPROSS) por parte de la mutua.

Cuestiones importantes desde el punto de vista PRL

• Información a los trabajadores

- Obligación de informar de la EP a los puestos afectados a través de los representantes de los trabajadores.
- No pueden facilitarse datos confidenciales.

• Investigación de la EP

- Obligatoria
- Incumplimiento: Falta grave
- Suele presentar dificultades: Por el desconocimiento de la causa.

• Revisión de la Evaluación de Riesgos

- Hay que revisar la Evaluación por comprobar si se identificaron riesgos y las condiciones del puesto no han cambiado, sino:
 - Actualizarla
 - Establecer medidas de control
 - Informar a los trabajadores
 - Planificar la actividad preventiva
 - Verificar su eficacia



• Reconocimientos médicos obligatorios

- Previo y periódico (TRLGSS)

Cuestiones importantes desde el punto de vista PRL

❖ EP causada por incumplimiento de obligaciones en PRL:

En caso de incumplimiento de las obligaciones de prevención de la empresa, esta se expone a :

- Recargo de prestaciones (30% a 50%)
- Perdida de bonificaciones sobre cuotas
- Sanciones administrativas



Cuestiones importantes desde el punto de vista PRL

❖ Criterios de Actuación de la Inspección de Trabajo

- Criterio técnico 48/2007 de la ITSS, realizará informe sobre las siguientes EP:
 - ❖ Todas las EP de los grupos 1, 3, 4, 5 y 6
 - ❖ Las EP del grupo 2 (agentes físicos) con condiciones:
 - Todas las referidas a trabajadores menores de 18 años
 - Todas las que sean por hipoacusia o sordera por ruido
 - Por vibraciones mecánicas
 - Por compresión o descompresión atmosférica
 - Por exposición a radiaciones ultravioletas
 - Por energía radiante
 - Del resto:
 - ❖ EP de trabajadores sin dar de alta
 - ❖ EP de trabajadores con contrato temporal
 - ❖ Si es un trabajador de ETT o empresa subcontratista
 - ❖ Si del parte se infiere incumplimiento en materia de seguridad
 - Si del parte se desprende que habrá una IT superior a 15 días
 - Si hay tratamiento hospitalario o va a haber
 - Si ha habido recaídas
- En caso de empresas con varios partes y que por los criterios anteriores no se haya investigado ninguno, el Jefe provincial de la ITSS podrá ordenar su investigación.



Cuestiones importantes desde el punto de vista PRL

❖ Alerta CEPROSS

- Posibilidad de detectar en tiempo real las empresas que superan los límites de alerta establecidos
- A disposición de la Autoridad Laboral de las CCAA y la ITSS
- En el momento que los superen en un período determinado, la empresa aparece automáticamente en la pantalla del módulo de alertas de la aplicación. Los límites son:
 - Grupos 1, 3, 4 y 5 de EP
 - Empresas con más de un trabajador/a en plantilla
 - Dos o más trabajadores con la misma EP con baja
 - Grupo 2 de EP
 - Empresas con más de un trabajador/a en plantilla
 - Cuatro o más trabajadores con la misma EP con baja (si solo tiene dos o tres trabajadores, cuando todos tiene la misma EP con baja).
 - Grupo 6 de EP
 - Todas las empresas cualquiera que sea su plantilla con una EP con baja





¡Mmuchas gracias!

El equipo de Mutua Montañesa