



# Enfermedades profesionales

*Un entorno laboral seguro y saludable  
ha de ser la prioridad*

## Haz visible lo *invisible*

*Pasemos de lo individual a lo **colectivo**,  
de la percepción a la **acción***



Subvencionado por:



Instituto Andaluz de Prevención  
de Riesgos Laborales  
Consejería de Empleo, Empresa  
y Trabajo Autónomo

ACCIONES DE ASISTENCIA TÉCNICA E INFORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES  
Y FOMENTO DE LA CULTURA PREVENTIVA.

ESTÁ SUBVENCIONADA POR EL INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

# Índice

<b>1. Introducción</b>	<b>P. 4</b>
<b>2. Conceptos básicos</b>	<b>P. 5</b>
<b>3. Referencias legislativas y técnicas</b>	<b>P. 7</b>
<b>4. Contenido de la guía</b>	<b>P. 7</b>
4.1 Cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de Seguridad y Salud.	P. 7
4.2 Prevención de las enfermedades del trabajo	P. 8
4.3 Procedimiento de declaración de la enfermedad del trabajo como contingencia profesional	P.14
4.4 Ventajas reconocimiento enfermedad del trabajo como contingencia profesional	P.17
<b>5. Acción sindical y actuación de la representación legal de personas trabajadoras</b>	<b>P.19</b>
<b>- Cuestionario de autoevaluación</b>	<b>P.22</b>
<b>- Anexos</b>	<b>P. 27</b>

## 1. Introducción

Desde la entrada en vigor de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (PRL)**, la mayoría de las políticas preventivas de las empresas y la administración se han centrado principalmente en reducir los accidentes laborales, dejando las Enfermedades Profesionales (EEPP) en un segundo plano. Esto se debe a que las EEPP y las relacionadas con el trabajo no tienen un impacto tan inmediato en la salud, como los accidentes de trabajo, y, por lo tanto, no generan un efecto dramático.

El 1 de enero de 2007 entró en vigor el Real Decreto 1299/2006 sustituyendo al obsoleto Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo e incluyendo un nuevo cuadro de EEPP junto a un nuevo sistema de calificación, notificación y registro. No obstante, conviene no quedarnos sólo en la normativa y dar más pasos hacia adelante.

Según datos de la Asociación Española contra el cáncer, en el año 2023 se diagnosticaron en España 617 mesoteliomas, de los que 486 serían atribuibles al trabajo, es decir, si al total de los cánceres para los que hemos podido obtener la fracción atribuible al trabajo, le sumamos al menos, un número de mesoteliomas similar al correspondiente al año 2023 estaríamos hablando que en España para el año 2025 podría estimarse que más de 16.000 casos nuevos de cáncer serían atribuibles al trabajo.

**La Sociedad Española de Oncología Médica (SEOM) estima que en 2025 se van a producir 296.103 cánceres, 166.513 en hombres y 129.590 en mujeres. Aplicando las fracciones atribuibles, es decir, la proporción de enfermedad en una población específica que se eliminaría si no existiera exposición, hemos estimado que 15.693 cánceres en 2025 en España, y más de 6.000 fallecimientos son atribuibles a exposiciones laborales.**

Con estas cifras, es evidente que existe un subregistro alarmante de las EEPP; preocupa principalmente por las siguientes razones:

- **Económico:** implica una transferencia de responsabilidad al sistema público de salud de gastos que deberían de ser cubiertos por la mutua o la entidad que gestione las contingencias profesionales.
- **Obstáculo para la Prevención:** la falta de declaración de EEPP impide la implementación efectiva de medidas preventivas. Cuando se declara una EEPP, la empresa tiene la obligación de tomar medidas preventivas para modificar o eliminar las condiciones de trabajo que causan dicha enfermedad. Es imposible prevenir lo que no se reconoce.

- **A nivel individual:** por los principales perjuicios que sufre la persona afectada, que ve disminuidos sus derechos a la restitución de la salud, a la compensación económica por los daños producidos y a la modificación de sus condiciones de trabajo que le generaron la enfermedad.

*En definitiva, esta guía tiene como objetivo divulgar información para promover unas condiciones de trabajo saludables y seguras para todas las personas trabajadoras.*

## 2. Conceptos básicos

**Condiciones de trabajo:** cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de la persona trabajadora.

**Daños derivados del trabajo:** enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

**Contingencia profesional:** según la legislación española sobre Seguridad Social, es aquel suceso que tienen su origen en el desarrollo de una actividad laboral y que produce a la persona trabajadora alteraciones de la salud que tengan la consideración de accidente de trabajo o de enfermedad profesional.

**Contingencia común:** según la legislación española sobre Seguridad Social, es aquel suceso que produce a la persona trabajadora alteraciones de la salud, sin que tenga su origen en el trabajo.

**Accidente de trabajo (AT):** es toda lesión corporal que la persona trabajadora



sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Para que tenga esta consideración es necesario que concurran una serie de causas y/o supuestos que contempla la Ley General de la Seguridad Social pero en esta guía cabe destacar las enfermedades comunes que contraiga la persona trabajadora con motivo de la realización de su trabajo. Solo algunas enfermedades que se producen en relación con las condiciones de trabajo tienen la consideración de enfermedades profesionales. Cuando se puede establecer una relación causal entre la exposición laboral y una enfermedad que no esté recogida en el cuadro de enfermedades profesionales, dicha enfermedad puede ser legalmente reconocida como accidente de trabajo (art. 115, Punto 2, letra "e" de la LGSS).

**Enfermedad profesional (EEPP):** es la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la Ley General de la Seguridad Social, y que esta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada EEPP. Para que una enfermedad sea considerada como profesional deben cumplirse tres requisitos:

- Que la enfermedad esté incluida en el cuadro oficial de EEPP regulado en el RD 1299/2006 de 10 de noviembre.
- Que haya existido exposición a uno de los agentes causantes contemplados en el cuadro.
- Que la persona que la padece desempeñe su actividad en una de las ocupaciones que también señala y recoge el cuadro.



### 3. Referencias legislativas y técnicas

- *Real decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la ley general de la seguridad social.*
- *Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.*
- *Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, modificado por real decreto 604/2006, de 19 de mayo.*
- *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.*
- *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.*
- *Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de seguridad social, en relación con la prestación de incapacidad temporal.*
- *Real decreto 1430/2009, de 11 de septiembre que desarrolla reglamentariamente la ley 40/2007.*
- *Real decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de seguridad social, en relación con la prestación de incapacidad temporal.*
- *Real decreto 1993/1995 de 7 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social.*
- *Real decreto 38/2010, de 15 de enero, por el que se modifica el reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social, aprobado por el real decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.*
- *Real decreto 1622/2011, de 14 de noviembre, por el que se modifica el reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social, aprobado por el real decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.*
- *Guía Sindical 2011 de CCOO e Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) "La prevención de las enfermedades del trabajo".*
- *"Nueva Guía Enfermedades Profesionales" CCOO de Castilla y León.*
- *Informe Cáncer Laboral – 4 de febrero, 2025 de la Secretaría de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental de la Confederación Sindical de CCOO.*

### 4. Contenido de la guía

#### 4.1. MÓDULO I: CUADRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD

Una de las condiciones para que un caso de enfermedad vinculado con el trabajo llegue a ser calificado como contingencia profesional es que la persona

haya enfermado debido a elementos o sustancias indicadas en el “Cuadro de Enfermedades Profesionales” regulado en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre por el que se aprueba el cuadro de EPP en el sistema de la seguridad social.

Se trata de una lista de agentes que son causa de enfermedad en el entorno laboral así como de las actividades más comunes donde se puede entrar en contacto con estos agentes (anexo 1). Al no tener la lista una pretensión exhaustiva, la no inclusión de una determinada actividad en el cuadro no debería suponer un problema para la calificación de una enfermedad como profesional. Además, en el anexo 2 de dicho real decreto, se recoge una lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha y que en un futuro se podrían incluir en el cuadro.



Ver anexo 1 y 2 del RD 1299/2006

**Anexo 1 - Cuadro de enfermedades profesionales se organiza en seis grupos. En cada uno de éstos se detallan enfermedades, agentes causales en el medio laboral y la/s actividad/es laboral/es en los que pueden estar presentes.**

<b>Grupo 1</b>	Enfermedades profesionales causadas por <b>agentes químicos:</b> metales como el cromo, mercurio, níquel, arsénico, plomo, etc. Otros agentes químicos como los halógenos (cloro, flúor, etc.), ácidos inorgánicos (nítrico, sulfúrico, etc.), ácidos orgánicos, alcoholes, hidrocarburos aromáticos (benceno, xileno, tolueno, etc.), poliuretano,...
<b>Grupo 2</b>	Enfermedades profesionales causadas por <b>agentes físicos:</b> por ejemplo, ruido, vibraciones mecánicas, movimientos repetitivos y posturas forzadas, radiaciones ionizantes, calor y frío,...
<b>Grupo 3</b>	Enfermedades profesionales por <b>agentes biológicos:</b> bacterias, virus, hongos, etc., capaces de provocar diversas enfermedades infecciosas y parasitarias.
<b>Grupo 4</b>	Enfermedades profesionales causadas por <b>inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados:</b> agentes tales como polvos de sílice, de carbón, de amianto, de talco, metálicos.

<b>Grupo 5</b>	Enfermedades profesionales de la piel causadas por <b>sustancias y agentes no comprendidos en los anteriores apartados:</b> metales, polvos de madera, productos farmacéuticos, agentes infecciosos, aditivos, disolventes, conservantes, catalizadores, perfumes, adhesivos, ...
<b>Grupo 6</b>	Enfermedades profesionales causadas por <b>agentes carcinogénicos:</b> destacan como agentes causantes de cáncer, el amianto, aminas aromáticas, arsénico, benceno y otros disolventes, cadmio, cromo, hidrocarburos aromáticos, níquel, radón, ...

**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.**

## 4.2. MÓDULO II: PREVENCIÓN DE LAS ENFERMEDADES DEL TRABAJO

Para que las actividades laborales no generen daños a la salud y que, por el contrario, promuevan el bienestar y la salud de las personas trabajadoras, es necesario que se sigan criterios preventivos en todas las decisiones empresariales que puedan afectar a las condiciones de trabajo; esto es, integrar la prevención en la gestión de la empresa y de la producción. Por ejemplo, tomar en cuenta los efectos sobre la salud de las personas trabajadoras en el diseño de los locales y los puestos de trabajo, en la compra de equipos, al organizar el horario de trabajo y al distribuir las tareas, en las sustancias que se utilizan y en los procesos tecnológicos, al reestructurar procesos, en los sistemas de remuneración salarial, etc.

Se trata de compatibilizar la producción con la prevención teniendo en cuenta la salud de las personas trabajadoras. Ello compromete al conjunto de la estructura de la empresa y de todas las personas responsables, incluidos los mandos intermedios, cada uno con su función y responsabilidad dentro de una política orientada a la mejora de las condiciones de trabajo y a la protección de la salud.

Este modo de actuar debe ser una política declarada de la empresa. Debe ponerse por escrito en un documento conocido por todos y todas: desde los máximos responsables empresariales a los jefes y jefas de equipos, y también las personas trabajadoras, han de conocer y aplicar los criterios preventivos en sus decisiones.

**El Plan de Prevención:** La puesta en práctica de las obligaciones del empresario/a para la prevención de las enfermedades en el trabajo requiere elaborar el plan de prevención. Es la manera con que la empresa se hace cargo de su obligación de analizar las condiciones de trabajo para identificar los riesgos que puedan dañar la salud de las personas trabajadoras y proceder a

eliminarlos o controlarlos. Para realizar estas tareas se necesita personal, organización y recursos. Los delegados/as de prevención y los comités de seguridad y salud tienen un papel importante en el desarrollo del plan.

**Identificar y evaluar factores de riesgo:** La evaluación de riesgos laborales es una obligación empresarial y una herramienta fundamental para la prevención de daños a la salud de las personas trabajadoras. Su objetivo es identificar y eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo así como la valoración de la urgencia de actuar. En esencia consiste en examinar detalladamente todos los aspectos del trabajo que puedan causar daños a las personas trabajadoras.

**La evaluación de riesgos engloba los siguientes pasos:**

1. **Identificar cuáles son las condiciones de trabajo que generan riesgos para la salud por áreas y/o por puestos de trabajo.** Muchos criterios de riesgo están recogidos en normativa, pero también se pueden adoptar en la empresa criterios más saludables, mediante acuerdos en el comité de seguridad y salud de una empresa o mediante negociación colectiva.
2. **Eliminar aquellos factores de riesgo** que se pueda sin necesidad de esperar a evaluarlos en profundidad.
3. **Identificar quién puede sufrir daños**, contemplando la posibilidad de que haya colectivos especialmente sensibles a determinados riesgos.
4. **Evaluar los riesgos no eliminados e identificar las medidas** que se deben adoptar para proteger a las personas trabajadoras.
5. **Documentar los hallazgos**, detallando las medidas ya adoptadas y las pendientes.
6. **Planificar la aplicación de las medidas pendientes** e implementarlas.
7. **Revisar la evaluación y actualizarla** cuando sea necesario.

A veces, un factor o agente peligroso puede ser identificado y eliminado fácilmente. Otras veces, en la evaluación hay que realizar mediciones y/o intervenciones más complejas. En estos casos es importante determinar cuándo y cómo se ha de medir para asegurar que las conclusiones sean válidas. Algunas de estas mediciones sólo pueden ser realizadas por personal con formación y titulación específica, pero otras mediciones se hacen de manera continua. Por ejemplo, si estamos hablando de controlar la presencia de gases para garantizar la calidad del aire, se pueden instalar sistemas de alarmas para su control continuo.



La evaluación de riesgos no habrá sido bien realizada si no se ha contado con la participación de las personas trabajadoras y sus representantes, teniendo en cuenta su propia experiencia y percepción de los riesgos. Los delegados y delegadas juegan un papel central en esto. Para ayudar a esta tarea contamos con “herramientas” para ayudarles a planificar, chequear y valorar las condiciones de trabajo, recoger la opinión de los compañeros y compañeras, así como para calificar la gravedad y urgencia de actuar ante determinados riesgos.

**Adopción de medidas preventivas:** La adopción de medidas preventivas en la empresa debe seguir unos principios detallados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuya fundamentación principal es que hay que priorizar las medidas que protegen la salud de las personas trabajadoras evitando los riesgos y eliminándolos en su origen. Sólo cuando no se puede actuar en origen o mediante las medidas de protección colectiva adecuadas, se puede recurrir temporalmente al uso de equipos de protección individual.

**Información y formación:** La formación sobre riesgos para la salud que debe dar la empresa no consiste únicamente en impartir prescripciones o normas de trabajo. La información sobre la existencia de riesgos para la salud es un derecho de cada persona trabajadora expuesta, que debe abarcar tanto el conocimiento de los agentes de riesgo, las posibles patologías que se pueden derivar, el método de vigilancia de la salud que se aplica, las medidas de prevención y su planificación para su eliminación. Esto significa que la formación es, además, una declaración de la empresa de su compromiso con la mejora de las condiciones de trabajo inadecuadas y con la promoción de una cultura proactiva de prevención en su empresa.

**Vigilancia de la salud:** Vigilar significa estar atentos para evitar que ocurran cosas indeseadas. La vigilancia de la salud en el trabajo consiste en un conjunto

de actuaciones cuyo fin es conocer el estado de salud tanto de individuos/as como de colectivos, para aplicar el conocimiento así obtenido a la prevención de riesgos en el trabajo.

Su función en la protección de la salud es identificar cualquier alteración o daño en la salud en una fase muy inicial para que la situación sea reversible. Permite detectar precozmente si hay personas trabajadoras afectadas negativamente por sus condiciones de trabajo y poder actuar cuanto antes en la protección de su salud.

Como parte de la gestión preventiva de la empresa, la función de la vigilancia de la salud es facilitar información para señalar con la mayor antelación posible si hubiera fallos en el plan de prevención. Por tanto, la vigilancia de la salud tiene básicamente dos objetivos:

*1. Comprobar si las medidas preventivas que han sido adoptadas para el control de los factores de riesgo identificados están resultando efectivas, es decir, evitan realmente daños a la salud de las personas trabajadoras.*

*2. Comprobar si las alteraciones o enfermedades que se puedan producir en algún colectivo o persona trabajadora tienen relación con el trabajo.*

**La vigilancia de la salud no es exactamente lo mismo que los reconocimientos médicos. Hay otras fuentes de información que pueden resultar válidas como indicadores del estado de salud colectivo.** Por ejemplo, se puede recoger información mediante encuestas; se pueden estudiar las ausencias del trabajo por enfermedad común, los registros de accidentes; además de los típicos exámenes de salud, controles biológicos mediante analíticas o cualquier otra prueba clínica. Lo esencial es que las actuaciones estén encaminadas específicamente a vigilar respecto a los riesgos identificados y que la información revierta en la mejora de la gestión preventiva.

La vigilancia de la salud forma parte de las funciones del servicio de prevención, aunque los resultados de la vigilancia colectiva deben llegar (respetando el anonimato) a los responsables empresariales de la gestión preventiva, a los/a delegados/as de prevención y al comité de seguridad y salud.

Al mismo tiempo, la vigilancia de la salud individual mediante los reconocimientos médicos debe ser:

- Garantizada por el empresariado restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.
- Específica en función del o de los riesgos identificados en la evaluación de riesgos.
- Voluntaria para la persona trabajadora salvo que concurra alguna de las

siguientes circunstancias:

- La existencia de una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras.
- Que el estado de salud de la persona trabajadora pueda constituir un peligro para él mismo o para terceros.

- Confidencial dado que el acceso a la información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada persona trabajadora se restringirá a la propia persona trabajadora, a los servicios médicos responsables de su salud y a la autoridad sanitaria.

- Ética con el fin de asegurar una práctica profesional coherente con los principios del respeto a la intimidad, a la dignidad y la no discriminación laboral por motivos de salud.

- Prolongada en el tiempo, cuando sea pertinente, más allá de la finalización de la relación laboral, ocupándose el Sistema Nacional de Salud de los reconocimientos post-ocupacionales (como ocurre en el caso de personas expuestas al polvo de sílice cristalina).

- Contenido ajustado a las características definidas en la normativa aplicable. Para los riesgos que no hayan sido objeto de reglamentación específica, la LPRL no especifica ni define las medidas o instrumentos de vigilancia de la salud, pero sí establece una preferencia por aquellas que causen las menores molestias a la persona trabajadora, encomendando a la Administración Sanitaria el establecimiento de las pautas y protocolos de actuación en esta materia. Este encargo se concreta en el Reglamento de los Servicios de Prevención que encomienda al Ministerio de Sanidad y Consumo y a las Comunidades Autónomas del establecimiento de la periodicidad y contenido de la vigilancia de la salud específica.

**Los protocolos específicos del Ministerio de Sanidad son:**

<i>o Adenocarcinoma</i>	<i>o Agentes anestésicos inhalatorios</i>
<i>o Agentes biológicos</i>	<i>o Agentes citostáticos</i>
<i>o Agentes químicos</i>	<i>o Agrario</i>
<i>o Alveolitis alérgica extrínseca</i>	<i>o Amianto</i>

<i>o Asma laboral</i>	<i>o Cloruro de vinilo monómero</i>
<i>o Dermatitis laborales</i>	<i>o Manipulación manual de cargas</i>
<i>o Movimientos repetidos</i>	<i>o Neuropatías</i>
<i>o Óxido de etileno</i>	<i>o Pantallas de visualización de datos</i>
<i>o Plaguicidas</i>	<i>o Plomo</i>
<i>o Posturas forzadas</i>	<i>o Radiaciones ionizantes</i>
<i>o Ruido</i>	<i>o Silicosis</i>

No obstante, aunque no exista un protocolo específico, no significa que no pueda hacerse una vigilancia de la salud específica y adecuada.

El contenido de dichos reconocimientos incluirá, como mínimo, una historia clínico-laboral, donde además de los datos de anamnesis, exploración física, control biológico y exámenes complementarios, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, del tiempo de permanencia en el mismo, de los riesgos detectados y de las medidas de prevención adoptadas.

**- Incluyendo la protección de:**

- **Las personas trabajadoras especialmente sensibles** como consecuencia de que la dirección de la empresa debe garantizar la protección de todos aquellas personas trabajadoras que puedan verse afectados de forma singular por algún riesgo identificado en el puesto de trabajo, por sus características personales, estado biológico o que presenten algún tipo de discapacidad.

- **Las personas trabajadoras menores de edad**, por su desarrollo incompleto y por su falta de experiencia para identificar los riesgos de su trabajo.

- **Las trabajadoras en periodo de embarazo, lactancia y puerperio.**

**4.3. MÓDULO III: PROCEDIMIENTO DE DECLARACIÓN DE LA ENFERMEDAD DEL TRABAJO COMO CONTINGENCIA PROFESIONAL**

Para que un caso de enfermedad vinculado con el trabajo llegue a ser calificado como contingencia profesional, el caso debe ser efectivamente reconocido y notificado en el sistema de registro oficial de accidentes de trabajo y EEPP. Y para ello deben darse ciertas condiciones previas:

**-Que la persona esté afiliada y en alta a la Seguridad Social o estar en situación asimilable.**

**-Que la persona que haya enfermado debido a elementos o sustancias que se indican en el listado de "Cuadro de Enfermedades Profesionales" que hemos visto anteriormente.**

**-Que la enfermedad se pueda asimilar a accidente de trabajo.**

Cuando una persona trabajadora contrae una enfermedad que no está recogida en el cuadro de enfermedades profesionales, y se puede establecer una relación causal entre la exposición laboral y dicha enfermedad, está previsto en la Ley General de la Seguridad Social que su caso puede ser reconocido como accidente de trabajo (art. 115.2.e) siempre que se cumpla con lo previsto en el artículo siguiente (art. 115.3). Este último artículo establece que la enfermedad diagnosticada tiene que tener causa exclusiva en el trabajo.

Por otra parte, este artículo establece que se presume que son accidente de trabajo las lesiones que sufra la persona trabajadora durante el tiempo de trabajo en el lugar de trabajo. También establece que, cuando las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por la persona trabajadora se agraven como consecuencia de una lesión constitutiva de accidente, tendrán consideración de accidente de trabajo (art. 115.2.f).

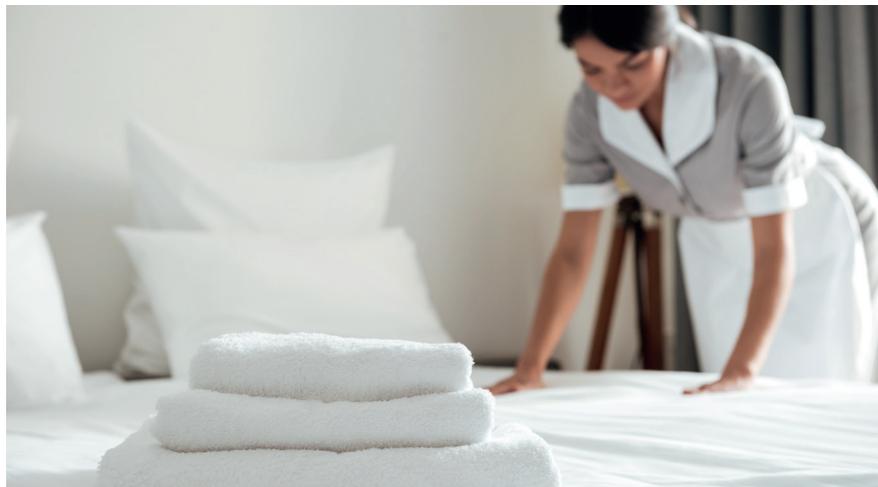
**La persona trabajadora que sufra un problema de salud y piense que puede estar relacionado con el trabajo, debe acudir a un reconocimiento por un médico/a que tenga capacidad de iniciar el proceso (RD 1299/2006):**

- Los servicios de prevención, en su función de vigilancia de la salud, tienen asignadas tareas orientadas a detectar de manera precoz los daños producidos por las exposiciones a riesgos laborales. Por ello están en situación ideal para emitir diagnóstico de sospecha de la existencia de una EEPP. El informe de sospecha se debe remitir a la mutua, como entidad colaboradora de la Seguridad Social, y a la persona trabajadora, para que éste/a pueda iniciar el correspondiente procedimiento ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS, entidad gestora). Este proceso funciona de forma desigual en las diferentes comunidades autónomas. Las comunidades con mejor práctica han adoptado procedimientos para que la persona profesional del servicio de prevención canalice a través de ellas su sospecha, y lo remiten ellas al INSS.

- Otra vía es que las personas que sufren alguna enfermedad o daño y crean que su origen está en el trabajo, soliciten a su empresa un volante de asistencia para acudir a un reconocimiento por la entidad colaboradora que tenga concertada su empresa. Esta es generalmente una mutua; y en los casos en que la empresa no tenga concertada una mutua, la entidad gestora es el INSS, y en ese caso el/la médico/a actuante es el/la médico/a del sistema público. Para justificar la ausencia laboral, cuando de la visita al

médico no resulte una baja, la persona trabajadora ha de pedir al servicio médico que le atendió que se le facilite un justificante médico de asistencia.

- Existe también la posibilidad de que la persona trabajadora acuda a su médico/a del sistema público de salud (médico/a de familia), quien valorará si existen indicios de que la enfermedad pueda haber sido causada por el trabajo. El/la médico/a puede emitir un diagnóstico de sospecha del posible origen laboral (con baja si el estado de salud de la persona trabajadora es incapacitante para el trabajo), y trasladarlo a la Inspección Médica, como autoridad jerárquica directa dentro del sistema público de salud.
- Cuando la persona profesional sanitaria de la entidad colaboradora diagnostique que se trata de una EEPP, elaborará y tramitará el parte de EEPP a través del sistema CEPROSS (aplicación informática para el registro de las EEPP). La persona trabajadora ha de recibir copia del parte y, si le dan la baja, constará en el parte que se trata de una baja por EEPP. Para cumplimentar el parte, la entidad colaboradora pedirá al empresario/a unos datos básicos de la persona trabajadora y del sistema preventivo. Este paso, y la mejor o peor voluntad del empresario/a para responder, en ningún caso puede paralizar el procedimiento de declaración. Si la empresa no colabora, informarán a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos (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).
- En todo caso, es el INSS quien tiene la última palabra; sobre todo en caso de desacuerdo entre el médico/a de la mutua y médico/a del sistema



sanitario público. La unidad del INSS emite resolución de determinación de contingencia, requiriendo, en su caso, a la mutua que se haga cargo de las prestaciones correspondientes.

#### 4.4. MÓDULO IV: VENTAJAS RECONOCIMIENTO ENFERMEDAD COMO PROFESIONAL

Las prestaciones que recibe la persona trabajadora adscrito al Régimen General de Seguridad Social en caso de contingencia profesional son las siguientes:

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

- **Medicamentos:** son totalmente gratuitos (mientras que en la común el enfermo/a paga el 40% del precio de los medicamentos).

- No hay periodo de carencia en la cotización para el derecho a prestaciones.

- **Incapacidad temporal:** el subsidio por incapacidad temporal será del 75% 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% de la base reguladora.

- **Cuando la EEPP 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 EEPP 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 y 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.

- **Al igual que en el caso de accidente de trabajo, cuando la EEPP se haya producido por falta de medidas de prevención, todas las prestaciones económicas que se pudieran derivar (subsidio de incapacidad temporal, indemnizaciones a tanto alzado, pensiones vitalicias, subsidios, etc.)** se incrementarán, según la gravedad de la infracción, de un 30% a un 50%. Este recargo de prestación lo resuelve el INSS, lo paga la empresa y lo debe solicitar la persona afectada mediante denuncia ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social o bien por iniciativa de la propia Inspección tras investigar de

oficio las causas de EEPP declarada.

**- Si la contingencia es declarada como profesional se obtiene una buena base para solicitar indemnización por posibles incumplimientos empresariales de la normativa de riesgos laborales por la vía judicial.**

La correcta declaración y el registro de los accidentes de trabajo y las EEPP es muy importante no sólo para las personas trabajadoras directamente afectadas, sino para el conjunto de la sociedad.

Los principales perjuicios que sufre la persona afectada cuya enfermedad no es debidamente calificada como profesional, es que no recibe las prestaciones por contingencia profesional que se han mencionado más arriba. Esto afecta a sus derechos: a la restitución de la salud, a la compensación económica por los daños producidos y a la modificación de las condiciones de trabajo que generaron la enfermedad.

La correcta declaración de una enfermedad relacionada con el trabajo es también importante respecto a la prevención en las empresas: **si aumenta la visibilidad de los efectos negativos del trabajo se está aportando información sobre las carencias preventivas de la empresa, centro o puesto, y viene a indicar la necesidad de revisar las medidas preventivas.** Dado que las enfermedades notificadas quedan registradas en las empresas, también se gana transparencia ante eventuales actuaciones inspectoras por parte de las autoridades.

Pero, además, la correcta declaración contribuye a la visibilidad social del riesgo laboral y por tanto nos sitúa en mejores condiciones para exigir el apoyo público a la prevención.

Cada caso de EEPP que se declara y se registra como tal queda inequívocamente contabilizado en los datos oficiales de EEPP, que son la base de la información estadística que deben manejar las autoridades laborales y sanitarias para tomar decisiones. En cambio, los casos de enfermedades que no son correctamente vinculados a su origen laboral, quedan ignorados desde el punto de vista oficial y no se hacen esfuerzos públicos para prevenir casos similares.

**Además, los costes de las enfermedades comunes son sufragados por el sistema público de salud, con impuestos de todos los ciudadanos y ciudadanas, cuando debieran ser cubiertos por las cotizaciones que se detraen específicamente del trabajo para cumplir con las obligaciones reparatoras e indemnizatorias de la Seguridad Social (financiado por cuotas para atender precisamente y de forma solidaria los daños derivados del trabajo).**

De ahí la necesidad de que se pueda generalizar la práctica de regularizar y compensar a los sistemas públicos de salud que atienden daños del trabajo con partidas presupuestarias de los impuestos de todos/as, de tal modo que las mutuas y el INSS se hagan cargo con las partidas provenientes de las cuotas del sistema de Seguridad Social de todos los daños que se generan por la exposición al trabajo. Sólo así se haría evidente el daño que provoca el trabajo y cada entidad respondería por los riesgos que cubre.

## 5. Acción sindical y la actuación de la representación legal de las personas trabajadoras

El personal representante de las personas trabajadoras pueden influir en la detección de las EEPP y ayudar a que se les califique como contingencia profesional. Simplificando hay dos vías para hacerlo: participar en la prevención y ayudar a las personas trabajadoras afectadas a lograr el reconocimiento.

### • Participar en la prevención

Si las enfermedades derivadas del trabajo se deben a la falta de prevención, la actuación del/la delegado/a se orienta a la identificación de factores de riesgo para la salud de las personas trabajadoras, y en que estos factores se incluyan



en el plan de prevención, contemplando acciones específicas para eliminar riesgos. Para ello, su actuación debe orientarse a varios focos. Han de estar en contacto con las personas trabajadoras para conocer mejor las condiciones de trabajo y, en particular, cómo afectan a la salud y malestar o bienestar. Esto significa estar atentos para detectar daños a la salud originados por el trabajo a pesar de que los efectos se producen individualmente (muchas veces de manera silenciosa y así son vividos por las personas afectadas) y hay que tener la capacidad de relacionarlos con los riesgos a los que se está expuesto.

También han de documentarse y exponer los problemas ante la empresa, ya sea directamente con el empresario/a o en el comité de seguridad y salud en las empresas de más de 50 personas trabajadoras, etc. Todo ello para conseguir que la empresa actúe consecuentemente.

Si no recibiera respuesta o la empresa no quisiera actuar, será necesario proceder mediante los mecanismos sindicales habituales. La actuación de los delegados/as de prevención será más eficaz cuanto mejor documentados y argumentados estén los problemas detectados y las propuestas de solución.

#### • **Participar en la evaluación de riesgos**

Los factores que causan enfermedades suelen ser “olvidados” en las evaluaciones de riesgos. Las sustancias tóxicas, los subproductos de los procesos productivos que contaminan el ambiente, los esfuerzos, movimientos repetidos, altos niveles de ruido, las tensiones derivadas de una organización del trabajo deficiente, los puestos de trabajo mal diseñados, vibraciones, etc; son ignorados en muchas empresas y las personas trabajadoras sufren estas condiciones que perjudican su salud.

Una tarea fundamental de los/las delegados/as es hacer que estos factores salgan a la luz y se solucionen los problemas siguiendo las pautas del artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### • **Participar en la vigilancia de la salud**

Las personas trabajadoras, a través de sus delegados y delegadas de prevención, tienen derecho a participar en la planificación de las actividades de vigilancia de la salud, así como a controlar los resultados de las mismas. Esto es así porque esta vigilancia es parte de la actividad de los servicios de prevención, y las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras tienen reconocida la facultad de “conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención” tanto si se trata de un servicio de prevención propio como de una entidad externa.

Dicha participación puede también apoyarse en el marco de las competencias relativas al conocimiento de los daños producidos en la salud de las personas

trabajadoras y al análisis de sus causas y, en general, en los derechos de participación y consulta en un sentido amplio. Tal es el caso, por ejemplo, de las consultas preceptivas en materia de “organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales”.

La estrecha vinculación de la vigilancia de la salud con la evaluación de riesgos y la elaboración de planes de prevención abre unas amplias posibilidades de participación en un terreno en el que está perfectamente reconocido el papel de los delegados y delegadas de prevención.

#### • **Participar en la notificación**

En situaciones en que la mutua rechaza la EEPP, aun existiendo indicios, la propia entidad colaboradora debe cursar de oficio al INSS el expediente para que éste se pronuncie (Resolución de la Secretaría de Estado de Seguridad Social de 19 de septiembre de 2007), los y las delegados/as pueden intervenir aportando indicios que puedan servir de prueba para el reconocimiento de la enfermedad profesional.

Esto es así porque, para realizar su labor, las/os delegadas/os de prevención tienen una serie de atribuciones de cooperación, consulta y vigilancia o control que le permiten tener acceso a procesos e información. En consecuencia, están en capacidad de aportar los indicios que conozcan sobre el proceso (por ejemplo, elementos y sustancias que se usan, documentación de la evaluación de riesgos, actas del comité de seguridad y salud, etc.) y así contribuir a inclinar la sospecha de la EEPP hacia su declaración y registro como tal.



# Cuestionario

## Autoevaluación

**EMPRESA:**  
**NOMBRE PERSONA TRABAJADORA:**

**1. ¿Qué es una contingencia profesional?**

A  Es aquel suceso que tienen su origen en el desarrollo de una actividad laboral y que produce a la persona trabajadora alteraciones de la salud que tengan la consideración de accidente de trabajo o de enfermedad profesional.

B  Un proceso mediante el cual se evalúan y gestionan los riesgos presentes en el entorno laboral para prevenir accidentes.

C  Todas las anteriores son correctas.

**2. ¿Qué requisitos deben cumplirse para que una enfermedad sea considerada como profesional?**

A  La enfermedad debe haber sido diagnosticada por personal médico especializado en medicina laboral, haberse producido en el lugar de trabajo y haberse declarado por la empresa.

B  La enfermedad debe ser nueva y desconocida, haber afectado al menos al 50% de las personas trabajadoras de una empresa y haberse reportado a las autoridades de salud pública.

C  La enfermedad debe estar incluida en el cuadro oficial de enfermedades profesionales regulado en el RD 1299/2006 de 10 de noviembre, haber existido exposición a uno de los agentes causantes contemplados en el cuadro y la persona que la padece debe desempeñar su actividad en una de las ocupaciones señaladas en el cuadro.

**3. ¿Cómo se organiza el anexo 1 del cuadro de enfermedades profesionales del RD 1299/2006 de 10 de noviembre?**

A  El anexo 1 se organiza en tres grupos que incluyen enfermedades causadas por agentes químicos, enfermedades causadas por agentes biológicos, y enfermedades causadas por agentes carcinogénicos.

B  El anexo 1 se organiza en cuatro grupos que abarcan enfermedades profesionales causadas por agentes físicos, enfermedades respiratorias, enfermedades digestivas y enfermedades neurológicas.

C  El anexo 1 se organiza en seis grupos que detallan enfermedades profesionales causadas por agentes químicos, físicos, biológicos, inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados, enfermedades de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en los anteriores apartados, y agentes carcinogénicos.

**4. ¿Qué se incluye en los anexos 1 y 2 del RD 1299/2006, de 10 de noviembre?**

A  El anexo 1 incluye una lista de agentes causantes de enfermedades en el entorno laboral y las actividades más comunes donde se puede entrar en contacto con estos agentes, y el anexo 2 recoge una lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha y que en un futuro se podrían incluir en el cuadro.

B  El anexo 1 incluye una lista de agentes contaminantes del medio ambiente, y el anexo 2 recoge una lista de medidas preventivas para evitar la exposición a dichos agentes.

C  Ninguna de las anteriores.

**5. ¿Cómo debe ser la vigilancia de la salud?**

A  Debe comprobar si las alteraciones o enfermedades que se puedan producir en algún colectivo o persona trabajadora tienen relación con el trabajo.

B  Debe ser específica en función de los riesgos identificados en la evaluación de riesgos y voluntaria para la persona trabajadora, salvo excepciones legales.

C  Todas las anteriores son correctas.

**6. ¿Cómo deben participar los delegados y delegadas de prevención en las evaluaciones de riesgos para evitar enfermedades profesionales?**

A  Hacer que los factores que causan enfermedades como sustancias tóxicas o subproductos de los procesos productivos que contaminan el ambiente, salgan a la luz y se solucionen los problemas.

B  Supervisar que las medidas preventivas adoptadas sean efectivas y que realmente protejan la salud de las personas trabajadoras.

C  Todas las anteriores son correctas.

**7. ¿Qué establece la Ley General de la Seguridad Social respecto a las enfermedades no recogidas en el cuadro de enfermedades profesionales?**

A  Se puede considerar accidente de trabajo si se dan alguna de las situaciones siguientes: siempre que la enfermedad tenga causa exclusiva en el trabajo, las lesiones sufridas durante el tiempo y lugar de trabajo, y si enfermedades preexistentes se agravan por una lesión constitutiva de accidente.

B  Las enfermedades no recogidas en el cuadro de enfermedades profesionales nunca

pueden ser consideradas como accidente de trabajo.

C  Ninguna de las anteriores.

**8. ¿Cuáles son algunas de las ventajas de que una enfermedad sea reconocida como profesional según el Régimen General de la Seguridad Social?**

A  Periodo de carencia en la cotización para el derecho a prestaciones, medicamentos con un copago del 50%, y un subsidio por incapacidad temporal más bajo que en el caso de contingencia común.

B  Subsidio por incapacidad temporal del 60% de la base reguladora, pago de medicamentos al 40%, indemnización única por cualquier tipo de lesión, y ausencia de cobertura sanitaria para desplazamientos.

C  Asistencia sanitaria con cobertura íntegra de gastos no cubiertos por enfermedad común, medicamentos gratuitos, subsidio por incapacidad temporal del 75% de la base reguladora, pensión vitalicia en caso de incapacidad permanente, indemnización por lesiones permanentes no invalidantes, cálculo de la base reguladora más favorable, y recargo de prestación en caso de falta de medidas de prevención.

**9. ¿Cómo puede la representación legal de las personas trabajadoras influir en la detección y calificación de las EEPP como contingencia profesional?**

A  Participando en la prevención y ayudando a las personas trabajadoras afectadas a lograr el reconocimiento.

B  Contratando empresas externas para auditar las condiciones de trabajo.

C  Ninguna de las anteriores.

**10. ¿Cómo pueden los delegados y delegadas de prevención participar en la notificación y reconocimiento de una enfermedad profesional cuando la mutua colaboradora con la Seguridad Social rechaza el caso?**

A  Pueden sancionar directamente a la mutua y obligarla a reconocer la enfermedad profesional sin necesidad de pruebas adicionales.

B  Pueden intervenir aportando indicios que puedan servir de prueba para el reconocimiento de la enfermedad profesional, gracias a sus atribuciones de cooperación, consulta y vigilancia.

C  Ninguna de las anteriores.

## Respuestas

1	A
2	C
3	C
4	A
5	C
6	C
7	A
8	C
9	A
10	B

## Anexos

## Anexo I. Formularios de reclamación ante la mutua y ante el INSS

### RECLAMACIÓN ANTE LA MUTUA:

#### SOLICITUD DE DETERMINACIÓN DE CONTINGENCIA

Nombre: \_\_\_\_\_  
 Domicilio: \_\_\_\_\_  
 Población: \_\_\_\_\_ Código postal: \_\_\_\_\_  
 Teléfono: \_\_\_\_\_  
 NAF: \_\_\_\_\_ D.N.I: \_\_\_\_\_  
 Profesión: \_\_\_\_\_  
 Empresa: \_\_\_\_\_ C.C.C: \_\_\_\_\_

Fecha de ingreso en la empresa: \_\_\_\_\_  
 Fecha de baja médica en que se solicita la recalificación: \_\_\_\_\_

¿Permanece actualmente de baja médica?

HECHOS:

PRIMERO: Vengo prestando servicios en la empresa desde \_\_\_\_\_ con la categoría \_\_\_\_\_

SEGUNDO: Desde \_\_\_\_\_ he venido desempeñando el puesto de \_\_\_\_\_ que consiste en \_\_\_\_\_ cuyos riesgos son \_\_\_\_\_

TERCERO: Conforme a lo establecido en el artículo 115 apartado e) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social tendrán consideración de accidentes de trabajo las enfermedades que contraiga la persona trabajadora con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo causa exclusiva la ejecución del mismo.

POR ELLO SOLICITO:  
 Se reconozca mi dolencia a efectos laborales como una CONTINGENCIA PROFESIONAL.

Adjunto documentación.

Fecha y firma



### SOLICITUD DE DETERMINACION DE LA CONTINGENCIA DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Puede solicitar este trámite a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social (<https://sede.seg-social.gob.es>), tanto con certificado digital como con Cl@ve permanente. Si no dispone de ningún sistema de identificación electrónica, podrá realizar el trámite en <https://run.gob.es/tramites> o presentar un ejemplar firmado por correo ordinario o en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social solicitando cita previa en los teléfonos 901 10 65 70 / 91 541 25 30 o en <https://run.gob.es/tradicio>

#### 1. DATOS PERSONALES

##### 1.1 DEL SOLICITANTE

Primer apellido		Segundo apellido		Nombre		
DNI-NIE-Pasaporte		Número de la Seguridad Social		Teléfono móvil		Teléfono fijo
Domicilio (calle, plaza ...)				Número	Bloque	Escalera
				Piso	Puerta	
Código postal	Localidad		Provincia		País	
Correo electrónico						

##### 1.2 DEL REPRESENTANTE LEGAL que actúa como:

Tutor  Tutor institucional  Graduado social  Gestor administrativo  Otros apoderados

Primer apellido		Segundo apellido		Nombre		
DNI-NIE-Pasaporte		Número de la Seguridad Social		Teléfono móvil		Teléfono fijo
Domicilio (calle, plaza ...)				Número	Bloque	Escalera
				Piso	Puerta	
Código postal	Localidad		Provincia		País	
Correo electrónico						

##### 1.3 GUARDADOR DE HECHO, cumplimentar en aquellos supuestos en los que el solicitante para formular la solicitud precise la intervención de un guardador de hecho

Guardador de hecho  Guardador de hecho judicial

Primer apellido		Segundo apellido		Nombre		
DNI-NIE-Pasaporte		Número de la Seguridad Social		Teléfono móvil		Teléfono fijo
Domicilio (calle, plaza ...)				Número	Bloque	Escalera
				Piso	Puerta	
Código postal	Localidad		Provincia		País	
Correo electrónico						

Apellidos y nombre:	DNI-NIE-Pasaporte:
---------------------	--------------------

**1.4 CURADOR/DEFENSOR JUDICIAL**, cumplimentar en aquellos supuestos en los que el solicitante para formular la solicitud precise la intervención de un curador/defensor judicial

Primer apellido	Segundo apellido	Nombre
DNI-NIE-Pasaporte		Teléfono móvil
		Teléfono fijo
Domicilio (calle, plaza ...)		
Número	Bloque	Escalera
Piso	Puerta	
Código postal	Localidad	Provincia
		País
Correo electrónico		

**2. OTROS DATOS**

**DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES** (Todas las resoluciones relacionadas con la prestación de Incapacidad Temporal se enviarán a esta dirección hasta la comunicación de modificación/anulación de estos datos por el trabajador/representante legal/guardador de hecho/curador-defensor judicial)

Domicilio (calle, plaza ...)			Número	Bloque	Escalera	Piso	Puerta
Código postal	Localidad	Provincia	País				
Teléfono móvil	Teléfono fijo	Correo electrónico					

**3. DATOS DEL PROCESO DE DETERMINACIÓN DE CONTINGENCIA**

Percibe en la actualidad subsidio de Incapacidad Temporal	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	Fecha de la Baja Médica
Existen procesos anteriores relacionados a su juicio con el actual	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	Indique fecha del Alta Médica
Si existe parte de accidente de trabajo relacionado con este proceso indique la fecha de A. T.: _____		
¿El proceso de incapacidad temporal es consecuencia de un accidente in itinere?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	
¿El accidente se ha producido en la modalidad de teletrabajo?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	

**4. ALEGACIONES.** Exponga en este apartado los motivos de su solicitud

Apellidos y nombre:	DNI-NIE-Pasaporte:
---------------------	--------------------

**5. DOCUMENTOS A PRESENTAR**

- Acreditación de identidad del solicitante y, en caso de que lo hubiera, del representante legal, del guardador de hecho/curador/defensor judicial, mediante la siguiente documentación en vigor:
  - Españoles: Documento nacional de identidad (DNI).
  - Extranjeros: Pasaporte o, en su caso, documento de identidad vigente en su país y NIE (Número de Identificación de Extranjero) exigido por la AEAT a efectos de pago o Tarjeta de identidad de extranjero (TIE).
- Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso.
- Si la persona solicitante está acogida en algún Centro oficial o privado, indique el establecimiento y especifique en calidad de qué actúa usted en su nombre (director, secretario, administrador, etc.).
- En aquellos supuestos en los que sea preciso la intervención de un guardador de hecho, o en su caso, de un curador/defensor judicial, la documentación acreditativa correspondiente.
- De acuerdo con la siguiente declaración, se informa que no es necesario aportar aquellos documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración. No obstante, podrá aportar cualquier documento que considere que pueda ayudar a determinar la contingencia.
- En caso de ser trabajador por cuenta propia, justificante fiscal de actividad en la fecha del accidente o baja médica (declaración censal).

DECLARO que son ciertos los datos incluidos en esta solicitud.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social solicita su consentimiento para consultar y recabar electrónicamente los datos o documentos que se encuentren en poder de cualquier Administración, cuyo acceso no esté previamente amparado por la ley y que sean necesarios para resolver su solicitud y gestionar, en su caso, la prestación reconocida.

- SÍ doy mi consentimiento
- NO doy mi consentimiento

**NOTA IMPORTANTE:** En caso de no dar su consentimiento deberá aportar, en el plazo de 10 días hábiles, los documentos que se le indiquen que sean necesarios para resolver su solicitud y gestionar, en su caso, la prestación reconocida.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social solicita su consentimiento para utilizar el teléfono móvil, el correo electrónico y datos de contacto facilitados en esta solicitud para enviarle comunicaciones en materia de Seguridad Social.

- SÍ doy mi consentimiento
- NO doy mi consentimiento

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	
RESPONSABLE	Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)
FINALIDAD	Gestión de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social competencia del INSS
LEGITIMACIÓN	Ejercicio de poderes públicos
DESTINATARIOS	Sólo se efectuarán cesiones y transferencias previstas legalmente o autorizadas mediante su consentimiento
DERECHOS	Acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica en la información adicional
PROCEDENCIA	Recabamos datos de otras administraciones y entidades en los términos legalmente previstos
INFORMACIÓN ADICIONAL	Puede consultar información adicional y detallada en la hoja informativa que se acompaña al presente formulario en el apartado "INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES"

\_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 20\_\_\_\_  
Firma

**RECUERDE**

Los efectos económicos que pudieran ocasionarse por resolución de este procedimiento tendrán una retroactividad máxima de tres meses desde la fecha de presentación de esta solicitud (artículo 53.1 de la Ley General de Seguridad Social).  
Cualquier variación en los datos de esta solicitud mientras esté vigente el procedimiento de determinación de la contingencia de incapacidad temporal, debe usted comunicarlo a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social (<http://sede.seg-social.gob.es>), por correo ordinario o en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS) solicitando cita previa en el 901 10 65 70 / 91 541 25 30 o en [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es).  
Si desea que las notificaciones que le remite la Seguridad Social se realicen a partir de ahora tan solo por medios electrónicos, comuníquenoslo en el servicio de desistimiento del canal postal en <http://run.gob.es/ckhwao>.

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE \_\_\_\_\_



MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES



**A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN**

Clave de identificación de su expediente:

Funcionario de contacto:

Apellidos y nombre: DNI-NIE-Pasaporte: <sup>3</sup>

**SOLICITUD DE DETERMINACIÓN DE LA CONTINGENCIA DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

**DOCUMENTOS EN VIGOR QUE SE LE REQUIEREN<sup>(1)</sup> EN LA FECHA DE RECEPCIÓN DE LA SOLICITUD POR EL INSS:**

- 1  DNI, pasaporte o equivalente, NIE/TIE de:
  - Solicitante.
  - Representante.
  - Guardador de hecho.
  - Curador/defensor judicial.
- 2  Documentación acreditativa de la representación.
- 3  Resolución o autorización judicial, para punto 1.3/1.4.
- 4  Certificado de la empresa en el que consten las bases de cotización por contingencias profesionales.
- 5  Documentos de cotización de los últimos meses.
- 6  Informe de la empresa donde se especifique la actividad del trabajador, así como las circunstancias concurrentes en la fecha del posible accidente (horario de trabajo, categoría profesional).
- 7  Otros documentos.

Recibí

Firma

(1) Si esta solicitud no va acompañada de los documentos necesarios para su tramitación, deberá presentarlos en el plazo de diez días contados desde el siguiente a aquel en el que se le haya notificado su requerimiento. Puede presentarlos sin desplazarse en la Sede Electrónica de la Seguridad Social, utilizando certificado digital o Cl@ve permanente (<http://sede.seg-social.gob.es>), por correo postal o personalmente en Centro de Atención e Información de la Seguridad Social solicitando cita previa.

**INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES**

<b>RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO</b>	<i>¿Quién es el responsable del tratamiento de sus datos personales?</i> Instituto Nacional de la Seguridad Social C/ Padre Damián, 4 CP 28036 Madrid, ESPAÑA <a href="https://sede.seg-social.gob.es">https://sede.seg-social.gob.es</a>
<b>DELEGADO DE PROTECCIÓN DE DATOS</b>	<i>¿Cómo puede contactar con el Delegado de Protección de Datos?</i> Dirección del Servicio Jurídico de la Seguridad Social C/ Infanta Mercedes, 31 - 3ª Planta CP 28020 Madrid, ESPAÑA <a href="https://sede.seg-social.gob.es">https://sede.seg-social.gob.es</a>
<b>FINALIDAD DEL TRATAMIENTO</b>	<i>¿Para qué utilizaremos sus datos?</i> Sus datos serán tratados con la finalidad principal de resolver esta solicitud y de gestionar, en su caso, la prestación reconocida. El tratamiento de sus datos de contacto tendrá como finalidad la realización de comunicaciones y remisión de información en materia de Seguridad Social. Los datos personales proporcionados se conservarán mientras sean necesarios para gestionar su prestación o las de sus posibles beneficiarios así como para otros fines de archivo y estadística pública.
<b>LEGITIMACIÓN DEL TRATAMIENTO</b>	<i>¿Cuál es la legitimación para el tratamiento de sus datos?</i> El tratamiento de los datos se realizará sobre la base del ejercicio de poderes públicos autorizado por una norma legal (Arts. 66, 71, 72, 77 y concordantes 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, en adelante, TRLGSS). Por lo que respecta a las comunicaciones y envío de informaciones en materia de Seguridad Social, el tratamiento vendrá legitimado por su consentimiento. La negativa a otorgarlo supondrá que no podrá recibir este tipo de envíos, si bien, no impedirá que le podamos informar por dichos canales del estado de sus solicitudes. También le informamos de que no está obligado a facilitar su dirección de correo electrónico y número de teléfono móvil y que, en caso de no facilitarlos, no impedirá el trámite de su solicitud.
<b>DESTINATARIOS DE CESIONES O TRANSFERENCIAS</b>	<i>¿A quién comunicaremos sus datos?</i> Los datos personales obtenidos por el Instituto Nacional de la Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones tienen carácter reservado y solo se utilizarán para los fines encomendados legalmente, sin que puedan ser cedidos o comunicados a terceros, salvo que la cesión o comunicación tenga por objeto alguno de los supuestos previstos expresamente en el artículo 77 del TRLGSS así como en los supuestos indicados en cualquier otra norma de rango legal. Si se trata de una solicitud basada en normativa internacional, sus datos podrán ser cedidos a los organismos extranjeros competentes para el trámite de su solicitud.
<b>DERECHOS DE LAS PERSONAS INTERESADAS</b>	<i>¿Cuáles son sus derechos cuando nos facilita sus datos personales?</i> Respecto de los datos personales proporcionados, puede ejercitar en cualquier momento y en los términos establecidos por la normativa de protección de datos los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación y oposición, o bien retirar el consentimiento prestado a su tratamiento en los casos que hubiese sido requerido, todo ello mediante escrito presentado en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS) o, por correo postal o a través de la sede electrónica de la Seguridad Social, ante el Delegado de Protección de Datos cuyos datos se encuentran en el segundo apartado de esta tabla. Le informamos de que en caso de considerar que su requerimiento no ha sido atendido oportunamente, tiene la posibilidad de presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos.
<b>PROCEDENCIA</b>	<i>¿Cómo obtenemos sus datos personales?</i> Además de los datos facilitados por usted en su solicitud recabamos otros datos personales de otras administraciones y entidades en cumplimiento de la normativa y con el fin de agilizar y facilitar la actuación administrativa. Estos accesos a datos están amparados en normas con rango de ley.

**RECLAMACIÓN ANTE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL:**

**SOLICITUD DE DETERMINACIÓN DE CONTINGENCIA**

Nombre:  
 Domicilio:  
 Población: Código postal: Teléfono:  
 NAF: D.N.I:  
 Profesión:  
 Empresa: C.C.C:  
 Fecha de ingreso en la empresa:  
 Fecha de baja médica en que se solicita la recalificación:

¿Permanece actualmente de baja médica?

Por medio del presente escrito formula **RECLAMACIÓN PREVIA A LA VÍA JURISDICCIONAL LABORAL ante el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y ello en base a los siguientes:**

**HECHOS**

PRIMERO: Vengo prestando servicios en la empresa desde con la categoría

SEGUNDO: Desde he venido desempeñando el puesto de que consiste en cuyos riesgos son

TERCERO: Conforme a lo establecido en el artículo 115 apartado e) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social tendrán consideración de accidentes de trabajo las enfermedades que contraiga la persona trabajadora con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo causa exclusiva la ejecución del mismo.

**POR ELLO SOLICITO:**

Se reconozca mi dolencia a efectos laborales como una CONTINGENCIA PROFESIONAL.

Adjunto documentación

Fecha y firma

**Anexo II. Parte de Enfermedad Profesional**



MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
 DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
 SISTEMA CEPROSS

Ejemplar para el trabajador

**COMUNICACION DEL PARTE DE ENFERMEDAD PROFESIONAL**

ID. Expediente: Fecha de comunicación del parte:  
 Entidad que tramita: FREMAP

**DATOS DEL TRABAJADOR**

Número de afiliación de la Seguridad Social (NAF):  
 Identificador persona física (IPF):  
 Primer Apellido: Segundo Apellido:  
 Nombre:  
 Fecha de nacimiento:  
 Sexo: Nacionalidad:  
 Domicilio  
 Tipo vía: Nombre vía:  
 Número: Bis: Escalera: Piso: Puerta:  
 Localidad:  
 Código Postal:  
 Teléfono:  
 Situación laboral: /  
 Última fecha de situación laboral: /  
 Tipo de contrato:  
 Código de Ocupación actual:  
 Tiempo de trabajo en el puesto de trabajo actual (meses):  
 Tipo de trabajo actual:  
 Código de Ocupación anterior (si procede):  
 Tiempo de trabajo en el puesto anterior (meses) (si procede):  
 Tipo de trabajo en puesto anterior (si procede):

**DATOS DE LA EMPRESA**

Nombre o razón social:  
 CIF: /  
 Código Cuenta Cotización:  
 Domicilio  
 Tipo vía: Nombre vía:  
 Número: 0 Bis: Escalera: Piso: Puerta:  
 Localidad:  
 Código Postal:  
 Plantilla actual de la empresa:  
 Régimen de la Seguridad Social: REGIMEN GENERAL  
 Empresa de trabajo Temporal (Sí/No):  
 Cotización por AT y EP  
 Código de Actividad Económica (CNAE):  
 Ocupación (si procede):

### Anexo III. Parte de Enfermedad Profesional



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Borrar

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL



**PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE REVISIÓN**

**SOLICITUD DE REVISIÓN DEL ALTA MÉDICA, POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES, EMITIDA POR LA MUTUA DE AT Y EP DE LA SEGURIDAD SOCIAL O EMPRESA COLABORADORA**

Antes de rellenar este documento, lea las instrucciones de la última página

**1. DATOS PERSONALES Y PROFESIONALES**

Primer apellido		Segundo apellido		Nombre	
Fecha de nacimiento	Sexo Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>	Número de la Seguridad Social	DNI, NIE, pasaporte	Teléfono fijo Teléfono móvil	
Domicilio habitual: (calle o plaza)			Número	Bloque	Escalera
Código postal	Localidad	Provincia	Nacionalidad		
Piso					
Puerta					
Si DESEA recibir información por correo electrónico, indíquenos su dirección .....					
Profesión ..... Descripción de las tareas habituales de su actividad laboral .....					

**2. MOTIVOS DE SU DISCONFORMIDAD CON EL ALTA MÉDICA**

--

**3. DATOS DE LA ENTIDAD COLABORADORA Y DEL PROCESO DE INCAPACIDAD TEMPORAL, POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES, QUE MOTIVA LA DISCONFORMIDAD**

Mutua de AT y EP de la S Social/ Empresa Colaboradora .....
Fecha de la baja médica ..... Fecha del alta médica .....

**4. DOCUMENTOS QUE ACOMPAÑA**

<input type="checkbox"/> Copia del alta médica emitida por la Mutua de AT y EP de la Seguridad Social o Empresa Colaboradora. <input type="checkbox"/> Historial médico previo relacionado con el proceso de incapacidad temporal de que se trata. <input type="checkbox"/> Solicitud del historial clínico a la Mutua de AT y EP de la Seguridad Social o Empresa Colaboradora, conforme consta en este formulario. Recibida la solicitud del historial clínico	Ejemplar para el INSS
Seto de entrada de la Mutua de AT y EP de la Seguridad Social o de la Empresa Colaboradora	

**5. ALEGACIONES**

--

MANIFIESTO, mi consentimiento para la aportación, consulta u obtención de copia de los datos de mi historial clínico, custodiado por la Entidad Colaboradora, así como para que mis datos de identificación personal y de residencia puedan ser consultados, con garantía de confidencialidad, en el caso de acceso informatizado a dichos datos.

....., a ..... de ..... de 20 .....

Firma,

Sr/a. Director/a Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de .....