

La Reforma del Sistema de reconocimiento de enfermedades profesionales

Jesús García Jiménez

Departamento de Salud Laboral Confederación de CC.OO.

La inminente reforma del Sistema de reconocimiento de Enfermedades Profesionales ha sido el resultado de muchos años de reivindicación y trabajo sindical. Desde hace más de una década, en CC.OO., venimos reclamando de la Administración un nuevo Modelo de Enfermedades Profesionales que supere las deficiencias del actualmente vigente desde 1978

ENTRE estas deficiencias hay que destacar la infradeclaración de Enfermedades Profesionales, fruto de la resistencia empresarial a su reconocimiento, bien por no asumir el necesario análisis de sus causas o por evitar la actuación de la Inspección; las carencias en la formación médica en salud laboral del Sistema Público Sanitario, para que desde la sanidad pública se entienda el centro de trabajo como ambiente de exposición a riesgos; así como la tradicional separación entre la atención del daño y las implicaciones preventivas del mismo.

El otro reto al que nos enfrentamos es definir planes de trabajo que nos sirvan, en función de la actividad a la que nos dediquemos

Históricamente, el sistema de reconocimiento de las enfermedades laborales surge como una prolongación del seguro empresarial contra los accidentes laborales, repartiendo el coste de la indemnización una vez que el daño ya ha ocurrido, y siempre que sea instantánea la relación entre éste y el trabajo, quedando tradicionalmente fuera de esta ecuación, el desgaste del individuo resultado de la larga exposición al riesgo, asumiendo muchas veces, tanto la sociedad como el individuo, esa forma de enfermar como algo inherente al trabajo y al paso del tiempo.

A través del Diálogo Social hemos llegado a un acuerdo de gran calado y trascendencia para la salud de los trabajadores y trabajadoras, que debe servir para visualizar lo que hasta ahora en España ha sido una realidad oculta. Si el volumen declarado de accidentes de trabajo arroja unas magnitudes socialmente inasumibles, el volumen y gravedad de las enfermedades contraídas en el trabajo exige políticas preventivas específicas.

Ha sido nuestro objetivo dotarnos de un sistema que en el medio plazo permita visualizar la realidad del daño que sufren los trabajadores y trabajadoras en el desempeño de su actividad laboral, para aplicar las medidas preventivas necesarias que eviten que dichos daños se reproduzcan, así como para garantizar los niveles adecuados de protección y cobertura.

Por todo ello, se aprobará en próximas fechas un nuevo listado de Enfermedades Profesionales (EE.PP). Éste incorpora el listado anterior de 1978 así como las nuevas incorporaciones que contempla la Recomendación Europea de 2003 (Recomendación, que no Directiva y, por lo tanto, sin ser de obligada transposición a las normativas Nacionales). Para mantener vivo dicho listado, se actualizará por dos vías: una automática, a partir de las próximas inclusiones como EE.PP. en la Recomendación Europea; y otra específica en función de nuestra realidad socio-laboral, estableciendo mecanismos de coordinación entre los Ministerios de Trabajo, Sanidad y las Comunidades Autónomas, con participación de los Agentes Sociales.

Otro elemento clave del nuevo Sistema es que la declaración de la enfermedad profesional sale del ámbito del empresario. El empresario va a seguir obligado a facilitar determinados datos, pero ya no se deja en sus manos la tramitación del parte, sino que serán el INSS (entidad gestora), y las mutuas (entidades colaboradoras), las encargadas de la notificación directa a partir del diagnóstico médico. Se reconoce también un importante papel en el proceso a los Servicios Públicos de Salud de las comunidades autónomas que comunicarán a la Mutua y/o al INSS, la sospecha de la existencia de una Enfermedad Profesional; es decir, el Servicio de Salud de cada comunidad autónoma puede emitir bajas por contingencias comunes con diagnóstico de sospecha de que la enfermedad es de origen laboral. Los órganos técnicos de los ministerios de Trabajo y Sanidad elaborarán una guía de los síntomas y patologías relacionados con el agente causante de la enfermedad profesional, que sirva como fuente de información y ayuda para el diagnóstico.

Los Servicios de Prevención comunicarán también a la Mutua y/o al INSS la sospecha de la existencia de una enfermedad profesional. El objetivo de esta medida es paliar una situación en la que cerca del 50% de los trabajadores vuelve a su empleo después de una baja por enfermedad profesional sin que la empresa haya corregido las condiciones de trabajo.

Se reconocerán también EE.PP a trabajadores y trabajadoras que no se encuentran en situación de alta (a través del INSS), y se dispondrá de un nuevo parte de Enfermedad Profesional antes de final de año.

El acuerdo alcanzado permite sentar las bases de un nuevo Sistema de reconocimiento de Enfermedades Profesionales en el ámbito de la Seguridad Social, pero teniendo en cuenta sus implicaciones preventivas y el papel que debe jugar el Sistema Público Sanitario.

No obstante, el trabajo sindical en la materia debe ahora ser más intenso que nunca. Nos corresponde impulsar la implantación del nuevo Sistema, su operatividad y eficacia. Para ello necesitamos presionar a todos los agentes que han de intervenir en el ámbito territorial, tanto servicios públicos de Salud, como direcciones provinciales del INSS, mutuas y autoridad laboral.

El otro reto al que nos enfrentamos es definir planes de trabajo que nos sirvan, en función de la actividad a la que nos dediquemos, y a partir de una selección de las enfermedades más probables, para aumentar la percepción de los trabajadores y trabajadoras de que buena parte de las dolencias que sufrimos están o pueden estar causadas por el trabajo- En este sentido resulta crucial la labor que podemos desarrollar en las empresas como delegados y delegadas de Prevención.

No hay que olvidar que la necesidad de mostrarse sano para ser considerado útil fuerza a muchos trabajadores y trabajadoras a no declarar una determinada enfermedad, y a asumir desde la responsabilidad individual, que el trabajo y la salud pueden resultar incompatibles.

La socialización de los datos sobre enfermedades profesionales, como dice L.Voguel, es un elemento importante para des-individualizar la responsabilidad y las estrategias de protección, para alejar las nociones de culpa y de fatalidad, para dotar a la prevención del papel que se merece y exigir al empresario que corrija las condiciones de trabajo que resultan inseguras, insalubres e insostenibles.

Confusión estadística

DISTINTAS investigaciones apuntan a que en 2004 entre 4.000 y 7.000 trabajadores pudieron perder la vida en nuestro país por patologías derivadas de su profesión, mientras que la estadística registró únicamente un fallecimiento. Otros estudios, sitúan en el 16% el porcentaje de casos que siendo tratados por los Servicios Públicos de Salud, (como contingencias comunes) pueden estar originados por el trabajo.