



12ª edición

conoce tus derechos en salud laboral derechos básicos en prevención de riesgos laborales



VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid
(2024-2028)



conoce tus derechos en salud laboral
derechos básicos en prevención de riesgos laborales

1ª edición: diciembre de 2015
2ª edición: junio de 2015
3ª edición: julio de 2016
4ª edición: diciembre de 2017
5ª edición: diciembre de 2018
6ª edición: julio de 2019
7ª edición: diciembre de 2020
8ª edición: diciembre de 2021
9ª edición: diciembre de 2022
10ª edición: diciembre de 2023
11ª edición: octubre de 2024
12ª edición: octubre de 2025

Edita: CCOO de Madrid

Elabora: Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid

Colabora: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
de la Comunidad De Madrid

Depósito Legal: M-22973-2025

VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad
de Madrid (2025-2028)

“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión”.

Conoce CCOO. ¿Quiénes somos?	5
¿Por qué defender nuestra salud?	6
El trabajo puede ser fuente de siniestralidad y enfermedad, sobre todo en épocas de crisis	7
Condiciones de trabajo y daños a la salud	8
Qué dice la ley	9
Principios de la acción preventiva	10
Derechos de los trabajadores y las trabajadoras	11
Como persona trabajadora tienes derecho a...	11
Deber del empresario o empresaria de garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras	13
Sus obligaciones son	13
Si eres un trabajador o una trabajadora de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) o eres de una subcontrata	15
Participar es hacer prevención	17
El delegado o delegada de prevención	18
Algunas cosas que debes saber sobre las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social	20
¿Qué son?	20
¿Qué servicios prestan las Mutuas?	21
Mutua y Servicio de Prevención no es lo mismo	22



índice

Problemas y discrepancias más frecuentes	23
Si sufres un accidente de trabajo debes	24
Sabías que...	25
Debes saber que...	26
Ante cualquier duda, llámanos	27
Direcciones de interés	27

Conoce CCOO. ¿Quiénes somos?

Comisiones Obreras (CCOO) es un sindicato de clase y sociopolítico implicado en la realidad económica, social y política de la Comunidad de Madrid, formado por hombres y mujeres que de forma voluntaria y solidaria nos afiliamos para defender nuestros intereses de clase y para conseguir una sociedad más justa, democrática y participativa.

CCOO somos un sindicato reivindicativo que lucha por mejorar las condiciones laborales, apostando no sólo por la cantidad, sino también por la calidad del empleo, vinculando además condiciones de trabajo con condiciones de salud y seguridad. Es decir, vinculando empleo con plenitud de derechos.

Además de reivindicar la mejora de las condiciones de trabajo y de vida, asume la defensa de todo aquello que nos afecta como trabajadoras y trabajadores dentro y fuera de la empresa.

CCOO, además de respaldarte en tu trabajo y en tus derechos laborales, defiende ante la Administración General del Estado, las administraciones locales y las autonómicas, mejoras en la calidad de vida, en los servicios públicos, la sanidad, la educación, el medio ambiente, etcétera.

Es un sindicato feminista, de hombres y mujeres que tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo.

Es además un sindicato plural, al servicio de todos los trabajadores y trabajadoras, internacionalista, pluriétnico y multicultural, solidario con todos los pueblos del mundo, que apoya la lucha por las libertades democráticas y promueve valores como el respeto, la tolerancia y la convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos.



CCOO se estructura en Federaciones, según la actividad o sector al que pertenece la empresa, y Uniones, según el territorio donde se ubica el centro de trabajo.

¿Por qué defender nuestra salud?

El trabajo es una parte importante de nuestras vidas; en él pasamos aproximadamente un tercio del día. Las condiciones en que éste se realiza influyen de manera significativa en nuestra salud. Podemos afirmar que el trabajo en sí mismo no es neutral desde el punto de vista de la salud; puede ser nocivo o puede ser un promotor privilegiado de salud. La actividad laboral conlleva la exposición a factores de riesgo muy diversos, con efectos inmediatos y diferidos sobre la salud y el bienestar de la persona trabajadora. Las lesiones del trabajo, los problemas osteomusculares, las alergias, el envejecimiento precoz o el cáncer son ejemplos de alteraciones cuyas causas se pueden encontrar en las condiciones de trabajo inadecuadas, y estas situaciones generan, además, repercusiones muy importantes en la vida personal y familiar.

Existe todo un entramado de normas que reconocen el derecho a que se proteja la salud en el trabajo y la obligación de los empresarios o empresarias de ofrecer un trabajo sin riesgos y con los medios necesarios para evitar que la salud se deteriore.

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4, define que todo trabajador tiene derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene por objeto establecer el marco normativo para garantizar un adecuado nivel de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de su trabajo.

Sin embargo, el trabajo sigue siendo fuente de siniestralidad y enfermedad. Seguimos observando cómo el número de accidentes de trabajo y otros daños a la salud se siguen sucediendo año tras año de manera preocupante, y eso es en buena parte producto del deterioro de los sistemas preventivos en las empresas, así como de la falta de políticas públicas activas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Desde CCOO de Madrid lo tenemos claro, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales exigen soluciones urgentes. Pero no necesitamos improvisarlas, en prevención de riesgos laborales disponemos de toda una amplia normativa, leyes preventivas equiparables a nuestro entorno europeo. Entonces, ¿por qué sufrimos muchos más accidentes laborales que los demás países de la Unión Europea? ¿Por qué, sin embargo, se declaran menos enfermedades profesionales en nuestro país? La razón no es otra que el incumplimiento generalizado de la normativa.

El trabajo puede ser fuente de siniestralidad y enfermedad, sobre todo en épocas de crisis

El modelo económico que prioriza los beneficios empresariales y recorta inversiones en prevención de riesgos laborales tiene consecuencias nefastas en términos de salud de la población trabajadora. Así nos encontramos con una realidad regresiva caracterizada por la falta de presupuestos en prevención y el empeoramiento de las condiciones de trabajo, por la dificultad para el ejercicio de los derechos, por la ocultación de los daños a la salud y por actitudes empresariales que obstaculizan permanentemente la participación de las personas trabajadoras.

Si a esta realidad le sumamos la intensificación de la carga de trabajo, el aumento de los ritmos de producción, la excesiva rotación y la debilidad de nues-



tro sistema preventivo, se configura un escenario realmente preocupante y con efectos directos sobre la salud.

Condiciones de trabajo y daños a la salud

Las condiciones en las que desarrollamos nuestro trabajo influyen de manera directa en nuestra salud. De esta manera, no intervenir en la mejora de estas condiciones implicaría la aparición de daños. Los accidentes de trabajo son la parte más visible del daño laboral. Tan visible que llegan a ocultar otros problemas que, a veces, son incluso más graves y que también son consecuencia del trabajo, como las enfermedades profesionales y las “enfermedades relacionadas con el trabajo”.

Las enfermedades profesionales representan otra parte importante del daño a la salud producido por los riesgos laborales, aunque al no aparecer de forma inmediata, su relación con el trabajo puede pasar inadvertida, por lo que muchas suelen catalogarse como “enfermedad común”.

Para que una enfermedad se reconozca como profesional, la legislación requiere una relación específica e indiscutible con el trabajo. Sin embargo la mayor parte de las dolencias que afectan a la salud de las personas en el trabajo rara vez se deben a una sola causa, por ello resulta complicado catalogarlas como enfermedad profesional en el sentido más estricto del término.

Qué dice la ley

El objetivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es evitar el daño derivado del trabajo y proteger la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo” (art. 2.1, Ley de Prevención de Riesgos Laborales). Y para ello:

- Establece que el empresario o empresaria **tiene la obligación de proteger a los trabajadores y a las trabajadoras** frente a los riesgos laborales presentes en su lugar de trabajo.
- Define cómo debe **integrarse la actividad preventiva en la gestión general** de la empresa, teniendo para ello varias opciones: contratar con otras entidades especializadas la realización de las actividades preventivas (evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, entre otras), designar uno o varias personas trabajadoras constituir un servicio de prevención propio o asumirlas personalmente, si la ley se lo permite.
- Establece que **se deben conocer los riesgos a fin de poder evitarlos**, fijando para ello dos obligaciones fundamentales: la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Esto se traduce en la obligación de todas las empresas de hacer una evaluación de riesgos mediante la cual se identifiquen y evalúen los riesgos que no se puedan evitar y las medidas preventivas que la empresa tiene que adoptar para reducir estos riesgos y evitar los daños a las personas trabajadoras. Otra de las principales obligaciones es la formación de los trabajadores y las trabajadoras como elemento clave para el conocimiento de los riesgos.
- Reconoce el **derecho de las personas trabajadoras a participar** en la actuación preventiva para colaborar con la empresa en la mejora de las condiciones de trabajo.



Principios de la acción preventiva

La empresa, en su deber de garantizar la protección de las personas trabajadoras, deberá aplicar los siguientes principios (Artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales):

- 1. Evitar los riesgos y combatirlos en su origen.** Si se evita el riesgo en el origen, éste desaparece, y con ello el problema.
- 2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.** Si pese a intentar eliminar el riesgo éste no desaparece hay que evaluarlo para establecer las medidas preventivas que minimicen los posibles daños a la salud.
- 3. Adaptar el trabajo a la persona.** Consiste en determinar cuál es la relación existente entre la demanda del trabajo y la capacidad individual de la persona, con el objeto de detectar problemas y la necesidad de realizar cambios en el puesto de trabajo.
- 4. Tener en cuenta la evolución de la técnica y sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.**
- 5. Planificar la prevención.**
- 6. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.** Es decir, si hablamos de ruido, dar prioridad a la reducción del ruido que provoca la máquina y que se propaga por la nave en lugar de proporcionar como primera medida equipos de protección individual (protectores auditivos).
- 7. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores y las trabajadoras** sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo y las medidas preventivas que pone a su disposición para evitarlos y/o reducirlos.

Derechos de los trabajadores y las trabajadoras

Como ya hemos comentado anteriormente, toda persona trabajadora tiene derecho a una protección eficaz de su salud en el trabajo. La ley concreta este derecho fundamental en unos derechos adicionales que posibilitan que se puedan emprender acciones individuales y colectivas de autoprotección, garantizando la participación como trabajadores y trabajadoras en todas las cuestiones que afecten a la salud y la seguridad en el trabajo. Estos derechos no deben verse afectados por la presión de la crisis económica ni por el ánimo de lucro de las empresas.

Todas las personas trabajadoras son titulares del derecho a la salud, con independencia del tipo de contrato, de la edad, del sexo, de la categoría profesional, de la nacionalidad, del tamaño de la empresa...

Como persona trabajadora tienes derecho a...

- **Una protección eficaz** en materia de seguridad y salud frente a los riesgos laborales.
- **Recibir información** sobre los riesgos de tu puesto de trabajo, medidas de protección y prevención aplicables y sobre los planes de emergencia.
- **Recibir formación** teórica y práctica, centrada específicamente en los riesgos de tu puesto de trabajo y que se deberá impartir tanto en el



momento de tu contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo. Esta formación deberá ser periódica, para evitar la relajación y caer en comportamientos rutinarios.

Ten en cuenta que la formación no es un folleto

- **Consultar y participar** en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, formulando propuestas concretas a la empresa, al comité de seguridad y salud, o a los delegados y delegadas de prevención.
- **La vigilancia de tu salud**, específica y ajustada a los riesgos presentes en tu trabajo, de forma periódica y confidencial. Será una obligación para la empresa ofrecerte la posibilidad de realizar las pruebas médicas que constituyen la vigilancia de la salud, si bien es un derecho para ti y, por tanto, renunciable (solo será obligatorio en determinadas situaciones en las que tu trabajo pueda poner en peligro tu salud y la de terceros, o cuando exista una norma específica). No obstante, una vigilancia de la salud adecuada siempre es un derecho valioso.
- **Denuncia.** Derecho a acudir ante la Inspección de Trabajo para denunciar los incumplimientos en materia de seguridad y salud.
- **Resistencia.** Derecho a interrumpir la actividad, cuando consideres que existe un riesgo grave e inminente que ponga en serio peligro tu salud o tu vida (art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Además, tienes el correspondiente **deber de colaborar** en el cumplimiento de las medidas de seguridad, con la finalidad de garantizar tu propia salud y la de tus compañeros y compañeras. Así como sin tu participación es difícil abordar la prevención de forma eficaz, sin tu colaboración es imposible llevar a la práctica las medidas preventivas. Igualmente, debes velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que se adopten, tienes que usar adecuadamente

y conforme a las instrucciones recibidas las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte..., utilizar correctamente los medios y equipos de protección y los dispositivos de seguridad existentes, informar de inmediato a la persona responsable acerca de cualquier situación que pueda suponer un riesgo para la seguridad y salud y contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por las autoridades competentes.

Deber del empresario o empresaria de garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras

La empresa tiene como obligación proporcionar a las personas trabajadoras a su servicio una protección eficaz, que deberá actualizarse de forma permanente.

La correcta prevención deberá integrarse en todas las decisiones empresariales cuidando que de ellas no se deriven daños para la salud de las personas trabajadoras, además de establecer una correcta política de prevención con el apoyo y asesoramiento técnico adecuado.

Sus obligaciones son

- **Organizar el trabajo de la manera más sana y segura posible.** Cuando firmas un contrato de trabajo estás acordando cambiar un salario por mano de obra, pero no tu salud. Desde la empresa se te tiene que garantizar que



conoce tus derechos en salud laboral

sales de tu trabajo tan saludable como entraste. Y, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud no es sólo la ausencia de enfermedad, sino un estado completo de bienestar físico, mental y social.

- **Proteger y garantizar la seguridad y salud** frente a los riesgos laborales.
- **Planificar la acción preventiva**, priorizando aquellas actividades dirigidas a eliminar o reducir los riesgos de mayor gravedad o que afecten a un mayor número de personas en vuestro trabajo.
- **Dotar de equipos de protección**, tanto colectivos como individuales.
- **Adoptar las medidas necesarias** para realizar la prevención de los riesgos laborales:
 - La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
 - Información.
 - Formación.
 - Consulta y participación.
 - Actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente.
 - Vigilancia de la salud.
- **Asumir el coste de las medidas preventivas**, así establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Proteger específicamente a determinados colectivos**: personas especialmente sensibles a determinados riesgos, las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y menores.

Si eres un trabajador o una trabajadora de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) o eres de una subcontrata

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige, en estos casos, que disfrutes del mismo nivel de protección de la salud que las restantes personas de la empresa en la que prestas tus servicios.

La menor integración en la empresa de quienes proceden de una subcontrata o una ETT tiene como consecuencia que accedan con más dificultades a los medios para combatir la inseguridad en el trabajo, a la información o a sus vías de representación.

Como persona trabajadora de ETT debes saber que:

La empresa usuaria (aquella en la que prestas tu servicio si estás contratado por una ETT), deberá proporcionar a la ETT información completa sobre:

1. Los riesgos generales existentes en el centro de trabajo en el que vas a prestar tus servicios y los particulares del puesto que vas a ocupar.
2. Las medidas preventivas a adoptar frente a los riesgos.
3. La formación preventiva que debes poseer.

La ETT debe ser la que te proporcione, antes de que comiences a trabajar, la formación preventiva necesaria, en caso de que no la tengas. También se encargará de la vigilancia de tu estado de salud y de proporcionarte los EPI's (Equipos de Protección Individual) adecuados a los riesgos que se prevé estarán presentes en tu puesto de trabajo.

La empresa usuaria comprobará, antes de iniciarse la actividad, que la ETT ha cumplido sus obligaciones: a) si a través de los resultados de un reconocimiento médico cuentas con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo;



b) que posees las cualificaciones y capacidades requeridas para desempeñar las tareas que se te vayan a encomendar cuando empieces a trabajar y que cuentas con la formación preventiva específica de tu puesto de trabajo; c) que hayas recibido la información sobre los riesgos del puesto de trabajo y los riesgos generales de la empresa, sus medidas preventivas, así como las medidas de prevención especiales en situaciones de emergencia.

La empresa usuaria es responsable de las condiciones de ejecución del trabajo ante posibles incumplimientos de las obligaciones de seguridad e higiene que se produzcan en su centro de trabajo.

En todo caso, aunque estés contratado por una ETT puedes acudir a los delegados o delegadas de prevención de la empresa usuaria, si los hubiera, para la tutela de tus derechos en salud laboral.

Además, es importante tener en cuenta que no se podrán realizar contratos de puesta a disposición (mediante ETT) para realizar ciertos trabajos más peligrosos como son los trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes –que están presentes en los rayos gamma, materiales radiactivos, rayos X o radiaciones ultravioletas de alta frecuencia– sustancias o productos cancerígenos y agentes biológicos (bacterias, virus, hongos, protozoos..., que pueden causar una enfermedad grave en los humanos y con riesgo de que se propague a la población).

Como persona trabajadora de una subcontrata debes saber que:

1. Todas las empresas y trabajadores/as autónomos que desarrollen su actividad en el mismo centro de trabajo deben colaborar y cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
2. Debe existir una información recíproca de los riesgos específicos entre todas las empresas del centro de trabajo, incluida tu empresa. Esta información deberá ser tenida en cuenta en la elaboración de la co-

respondiente evaluación de riesgos y en la planificación preventiva de cada empresa.

3. Se deben establecer los medios de coordinación para la prevención de riesgos que se estimen oportunos y necesarios teniendo en cuenta el grado de peligrosidad de las actividades, el número de personas trabajadoras y la duración de la concurrencia de actividades.
4. La empresa principal debe vigilar que las empresas contratadas o subcontratadas cumplen con la normativa referente a la prevención de riesgos laborales.

Igualmente puedes acudir a los delegados o delegadas de prevención de la empresa usuaria, si los hubiera, para la tutela de tus derechos en salud laboral.

Participar es hacer prevención

Prevención significa anticiparse. Actuar antes de que algo suceda con el fin de impedirlo o evitar sus efectos implica prever con antelación las consecuencias negativas de una situación y actuar para cambiarla.

Un riesgo es una situación en la que pueden ocurrir cosas indeseadas, y por tanto, la prevención de riesgos no es ni más ni menos que eliminar y/o controlar toda condición de trabajo que pueda suponer un daño para nuestra salud en el puesto de trabajo.

Para este control del riesgo es necesaria la puesta en práctica de fórmulas de participación en todos los momentos de la actuación preventiva, desde la identificación de riesgos a las propuestas de prevención y la evaluación de su resultado.



En nuestros trabajos somos los que más tenemos que decir sobre nuestras condiciones de trabajo y cómo nos va afectando a la salud, sabemos la peligrosidad del puesto, experimentamos los riesgos, y por ello, somos los trabajadores y las trabajadoras los que mejor podemos hacer un balance global del éxito o fracaso de la prevención.

En definitiva, nadie mejor que tú conoce los riesgos de su puesto de trabajo para implantar una prevención real y efectiva en la empresa.

El delegado o delegada de prevención

Son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Esta figura **es el mejor vehículo mediante el que puedes hacer efectiva tu participación.**

Las **competencias** del delegado o delegada de prevención son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Que se te consulte sobre todas las decisiones que afecten a la seguridad y salud de los puestos de trabajo, con carácter previo a su puesta en marcha.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Están facultados para:

- Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento y la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Recibir la información sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras una vez que la empresa tiene conocimiento de ellos.
- Recibir del empresario o empresaria las informaciones que haya obtenido, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- Visitar los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Recabar qué medidas preventivas y de protección se van a adoptar, pudiendo a tal fin efectuar propuestas y llevarlas al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.
- Proponer al órgano de representación de las personas trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante un riesgo grave e inminente (art. 21.3 LPRL).



Algunas cosas que debes saber sobre las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

El papel de las Mutuas en la gestión del Sistema de Seguridad Social ha ido aumentando, ya que no se limitan a la cobertura de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, sino que han adquirido mucho protagonismo también en la cobertura de la IT por contingencias comunes y en la prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia. Pese a este aumento en su papel original, su función se limita a colaborar con la Seguridad Social.

¿Qué son?

Las mutuas son “asociaciones privadas de empresarios constituidas mediante autorización del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que tienen como finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del mismo, sin ánimo de lucro..” En la realización de estas actividades están sometidas a la inspección y control de este Ministerio.

La participación de los trabajadores y las trabajadoras en dicha elección es escasa, limitándose a la emisión de un informe por parte de los órganos de representación unitaria. Así, “los empresarios, al suscribir el correspondiente documento de asociación, o el de proposición, deberán entregar a la Mutua informe emitido al respecto por el comité de empresa o delegado de personal, salvo que éstos no existieran” (art. 69.3 RD 1993/1995). Este informe es preceptivo, tanto para la cobertura de las contingencias profesionales, como para la cobertura de la incapacidad temporal por contingencias comunes.

¿Qué servicios prestan las Mutuas?

- **Accidente de trabajo y enfermedad profesional.** Se ocupan tanto de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, como de las prestaciones económicas, en los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en personas trabajadoras de las empresas asociadas, así como personas autónomas adheridas a la mutua. Existen también otras ayudas económicas cuando a raíz de un accidente de trabajo o enfermedad profesional se entra en un estado o situación de especial necesidad (a fondo perdido y préstamos sin interés). En caso de fallecimiento, podrán solicitarlo los familiares a su cargo.
- **Gestión de la prestación económica de la Incapacidad Temporal por enfermedad común y accidente no laboral.** Las mutuas, a solicitud de la empresa, pueden gestionar la prestación económica de la Incapacidad Temporal por enfermedad común y accidente no laboral.
- **Gestión de la prestación por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.** Prestación económica que tiene naturaleza de contingencia profesional y que se produce cuando el trabajo supone un riesgo para la trabajadora embarazada, el feto o el lactante y la empresa no puede adaptar y/o cambiar el puesto de trabajo por otro compatible con su estado.
- **Prestación económica por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia (autónomos).** Es un sistema específico de protección para cuando se cese de forma total en la actividad económica o profesional, de forma involuntaria y por algunos de los motivos previstos en la norma (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; fuerza mayor; pérdida de licencia administrativa; violencia de género y divorcio o acuerdo de separación matrimonial).



- **Prestación económica para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.** Es una prestación económica destinada a los progenitores, adoptantes o acogedores, que reducen su jornada de trabajo para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra grave enfermedad.

Mutua y Servicio de Prevención no es lo mismo

Aunque siempre han sido cosas distintas, esta confusión ha sido siempre muy habitual, puesto que antes los Servicios de Prevención formaban parte de las mutuas. Sin embargo, la Ley 35/2014 de 26 de diciembre, que modifica el texto refundido de la LGSS, obligó a las mutuas a vender sus servicios de prevención de riesgos laborales. Es más, el artículo 32 de la vigente LPRL establece que “Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social no podrán desarrollar las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos, ni participar con cargo a su patrimonio histórico en el capital social de una sociedad mercantil en cuyo objeto figure la actividad de prevención”.

Aunque las actividades preventivas son responsabilidad de los Servicios de Prevención, las mutuas pueden realizar algunas de ellas, dirigidas a la reducción de las contingencias profesionales como pueden ser el asesoramiento en la adaptación del puesto de trabajo y/o estructuras para la recolocación de personas accidentadas o con una patología de origen profesional, o el desarrollo de tareas de investigación y desarrollo. La planificación de estas actividades viene marcada por la Secretaría de Estado y Seguridad Social que periódicamente establece los criterios, contenido, orden de preferencias a la vez que supervisa y evalúa su desarrollo y eficacia. Las Comunidades Autónomas con competencias para ello pueden incorporar las actividades que consideran convenientes llevar a cabo en su ámbito territorial. Ninguna de las activida-

des desarrolladas por la mutua exime a la empresa del cumplimiento de sus obligaciones. Por tanto, hay que estar atentos a los cambios que puedan surgir en tu empresa y volvemos a incidir en los derechos de consulta, información y participación del trabajador/a que establece el artículo 18 de la LPRL.

Problemas y discrepancias más frecuentes

A menudo te puedes enfrentar a problemas o discrepancias con las mutuas. Algunos de los más comunes pueden ser que después de haber sufrido un accidente de trabajo no quieran darte la baja y te obliguen a ir al profesional médico de atención primaria para que te la proporcione éste; que la mutua te dé el alta y no estés de acuerdo pues consideres que aún no estás recuperado y que tu estado de salud no te permite trabajar; que sufras una recaída después de un accidente de trabajo; que no te quieran dar tu historial médico; que no reconozcan el origen profesional de una enfermedad, etcétera. Ante estas y otras situaciones existen procedimientos y reclamaciones a realizar (disconformidad con la contingencia, revisión del alta, hoja de reclamación en la mutua, reclamación en la oficina virtual de reclamaciones, reclamación previa, etc).

Si tienes alguno de estos problemas o cualquier otro con la mutua puedes pedir asesoramiento en el Sindicato para intentar solucionarlo.



Si sufres un accidente de trabajo debes

- 1. Solicitar a tu empresa el “volante de asistencia” (documento que la mutua requiere a quien va a sus centros para ser atendido).** Este volante, además, nos puede servir como un primer reconocimiento por parte de la empresa de que ha habido un accidente de trabajo. Acude al centro médico de la entidad con la que tu empresa tenga concertadas las contingencias profesionales. La mutua está obligada a atenderte, incluso si tu empresa se niega o no puede darte el “volante” en ese momento.
- 2. Ponlo en conocimiento de los delegados y delegadas de prevención** de tu empresa a la mayor brevedad posible.
- 3. Si no requieres baja laboral,** te incorporarás al trabajo sin recibir ninguna prestación económica y se te entregará el parte médico como justificante de asistencia.
- 4. Si requieres la baja laboral** se te expedirá el parte médico de baja de incapacidad temporal que acredita y justifica la imposibilidad de trabajar. Cuando tienes un accidente de trabajo que causa baja laboral, la empresa está obligada a cumplimentar un parte de accidente en el plazo de cinco días y a darte una copia.
- 5. En el caso de accidentes que provoquen la muerte de la persona trabajadora,** que sean considerados como graves o muy graves o que afecten a más de 4 trabajadores/as, la empresa deberá cumplimentar el parte de accidentes y comunicarlo a la Autoridad Laboral en menos de 24 horas.

La empresa tiene la obligación de informar del accidente a la representación legal de las personas trabajadoras.

Sabías que...

Si tienes un accidente de trabajo y éste es resultado de la falta de medidas preventivas por parte de la empresa, la prestación económica que te corresponde como consecuencia del mismo puede verse incrementada, según la gravedad de la infracción en que incurra la empresa, entre el 30 y el 50 por ciento. Este recargo de prestaciones lo paga la empresa como sanción por la falta de medidas preventivas.

En estos casos, consulta con los delegados y las delegadas de prevención o con el Sindicato.

El tiempo máximo que se puede estar de baja por sufrir un accidente de trabajo es de 365 días prorrogables por otros 180 días, si se presume que, durante ellos, se puede dar el alta médica por curación. Agotado el plazo de duración de 365 días, el INSS será el único competente para determinar la prórroga expresa de 6 meses más, el inicio de un expediente de incapacidad permanente, o el alta médica por curación o por incomparecencia a los reconocimientos que haya convocado.



Debes saber que...

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) como instrumento para la prevención en nuestra Comunidad tiene, entre otras competencias: apoyar y promover actividades desarrolladas por las empresas y las personas trabajadoras y sus respectivas organizaciones representativas, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la reducción de los riesgos laborales, la investigación y el fomento de nuevas formas de protección y promoción de estructuras eficaces de prevención.

Si necesitas apoyo, **Comisiones Obreras** te ayuda.

Si después de leer todo lo que te hemos contado tienes dudas o quieres saber más, debes recordar que CCOO tiene abiertas las puertas para atender cualquier tipo de consulta o duda.

En las sedes de CCOO tienes a tu disposición todo tipo de información sobre los trabajos y servicios que ofrece CCOO a sus afiliados y afiliadas y a los trabajadores y las trabajadoras. En Madrid la sede principal está ubicada en la calle Lope de Vega, 38.

(www.ccoomadrid.es)

Si trabajas en Madrid y necesitas ayuda en materia de salud laboral puedes contactarnos.

Ante cualquier duda, llámanos

Secretaría de Salud Laboral CCOO-Madrid

C/ Pedro Unanue, 14
28045 Madrid
Teléfono: 91 536 52 12 (ext. 5212)
E-mail: slmadrid@usmr.ccoo.es
www.saludlaboralmadrid.es

Direcciones de interés

Comisiones Obreras de Madrid

C/ Lope de Vega, 38. 28014 Madrid
Tfno: 91 536 52 36/5180
Web: www.ccoomadrid.es

Secretaría Salud Laboral

Equipo de Asesoramiento Técnico-Sindical CCOO Madrid
C/ Pedro Unanue 14 (local). 28045 Madrid
Tfno: 91 536 52 12
E-mail: slmadrid@usmr.ccoo.es
Web: saludlaboralmadrid.es



conoce tus derechos en salud laboral

Federaciones Regionales

c/ Lope de Vega, 38
Madrid 28014

Federación de Servicios

Tfno: 91 536 51 92
mdonoro@servicios.ccoo.es

Federación de Servicios a la Ciudadanía

Tfno: 91 536 51 40
mvgarcia@usmr.ccoo.es

Federación del Hábitat

Tfno: 91 536 53 93
mmarquez@habitat.ccoo.es

Federación de Enseñanza

Tfno: 91 536 51 06
majimenez@usmr.ccoo.es

Federación de Industria

Tfno: 91 536 52 70
alberto.gonzalez@industria.ccoo.es

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios

Tfno: 91 536 51 88
calonsor@usmr.ccoo.es

Uniones Comarcales

Henares

Vía Complutense 19, 28807 Alcalá de Henares
Tfno: 91 280 06 56
cmorales@usmr.ccoo.es

Sierra de Guadarrama

Pardo Santallana 44, 28400 Villalba
Tfno: 91 850 60 48
dcobles@usmr.ccoo.es

Norte

Avd. Valdelaparra 106, 28100 Alcobendas
Tfno: 91 662 61 08
ccoonte@usmr.ccoo.es

Oeste

Badajoz 35, 28931 Móstoles
Tfno: 91 646 05 50
abcasado@usmr.ccoo.es

Sur

San José de Calasanz 22, 28902 Getafe
Tfno: 91 681 28 59
launion@usmr.ccoo.es

Las Vegas

Carrera de Andalucía 45, 28300 Aranjuez
Tfno: 91 891 40 93
dcano@usmr.ccoo.es



Secretaría Confederal de Salud Laboral de CCOO

C/ Fernandez de la Hoz, 12. 28010 Madrid

Tfno: 91 702 80 66

Web: www.ccoo.es

Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO)

C/ General Cabrera, 21. 28020 Madrid

Tfno: 91 449 10 40

Web: www.istas.net

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

C/ Torrelaguna, 73. 28027 Madrid

Tfno. 91 363 41 00

Web: www.insst.es/

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7. 28008 Madrid

Tfno: 900 713 123

Web: www.comunidad.madrid/centros/instituto-regional-seguridad-salud-trabajo

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Plaza de José Moreno Villa, 1. 28008 Madrid

Teléfono: 91 363 56 00

Web: www.mites.gob.es/itss/web/

Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (F1ºM-ISTAS)

Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico

C/ Longares, 6, 28022 Madrid

Tfno: 91 364 06 01

Webs: www.istas.net

Conoce tus derechos en salud laboral

CCOO de Madrid

C/ Pedro Unanue, 14 | 28045 Madrid

Teléfono: 91 536 52 12

slmadrid@usmr.ccoo.es

www.saludlaboralmadrid.es