

Malas prácticas ante accidentes de trabajo



CCOO ★★★★★

www.ccoomadrid.es

Malas prácticas ante accidentes de trabajo



NO
te quedes parado
¡ACTÚA!

CCOO ★★★★★

www.ccoomadrid.es

Primera edición: diciembre de 2017

Edita: CCOO de Madrid

Elabora: Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid

Realiza e imprime: Unigráficas GPS

DL: M-34993-2017

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2017-2020) 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.

V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2017-2020)

Índice

| | |
|--|-----------|
| Introducción | 5 |
| Recordando conceptos, situando ideas | 6 |
| ¿Qué es un accidente de trabajo? | 6 |
| ¿Y un incidente? | 7 |
| ¿Qué derechos tiene un trabajador/a accidentado/a? | 7 |
| ¿Y cuáles son las obligaciones de la empresa ante un accidente?..... | 8 |
| ¿Qué papel tienen los facultativos médicos de mutuas y de los servicios de prevención? | 10 |
| Malas prácticas ante un accidente de trabajo | 11 |
| La empresa no reconoce el accidente de trabajo | 11 |
| Infradeclaración y subregistro | 12 |
| Descansos preventivos | 13 |
| “Modified duty”, modificación de tareas | 15 |
| No te quedes parado, actúa | 18 |
| Estrategia de intervención para delegados/as..... | 18 |



*Malas prácticas
ante accidentes de trabajo*

Introducción

Desde hace tiempo se vienen detectando prácticas más que habituales y totalmente irregulares en algunas empresas, especialmente en aquellas de mayor tamaño, cuando se producen accidentes de trabajo de poca gravedad y corta duración.

Estas argucias empresariales tienen como objetivo final camuflar sus verdaderos datos de siniestralidad para no ser punto de mira de la autoridad laboral y hacer caso omiso a sus obligaciones preventivas ante los accidentes de trabajo. Ya que las empresas con elevados índices de siniestralidad suelen ser objeto de visitas por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), que en la mayor parte de los casos, supone sanciones y obliga a los empresarios a implantar múltiples medidas preventivas y, en definitiva, a invertir en esta materia.

Desgraciadamente, recortar presupuesto en la seguridad y la salud es la tónica general de muchas empresas después de 8 años de crisis, olvidando que la Ley de Prevención de riesgos laborales determina claramente que la salud de los trabajadores y trabajadoras es un derecho que el empresario debe preservar y que les obliga a garantizar una protección eficaz de la salud en el trabajo.

Por si fuera poco, con mejores índices de siniestralidad y “cero accidentes”, estas empresas pueden beneficiarse del conocido Bonus, sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales, que se aplica con carácter anual y “premia” a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral... cuando la realidad es otra muy distinta.

Los modos de actuación son diversos: la infradeclaración y el subregistro de accidentes de trabajo, el descanso o reposo preventivo, o la recolocación en una segunda actividad con la llamada modificación de tareas (modified duty). Son prácticas en las que están implicados empresas, médicos de mutuas y servicios de prevención, y en algunos casos, desgraciadamente, también los propios trabajadores/as, por miedo a perder sus empleos, o incluso comités de empresa que por desconocimiento participan en ellas con la falsa creencia de que son la solución más adecuada y beneficiosa en las circunstancias por las que están pasando sus compañeros/as accidentados/as.

Comisiones Obreras ha solicitado diversos informes a los organismos competentes para clarificar las competencias tanto de las empresas como de las mutuas para impedir este tipo de actuaciones. Con esta publicación tendrás la información necesaria para ayudar a poner fin a estas prácticas fraudulentas en tu empresa, en tu labor diaria como delegado y delegada de prevención.



*Malas prácticas
ante accidentes de trabajo*



Recordando conceptos, situando ideas...

¿Qué es un accidente de trabajo?

Un accidente de trabajo, desde un punto de **vista legal**¹, es toda lesión o daño corporal que el trabajador sufre con **ocasión** (causa indirecta o mediata) o por **consecuencia** (causa directa e inmediata) del trabajo que realiza por cuenta ajena². La jurisprudencia ha ido ampliando el concepto de lesión corporal, incluyendo también las lesiones psíquicas.

Desde un punto de vista **técnico-preventivo**, el accidente de trabajo se define como un suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada, normalmente es evitable, interrumpe la continuidad del trabajo y causa lesiones a las personas.

Sí son accidentes

- **IN ITINERE:** el que sufre el trabajador en el camino de ida o vuelta al trabajo, sin limitación horaria.
- **EN MISIÓN:** accidentes sufridos en el trayecto realizado para cumplir la misión encomendada y en el desempeño de la misma dentro de su jornada laboral.
- **TAREAS:** Accidentes producidos con ocasión de las tareas encomendadas por el empresario o de forma espontánea por el trabajador para el interés de la empresa, aunque sean distintas a las habituales.
- **LUGAR Y TIEMPO:** accidentes sufridos en el lugar y durante el tiempo de trabajo.
- **CARGO SINDICAL:** accidentes sufridos con ocasión o por consecuencia del desempeño de cargo electivo de carácter sindical.
- **SALVAMENTO:** accidentes ocurridos en actos de salvamento con conexión con el trabajo, por orden directa de la empresa o de forma espontánea por el trabajador.
- **ENFERMEDADES O DEFECTOS ANTERIORES:** que se manifiestan o agravan como consecuencia de un accidente de trabajo
- **ENFERMEDADES INTERCURRENTES:** que constituyen complicaciones del proceso patológico determinado por el accidente de trabajo, con relación de causalidad inmediata entre ambos.
- **ACCIDENTES O PATOLOGÍAS NO TRAUMÁTICOS:** enfermedades, tanto físicas como psíquicas, que no estén contempladas en la lista de enfermedades profesionales y que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo como causa exclusiva la ejecución del mismo.
- **IMPRUDENCIAS:** debidos a imprudencias profesionales, derivadas del ejercicio habitual de un trabajo o profesión y de la confianza de dicha habitualidad en el trabajador.
- **ACTUACIÓN DE OTRA PERSONA:** derivados como consecuencia de culpa civil o criminal del empresario, de un compañero o de un tercero, salvo que no guarde relación con el trabajo.

¹ Artículo 156, apartado 1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

² Desde 2004, los trabajadores autónomos que lo decidan de forma voluntaria pueden asegurar las contingencias profesionales con una mutua y por tanto, también pueden ser objeto de declaración de accidente de trabajo.

NO son accidentes

- **FUERZA MAYOR:** debidos a fuerza mayor extraña al trabajo que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.
- **IMPRUDENCIA TEMERARIA:** por desobediencia de normas, instrucciones u órdenes dadas por el empresario de manera reiterada, coincidiendo riesgo manifiesto, innecesario y grave.
- **DEBIDOS A DOLO:** existe cuando el trabajador provoca un accidente consciente, voluntaria y maliciosamente para obtener las prestaciones derivadas del mismo.



Por tanto, es accidente de trabajo una fractura producida en el lugar de trabajo, pero también el estrés laboral y el “mobbing” cuando se presentan como consecuencia de la actividad profesional. También es accidente laboral un caso de depresión que surge a consecuencia de un acoso sexual en el trabajo. Pues en ocasiones el daño surge inmediatamente, y en otras el daño es diferido en el tiempo.

Los accidentes de trabajo son evitables. Están relacionados con riesgos conocidos y con condiciones de trabajo controlables, por lo que tienen causas identificables y previsibles. Por eso, cuando se producen, son los indicadores inmediatos y más evidentes de unas condiciones de trabajo inadecuadas.

¿Y un incidente?

Un incidente en el trabajo es cualquier suceso no esperado ni deseado que no dando lugar a pérdidas de la salud o lesiones a las personas, puede ocasionar daños a la propiedad, equipos, productos o al medio ambiente, pérdidas de producción o aumento de las responsabilidades legales.

Es muy importante registrar, controlar y prevenir también los incidentes pues son un aviso de la probable materialización de un futuro accidente.

El empresario tiene la **obligación de informar** a los delegados de prevención sobre todos los accidentes e incidentes ocurridos en la empresa para poder intervenir frente a ellos.

¿Qué derechos tiene un trabajador/a accidentado/a?

El hecho de que se produzca un accidente laboral en un centro de trabajo que impida al trabajador/a prestar sus servicios muestra que existe un fallo en la gestión de la prevención de la empresa.

Además, independientemente de su gravedad, determina que se inicie la acción protectora de la Seguridad Social lo que supone el cumplimiento de una serie de derechos **irrenunciables**³ para los y las trabajadores/as afectados/as, de modo que:

- La persona accidentada tiene derecho a recibir **asistencia sanitaria** recuperadora, adecuada, inmediata y de calidad.

³ Artículo 3 del Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015).



- Si no puede realizar su trabajo, el trabajador/a tiene derecho a percibir la **prestación económica por incapacidad temporal**, desde el día siguiente al de la baja y sin necesidad de tener ningún periodo previo de cotización.
- Si la persona accidentada sufre **lesiones permanentes no invalidantes** que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente, le suponen una disminución o alteración física, tendrá derecho a una indemnización y a continuar trabajando en la empresa, que deberá realizar la adaptación de su puesto de trabajo, si fuese necesario, una vez incorporada a la actividad laboral.
- En el caso de **incapacidad permanente**, cuando las reducciones anatómicas o funcionales de la persona son graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas y disminuyen o anulan su capacidad laboral, el trabajador/a accidentado tendrá derecho a la prestación correspondiente según el grado de la incapacidad (parcial o total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez). Dependiendo del caso, van desde indemnizaciones a tanto alzado, a pensiones vitalicias e incluso complementos para las personas que atienden al inválido/a, en su caso.
- En caso de **fallecimiento**, se otorgará, en su caso, una pensión de viudedad a favor del cónyuge y una pensión de orfandad a favor del hijos menores de 25 años o de 21 si efectúa trabajo lucrativo, además de una indemnización a tanto alzado y un auxilio por defunción para hacer frente a los gastos del sepelio.

Si el accidente se ha producido como consecuencia de un incumplimiento de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, se podrá conceder al trabajador/a accidentado/a un **recargo de prestaciones económicas**, que podrá ser entre un 30% a un 50% en función de la gravedad de la falta. El pago de esta prestación recae directamente sobre el empresario, y para conseguirla, la persona afectada, sus familiares y/o los delegados de prevención deben realizar una **denuncia** a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, solicitando en la misma dicho recargo, o bien directamente ante la Dirección Provincial de la Seguridad Social, que es a quien le compete en última instancia declarar y determinar la responsabilidad y el alcance del recargo.

Por último, si se considera que se ha podido cometer algún delito contra la salud o seguridad de los trabajadores/as, tipificado en el artículo 316 del Código Penal, se podrá ejercitar la **acción penal**.

¿Y cuáles son las obligaciones de la empresa ante un accidente?

La primera obligación de toda empresa es tener concertada la cobertura de las contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional), a través de un contrato con una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social o con una Entidad Gestora.

Cuando se produce un accidente, la empresa tiene que:

- Asegurar la **asistencia sanitaria** de la persona accidentada. Se la llevará en vehículo adecuado al centro sanitario más cercano de la mutua. Si requiere atención médica urgente habrá que avisar al 112 o trasladarla al centro sanitario u hospital más cercano, aunque no pertenezca a la mutua.

La empresa debe cumplimentar y proporcionar el correspondiente **volante de asistencia** para que la persona accidentada lo entregue en la mutua, pues es el documento por el que la empresa reconoce que ha habido un accidente de trabajo y el que la mutua exige a quien va a ser atendido. Debe reflejar lo más fielmente posible la lesión, lugar y tiempo, así como la forma en la que se ha producido el accidente.

- **Notificar** el accidente, haya o no baja médica, a la autoridad laboral⁴. El empresario tiene la obligación de realizar la notificación oficial por vía telemática a través del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delt@) a la Inspección de Trabajo de la siguiente manera:
 - **Accidentes de trabajo** o **recaídas** que supongan la ausencia del trabajador de al menos un día, sin contar el día del accidente, previa baja médica. Tiene que hacerlo a través del correspondiente **parte de accidente de trabajo**, en el plazo de **5 días hábiles** a partir de la fecha del accidente o de la fecha de la baja médica. La persona accidentada, con independencia de la gravedad de la lesión, debe recibir copia de dicho parte de accidente.
 - Relación de accidentes **sin baja**, mensualmente en los primeros 5 días hábiles de cada mes.
 - Relación de **altas** o **fallecimientos** de accidentes, mensualmente antes del día 10 del mes siguiente, a través de la entidad gestora.
 - **Accidente grave, muy grave, mortal** o que afecte a **más de cuatro trabajadores**, comunicarlo en un plazo máximo de 24 horas.
- Realizar la **investigación técnica**⁵ del accidente o incidente, a través de los técnicos de prevención para conocer lo más fielmente posible y en profundidad por qué se ha producido y saber cuáles son las causas para poder prevenirlas en el futuro.
- **Informar** del suceso (accidente o incidente) inmediatamente a los delegados y delegadas de prevención que tienen derecho a participar y estar presentes en la citada investigación, y paralelamente, efectuar su propia investigación sindical, que complementa la anterior.
- Aplicar un **Plan de medidas preventivas/correctoras** para evitar que se vuelva a producir y que garantice la modificación de las condiciones de trabajo e impedir nuevas situaciones

⁴ Orden TAS/2926/2002 de 19 de noviembre, Orden 16 de diciembre de 1987 y art.23.3 de la LPRL.

⁵ Artículo 16.3 de la LPRL.



*Malas prácticas
ante accidentes de trabajo*



de riesgo. El plan debe incorporar fechas, acciones concretas, objetivos, responsables y será objeto de seguimiento para su cumplimiento y eficacia.

¿Qué papel tienen los facultativos médicos de mutuas y de los servicios de prevención?

Las **Mutuas** colaboran con la Seguridad Social en la gestión de las contingencias derivadas de accidentes de trabajo, entre otras actuaciones, cubriendo todas las prestaciones, tanto **sanitarias, asistenciales y rehabilitadoras**, como la prestación **económica** por Incapacidad Temporal (a través del pago delegado o directo si el trabajador/a acaba su contrato durante la baja).

Cuando un trabajador o trabajadora sufre un accidente de trabajo, la mutua llevará a cabo la prestación de servicios médicos y farmacéuticos para restablecer su salud, así como su aptitud para el trabajo. Los facultativos médicos de las mutuas pueden tramitar **bajas y altas** laborales por esta contingencia profesional. Si el accidente no requiere baja médica, debe proporcionar el justificante de la asistencia recibida a la persona accidentada.

La asistencia sanitaria que se preste al trabajador/a comprenderá: el tratamiento médico quirúrgico, las prestaciones farmacéuticas y, en general todas las técnicas diagnósticas y terapéuticas; el suministro y renovación normal de los aparatos de prótesis y ortopedia y los vehículos para minusválidos; la cirugía plástica y reparadora, y por último, el tratamiento rehabilitador. La mutua puede prestar estos servicios bien con recursos propios o concertándolos con la sanidad privada o pública.

Además tienen constituido un Fondo de Prestaciones Especiales al que destinan parte de sus excedentes de gestión, con el que pueden otorgar ciertas **prestaciones complementarias especiales** de carácter social a las personas que hayan sufrido un accidente de trabajo (adaptación de la vivienda o el vehículo, eliminación de barreras arquitectónicas, gatos extraordinarios de desplazamiento a familiares directos, sillas de ruedas, becas para readaptación laboral...). Dichas ayudas deben ser solicitadas por escrito a la Comisión de Prestaciones Especiales de la mutua, por el propio trabajador/a afectado/a o sus familiares, a través del modelo de solicitud que la propia mutua facilita.

Por último, las mutuas pueden llevar a cabo algunas actividades preventivas en las empresas donde cubran las contingencias profesionales⁶. Son prestaciones dirigidas a asistir y reducir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, comprendiendo también actividades de asesoramiento para adaptar los puestos de trabajo y estructuras y así poder recolocar a las personas accidentadas o que tengan patologías de origen profesional.

⁶ Según artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

En relación a los accidentes de trabajo, la actividad de los **médicos del servicio de prevención** o, en su caso, los **médicos de empresa integrados en él**, se limita a⁷:

- Proporcionar los **primeros auxilios** y la atención de urgencia a los trabajadores/as víctimas del accidente en el lugar de trabajo.
- Tener conocimiento de las **ausencias** al trabajo por motivos de salud, a efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de la ausencia y los riesgos para la salud presentes en los lugares de trabajo.
- Analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras y de la evaluación de riesgos, con criterios epidemiológicos y en colaboración con los restantes miembros del servicio, a fin de **investigar y analizar** las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los daños para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y el medio ambiente del trabajo.
- Evaluar la salud del trabajador/a cuando se reincorpore a la empresa tras una **ausencia prolongada** por motivos de salud.

Cuando ocurre un accidente de trabajo estamos ante una contingencia profesional que si el trabajador/a no puede realizar su trabajo habitual, determina una incapacidad temporal que solo puede ser establecida por el médico de la Mutua o Entidad Gestora con quien la empresa tenga concertada la cobertura de las contingencias profesionales.

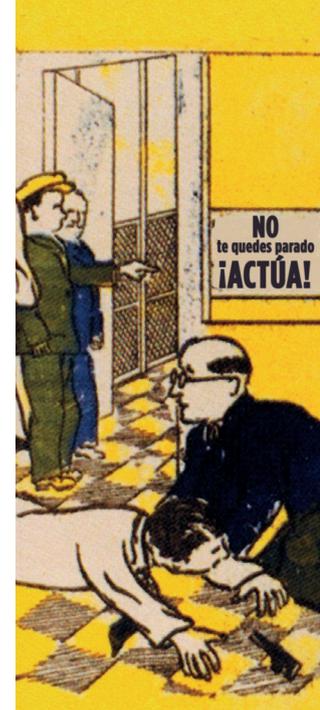
Es muy importante no confundir las funciones sanitarias derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales, llevadas a cabo por los médicos del servicio de prevención o médicos de empresa integrados en él (si los hubiera), con las funciones de los médicos de las Mutuas o entidades gestoras que llevan a cabo una función reparadora más que preventiva.

Malas prácticas ante un accidente de trabajo

La empresa no reconoce el accidente de trabajo

Para que un accidente de trabajo sea gestionado adecuadamente es necesario que todos los actores implicados en él cumplan con sus obligaciones, en aras de que la persona accidentada se recupere totalmente del daño causado a su salud y no vea mermados sus derechos.

⁷ Artículo 37.3 del Real Decreto 39/1997, del 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.



*Malas prácticas
ante accidentes de trabajo*



Es imposible gestionar correctamente un accidente de trabajo cuando, desde el principio, ni siquiera la empresa lo reconoce como tal. Son lamentablemente frecuentes los casos en que las empresas no proporcionan al trabajador/a que ha sufrido un daño a la salud, el correspondiente **volante de asistencia**.

Aunque la mutua lo exige a todo aquel que va a ser atendido, cuando no se lleva el volante, también tiene que atendernos. El problema reside en que la empresa, incumpliendo sus obligaciones, no quiera enviarlo a posteriori pues entonces, puede ocurrir que la mutua quiera cobrar la atención sanitaria que ha prestado, y le llegue a la persona accidentada una **Declaración de gastos a cargo del trabajador**. Aunque finalmente no termine pagándola, y sea una disputa entre administraciones, supone, cuanto menos, una situación de alarma y preocupación que no beneficia en nada la recuperación tras el accidente.

El hecho de que la empresa no quiera entregar el volante de asistencia al trabajador o trabajadora accidentado/a es un incumplimiento que tiene que denunciarse ante la Inspección de Trabajo.

Recuerda que no hay que confundirlo con el parte de accidente, que es el documento oficial con el que la empresa tiene obligación de notificar un accidente de trabajo a la autoridad laboral.

Infradeclaración y subregistro

Como hemos avanzado, en los últimos años estamos siendo testigos más que nunca de una infradeclaración y encubrimiento de los accidentes de trabajo en aquellas empresas que quieren camuflar sus verdaderos datos de siniestralidad.

Dicha infradeclaración se manifiesta de dos maneras:

- Por un lado, el hecho de que las empresas traten de **enmascarar la gravedad** de los accidentes, de modo que un accidente de trabajo que debería estar calificado como grave o muy grave, sea calificado como leve (amputaciones de dedos de una mano, o caídas en las que el trabajador se ha roto un brazo, son calificadas como leves); y otro que debería originar la pertinente baja laboral del trabajador/a accidentado/a, se notifica como accidente sin baja.

En este punto es importante recordar que los recursos con los que cuenta la Inspección de Trabajo son limitados, de manera que dicho organismo solo acude a investigar aquellos accidentes que son notificados por las empresas como graves o muy graves. Lo que provoca que, tanto los accidentes leves, como los accidentes sin baja se queden sin investigar casi en un 90% de los casos, con las consecuencias tanto a nivel estadístico como en el terreno preventivo que ello conlleva. Sobre la realidad que no se conoce no se puede actuar.

- Por otro lado, algunas empresas incumplen con su **obligación de notificar** los accidentes de trabajo a la autoridad laboral, y en su lugar optan por emplear otras prácticas irregulares que pretenden calificar como “preventivas” y que desarrollamos a continuación.

Si un accidente de trabajo no se notifica legalmente no existe. Si la empresa no lo comunica, no se registra y por tanto no se contabiliza, ocasionando lo que se conoce como **subregistro** de accidentes de trabajo. Lo que supone, desde el punto de vista preventivo, que no se analizan, no se pueden investigar sus causas, ni se puede tomar medida alguna para que no vuelvan a repetirse.

De igual modo, tampoco consta en ningún sitio la persona afectada, ni sus lesiones, ni computa una baja que no existe. Y esto es muy importante tenerlo en cuenta, pues si el trabajador/a accidentado posteriormente sufre una recaída o un empeoramiento de su estado de salud, difícilmente podrá demostrar el origen laboral de su dolencia al no existir parte de accidente de trabajo ni parte de baja por contingencia profesional.

El incumplimiento de la obligación de una empresa de notificar los accidentes de trabajo ocurridos supone una infracción y su tipificación va unida a la gravedad del accidente⁸.

Descansos preventivos

La práctica de extender permisos retribuidos en lugar de bajas laborales a trabajadores/as accidentados/as forma parte de una estrategia pactada entre mutuas, empresas y servicios de prevención, para conseguir que los accidentes de trabajo no sean notificados a la autoridad laboral y maquillar sus cifras reales de siniestralidad.

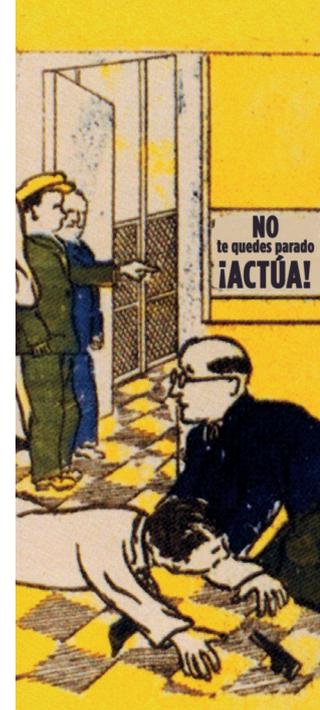
Esta práctica es frecuente sobre todo en empresas con plantillas grandes, y en caso de accidentes que no revistan mucha gravedad y requieren cortos periodos de recuperación, normalmente reposo de 24 a 48 horas.

La forma de actuar es sencilla. Un trabajador/a sufre un accidente laboral y acude al centro asistencial de la mutua con la que su empresa tiene contratada las contingencias profesionales o, en su caso, al médico de empresa especialista del área de vigilancia de la salud integrado en el servicio de prevención. El médico atiende a la persona accidentada y prescribe lo que se conoce como **descanso o reposo preventivo** y recuperador. Entrega un parte de accidente laboral sin baja e invita al trabajador/a afectado/a a que se quede en casa 48 horas para ver si mejora.

De manera que la empresa, en lugar de tramitar la pertinente baja y promover la declaración de dicha contingencia profesional, concede a la persona accidentada una licencia retribuida, con la excusa de evitar que esté expuesta a mayores riesgos derivados de la realización de tareas en su puesto de trabajo, y la considera en una situación transitoria de especial sensibilidad por su estado de salud tras el accidente, al supuesto amparo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)⁹.

⁸ Tipificado como infracción leve, en caso de accidentes leves o como infracción grave, para accidentes graves, muy graves o mortales, según artículos 11.3 y 12.3, respectivamente, del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto).

⁹ Artículo 25 sobre protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.



*Malas prácticas
ante accidentes de trabajo*



¿Qué consecuencias tiene?

El descanso preventivo es una práctica ilegal con consecuencias nefastas a distintos niveles:

- Repercute directamente sobre los **derechos de los trabajadores**:
 - Al trabajador/a accidentado/a se le niega el derecho a percibir la correspondiente **prestación económica** por incapacidad temporal por contingencia profesional del Sistema de Seguridad Social; pues ni se tramita la baja laboral por accidente de trabajo, ni se determina la suspensión de su contrato, con motivo del daño causado a su salud.
 - Como el suceso no se computa como accidente laboral, si posteriormente el trabajador sufre una **recaída** o empeoramiento de su estado de salud, no habrá parte de accidente ni de baja que sirva para demostrar el origen laboral de su dolencia.
- Supone una **gestión inadecuada de los recursos públicos** de la Seguridad Social: la mayor parte de los casos de descansos preventivos detectados son lesiones musculoesqueléticas por sobreesfuerzos o posturas forzadas que derivan en multitud de lesiones no reconocidas como profesionales, al ser derivadas al sistema público de salud.
- Es una práctica contraria para la **lucha contra la siniestralidad laboral**: enmascara los accidentes de trabajo leves, que al no registrarse no se actúa, ni se pueden implantar las medidas preventivas necesarias para poder evitarlos.

¿Qué infracciones se cometen?

Las empresas que aplican descansos preventivos incurrir en:

- Un **incumplimiento normativo que vulnera el artículo 25** de la LPRL:
 - Tras un accidente de trabajo que causa una lesión al trabajador/a que le impide la ejecución de sus tareas, el médico de la **Mutua** tiene la obligación de extender el parte médico de baja por contingencias profesionales. Determinar si hay una limitación funcional que impida al trabajador/a estar en su puesto de trabajo debe ser inmediato, evitando cualquier acto que pueda dificultar su recuperación, como puede ser retrasar la emisión del parte de baja aunque solo sea por unas horas o unos días.
 - El médico especialista en medicina del trabajo integrado en el **servicio de prevención** no puede determinar que un accidente de trabajo provoque una situación transitoria incluida dentro del artículo 25 de la LPRL sobre protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y en base a ello, dictaminar reposo recuperador para el trabajador/a. Porque el objeto de dicho artículo es proteger la salud con la que cuenta dicho trabajador/a, evitando su exposición a riesgos que podrían causarle un accidente o enfermedad. Cuando ocurre un accidente, no se puede aplicar este artículo pues el riesgo

que se pretendía evitar con la prevención ya se ha materializado en un daño en la salud del trabajador/a afectado/a y lo que procede es tramitar la correspondiente baja laboral.

- Dentro de las competencias que la ley reconoce a los médicos especialistas del servicio de prevención¹⁰ no está recogida la facultad para prescribir o dictaminar ninguna medida reparadora ni recuperadora, como pretende ser dicho descanso preventivo. En caso de accidente, la asistencia sanitaria y recuperadora es competencia de la Mutua.
- Es una práctica **contraria a derecho** que supone una serie de infracciones:
 - Por parte de la empresa, hemos visto que el incumplimiento de la obligación de **comunicar y notificar** los accidentes de trabajo está tipificado en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. De la misma manera, también está tipificado el incumplimiento de su obligación de **investigar** los accidentes de trabajo ocurridos, para analizar sus causas y adoptar medidas preventivas adecuadas¹¹. Por ambas faltas la empresa puede ser sancionada.
 - Del mismo modo, la mutua incumple sus obligaciones relativas a la **notificación** de los accidentes de trabajo, por lo que incurre en las infracciones tipificadas en el mismo Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social¹².

Tras constatar que los descansos preventivos son prácticas muy frecuentes, CCOO hizo una consulta a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que emitió un informe¹³ que analizaba dichas actuaciones y que determinó:

*“Como quiera que la situación [...] ha sido detectada por esta Inspección Provincial en varias visitas a empresas, se han impartido instrucciones precisas para que, de acuerdo con el criterio sustentado por la Autoridad Central de la ITSS y siempre que se compruebe la práctica del descanso preventivo, se extiendan las oportunas **actas de infracción**”.*

“Modified duty”, modificación de tareas

Dentro de las estrategias de algunas empresas para camuflar los accidentes laborales que ocurren en sus instalaciones, se encuentra la relativa a aplicar protocolos irregulares de trabajo modificado o modificación de tareas (“modified duty”) a las personas accidentadas que, a consecuencia de sus lesiones, no pueden realizar su trabajo habitual. De esta manera, se les ofrece un nuevo trabajo adaptado o segunda actividad, supuestamente compatible con su estado de salud.

¹⁰ Vista en puntos anteriores según artículo 37.3 del Real Decreto 39/1997, del 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

¹¹ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, artículos 11.3 y 12.3.

¹² Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto artículos 27.3 y 28.4.

¹³ Informe N/REF Jefatura ENC/esn de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, del 15 de julio de 2008, sobre Descansos preventivos.



*Malas prácticas
ante accidentes de trabajo*



Cuando ocurre un accidente, el médico de la mutua declara un accidente sin baja y, de acuerdo con la dirección de la empresa, si considera que el trabajador/a está capacitado para trabajar en otro puesto distinto al suyo, se le reubica en otras tareas y funciones. Se le informa de que, de este modo, se facilita su total recuperación y además, no le supone una pérdida de dinero, pues no entra en situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales y puede continuar en el trabajo activo.

Es cierto que, según la normativa¹⁴, las mutuas pueden participar con la Seguridad Social en el asesoramiento y desarrollo de planes de prevención, acordados entre las empresas y los representantes de los trabajadores, para la prevención de la enfermedad profesional y de la relacionada con el trabajo y de reducción de los procesos de incapacidad temporal. De la misma manera, también podrán participar en la elaboración de procesos y protocolos de reincorporación al trabajo, en colaboración con las empresas y los servicios de prevención de las mismas y con la participación de los representantes de los trabajadores/as.

Pero esta colaboración de las mutuas con la Seguridad Social solo podrá ejercerse en los términos y con el contenido que se establezca en las disposiciones de aplicación y desarrollo de la citada normativa. Y hasta el momento, aún no se ha producido este indispensable desarrollo reglamentario que concrete los contenidos de estos planes y las circunstancias en las que se han de producir.

Sin embargo, desde CCOO tenemos constancia de que ciertas mutuas, bajo el supuesto amparo de dicha reglamentación sin desarrollo, han comenzado a promover estos “protocolos para el establecimiento de programas de trabajo modificado” cuyo objetivo es servir a modo de planes de recolocación para trabajadores/as que han sufrido un accidente laboral.

Tras el accidente, los médicos de las mutuas, en colaboración con el servicio de prevención de las empresas, realizan una supuesta adaptación de puesto y funciones que obliga a la persona afectada a seguir desarrollando aquella actividad laboral que las limitaciones de su estado de salud le permitan.

¿Qué consecuencias tiene?

La aplicación de protocolos para el establecimiento de programas de trabajo modificado es una práctica de irregularidad manifiesta pues:

- Sitúan a los trabajadores/as afectados en una situación de clara **inseguridad jurídica**, afectando directamente a sus derechos:
 - Se niega a la persona accidentada la protección del sistema de Seguridad Social (asistencial y económica) a la que se tiene derecho tanto en el momento del accidente cuando perde-

¹⁴ Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

mos nuestra salud, como ante situaciones de posibles secuelas futuras (recaídas, empeoramiento del estado de salud...)

- No se sabe en qué situación laboral se encuentra la persona accidentada, si en situación de incapacidad temporal o en situación de alta o de actividad laboral.
- Dificulta la **prevención y la lucha contra los accidentes laborales**: las empresas maquillan sus datos de siniestralidad, pues se reduce la consideración de gravedad de los accidentes al ser tramitados como accidentes sin baja, aquellos que deberían cursar con baja laboral, por no poder realizar el trabajador/a sus tareas habituales. Y son accidentes que no se investigan.



¿Qué irregularidades se comenten?

- El médico de una mutua no puede **dejar de extender el parte de baja** por entender que si bien hay incapacidad del trabajador/a para realizar la totalidad de las tareas de su puesto de trabajo, no la hay para ocupar otro puesto o funciones distintos. Debe pronunciarse sobre las limitaciones de la capacidad funcional vinculada al puesto de trabajo y no sobre la capacidad en general o incapacidad para unos puestos y capacidad para otros. Establecer estas limitaciones debe ser inmediato, sin que puedan admitirse paréntesis de tiempo, más o menos largos, a la espera de que la empresa analice qué otros puestos puede ocupar el trabajador/a según sus exigencias físicas, psíquicas, de formación... para su recolocación en otro puesto de trabajo.
- Dicho facultativo no está acreditado para pronunciarse sobre la capacidad del trabajador/a para ocupar puestos de trabajo distintos al suyo en función de su estado de salud tras el accidente, sin que se lleve a cabo una **evaluación de riesgos** que determine cómo los riesgos del nuevo puesto pueden afectar a su salud y a su recuperación. En todo caso, dicha evaluación de riesgos ha de ser realizada por los técnicos del **servicio de prevención**, no la puede hacer el médico de la mutua.
- El **cambio de puesto** de trabajo solo podrá tener lugar si una vez cursada su alta médica, la persona accidentada presenta limitaciones para desempeñar su trabajo. Entonces es una obligación para la empresa adscribir al trabajador/a a un puesto compatible con su estado de salud, en base al deber de protección de los trabajadores especialmente sensibles al que alude el artículo 25 la LPRL.

Ante esta situación, desde la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid se dio traslado a la Secretaria de Salud Laboral Confederada que realizó consulta a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social para que fijase una posición jurídica en cuanto a estos planes de recolocación, y realizó a su vez un primer informe preliminar que mostraba nuestra frontal oposición ante los protocolos de trabajo modificado.

*Malas prácticas
ante accidentes de trabajo*



Finalmente, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha determinado¹⁵ que se pongan fin a estas actividades planificadas hasta que no se desarrollen normativamente los aspectos concretos que pueden contener dichos planes. Actualmente, no se pueden aplicar y tal como dicta el informe:

*“[...] toda vez que por parte de alguna de ellas (mutuas) ya se vienen aplicando protocolos que establecen sistemas de trabajo modificado en alguna empresa, con carácter urgente se va a proceder a requerir a la **mutua que se abstenga de seguir aplicando tales protocolos**, en tanto no se produzca el adecuado desarrollo reglamentario al que se viene haciendo referencia.*

Del mismo modo, se elaboró una circular dirigida a todas las mutuas requiriendo a aquellas que pudiesen estar realizando actuaciones del tipo de las descritas, que procediesen a suspenderlas.

No te quedes parado, actúa

Estrategia de intervención para delegados/as

No debemos permitir que las empresas sigan enmascarando accidentes de trabajo, engañándonos con estas prácticas ilegales e incumpliendo la normativa en prevención de riesgos laborales con el único objetivo de aumentar sus beneficios, a costa de la salud de los trabajadores/as.

Como delegado/a de prevención tienes una importante función que cumplir. Por un lado, participando activamente en el esclarecimiento de los hechos en caso de producirse un accidente en tu centro de trabajo, a través de tu colaboración en la investigación técnica de sus causas y la elaboración del informe sindical complementario, con tu intervención en las propuestas del plan de medidas correctoras a aplicar, en el seno del Comité de Seguridad y Salud (CSS), y realizando el seguimiento y control para que las medidas preventivas acordadas garanticen una modificación de las condiciones de trabajo que eviten que dicho accidente vuelva a producirse en el futuro¹⁶.

Por otro, deberás permanecer alerta ante la actuación de tu empresa, de la mutua contratada por ella para la cobertura de las contingencias profesionales y de los médicos del servicio de prevención (o médicos de empresa, en el caso de que tenerlos) para detectar la posible adopción de prácticas fraudulentas en la gestión de los accidentes de trabajo, como las que hemos descrito. Para ello:

¹⁵ Contestación a la consulta formulada por CCOO, en la sesión celebrada el 10.12.2015 por la Comisión Ejecutiva, respecto con los protocolos de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social para el establecimiento de programas de trabajo modificado para trabajadores en situación de IT.

¹⁶ Las fases de esta intervención quedan recogidas en el documento Gestión de accidentes de trabajo, de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid (Diciembre de 2013).

1º Conoce:

- Exige a tu empresa ser informado **inmediatamente** de todos los accidentes de trabajo ocurridos, en cumplimiento de tu derecho de información reconocido en la LPRL.
- Solicita que te faciliten toda la **información** referente a los accidentes de trabajo sucedidos (partes de accidente, documento de investigación de accidentes...) y periódicamente, en las reuniones del CSS, que te proporcionen las estadísticas de siniestralidad, donde aparecen reflejados su calificación y periodo de baja, si procede
- Pregunta a tus compañeros/as accidentados, para saber cómo ha sido la **gestión** del suceso: qué tipo de lesión les ha causado el accidente, cómo han sido atendidos en la mutua, si les ha visto primero el médico de empresa (en donde exista), si han necesitado baja médica por su dolencia tras el accidente...
- Analiza y **compara** los datos y estadísticas que te de la empresa con los recabados de tus compañeros/as para detectar posibles irregularidades.
- Verifica que la empresa cumple con sus obligaciones de **notificar e investigar** todos los accidentes e incidentes que ocurren en sus instalaciones.

Presta especial atención si tu empresa es grande, cuando ocurren accidentes leves o relacionados con lesiones musculoesqueléticas, que necesiten periodos cortos de recuperación (24/48 horas)

2º Participa

- Negocia en el seno del CSS, o individualmente como delegado de prevención, que la empresa establezca un **protocolo de actuación ante los accidentes e incidentes de trabajo**.
- Reclama la creación de un **libro de incidencias**, donde queden reflejadas las causas de posibles impedimentos a la hora de ejecutar las medidas preventivas acordadas, o cualquier otra irregularidad, para conseguir hacer visible ante la empresa la falta de política preventiva.
- Elabora un **registro de incidentes/accidentes** propio, que te ayude a tener una visión global de las cosas que no funcionan, para poder plantear soluciones adecuadas.

3º Exige

- Insta a tu empresa a que deje de aplicar prácticas ilegales en la gestión de los accidentes de trabajo y a que cumpla sus obligaciones de **proteger la seguridad y la salud** de sus trabajadores/as.



*Malas prácticas
ante accidentes de trabajo*



4º Defiende

- Si detectas que tu empresa está aplicando cualquiera de estas prácticas irregulares que hemos visto, **denuncia** los hechos ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Recuerda: No estás solo

Ante cualquier duda, ponte en contacto con tu sindicato, donde cuentas con todo el apoyo técnico y sindical, si lo necesitas.

¿Reposos retribuidos para camuflar bajas y accidentes? **NO, gracias**

¿Modificación de tareas para camuflar accidentes y bajas? **NO, gracias**

¡¡¡Ponle freno a estas prácticas ilegales de empresas y mutuas!!!!



*Equipo de Asesoramiento en Salud Laboral
CCOO de Madrid*

C/ Pedro Unanue, 14
Teléfono: 91 536 52 12 Ext. 52 12
slmadrid@usmr.ccoo.es
www.saludlaboralmadrid.es



Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

Comunidad de Madrid