

PR- 08. PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE POSIBLES CASOS DE ENFERMEDAD PROFESIONAL

INDICE:

- 1. OBJETO.**
- 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**
- 3. REFERENCIAS LEGALES.**
- 4. CONDICIONANTES DE LA GESTION DE LA ENFERMEDAD PROFESIONAL.**
- 5. RESPONSABLES.**
 - 5.1 Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) .**
 - 5.2 Órgano de Personal de la UMH.**
 - 5.3 Recursos Humanos (RRHH).**
- 6. DESCRIPCIÓN.**
 - 6.1 Generalidades.**
 - 6.2 Diagrama de flujo advertencia posible caso de EEPP en personal funcionario adscrito a MUFACE.**
 - 6.3 Diagrama de flujo advertencia posible caso de EEPP en PDI, PAS, Becarios cotizantes a la Seguridad Social por Mutua AATT y EEPP.**
- 7. MODELO INFORME RELATIVO A LAS CAUSAS DE LA EEPP O DE EXPEDIENTE DE AVERIGUACIÓN DE CAUSAS**
 - 7.1 Líneas generales de actuación.**
 - 7.2 Contenido de la resolución en el caso de personal funcionario adscrito a MUFACE.**
- 8. REVISIÓN.**

1.- OBJETO.

Establecer un método sistemático de actuación en los posibles casos de enfermedad profesional que pudieran afectar al personal propio de la Universidad Miguel Hernández (UMH).

2.- AMBITO DE APLICACIÓN.

El procedimiento se aplica a todos aquellos posibles casos de enfermedad profesional advertida, tanto en PDI, PAS y Becarios cotizantes a la Seguridad Social por Mutua de AATT y EPPP, como a personal funcionario adscrito a MUFACE, pertenecientes, en todo caso, a la UMH.

3.- REFERENCIAS LEGALES.

- [Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.](#) (Artículo 16.punto 3, y Artículo 23)
- [Real Decreto 39/1997](#), de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- [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.
- [Decreto 315/1964, Ley de Funcionarios Civiles del Estado.](#)
- [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.
- [Orden APU/3554/2005](#), de 7 de Noviembre por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional y de accidente en acto de servicio en el ámbito del mutualismo administrativo gestionado por MUFACE.
- Real Decreto 2/2010, de 8 de enero, por el que se modifica el Reglamento General del Mutualismo Administrativo, aprobado por Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, en materia de incapacidad temporal y de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

4.- CONDICIONANTES DE LA GESTIÓN DE LA ENFERMEDAD PROFESIONAL.

La enfermedad profesional se define como la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades que se especifican en el cuadro aprobado por el R.D. 1299/2006 y que está provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indican para cada enfermedad profesional.

La gestión de la enfermedad profesional se encuentra regulada por sendas órdenes ministeriales, según que el trabajador afectado pertenezca al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado o bien al Régimen General de la Seguridad Social. En todo caso es el Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI), dependiente de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), quien tiene la competencia de valorar, afirmativa o negativamente, el posible caso de enfermedad profesional.

Siguiendo estas órdenes ministeriales, las actuaciones que competen realizar a la UMH dependen del origen de la advertencia del posible caso y del régimen de la Seguridad Social en el que se encuentre el trabajador afectado.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 16.3 establece que, cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Así mismo, según la legislación, la elaboración y trámite de cualquier posible parte de enfermedad profesional corresponde, bien el Servicio Provincial de MUFACE competente, bien a la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social (INSS o Mutua de AATT y EEPP), no siendo, dicha tramitación, responsabilidad de la UMH, si bien, aún así, debe realizarse el informe de investigación de causas.

5.- RESPONSABLES.

5.1 Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL).

Asistir al Órgano de Personal de la UMH, con criterios médicos y técnicos, en la estimación o en la comunicación del posible caso de enfermedad profesional.

Realizar los informes de investigación de posibles enfermedades profesionales.

Desarrollar y mantener actualizado el procedimiento para la advertencia de posibles casos de enfermedades profesionales.

5.2 Órgano de Personal de la UMH.

Rector u Órgano de Gobierno que tenga delegadas las competencias del primero en materia de personal y de forma más concreta para expedir la licencia por enfermedad al personal funcionario adscrito a MUFACE.

5.3 Recursos Humanos (RRHH).

Servicio de la UMH que tiene entre sus funciones el desarrollar el proceso de gestión de los recursos humanos, en el marco de las directrices marcadas por el Consejo Social y de Gobierno, según los Estatutos de la Universidad y siguiendo las líneas estratégicas del Plan Director para la Calidad en la Gestión.

6.- DESCRIPCIÓN

6.1 Generalidades.

Una vez advertido un posible caso de enfermedad profesional, cuya advertencia puede provenir de diferentes instancias y según la particularidad de la contratación de esta persona bien funcionario, bien cotizante a la Seguridad Social, se determina el protocolo de actuación siguiendo lo establecido en las referencias legales.

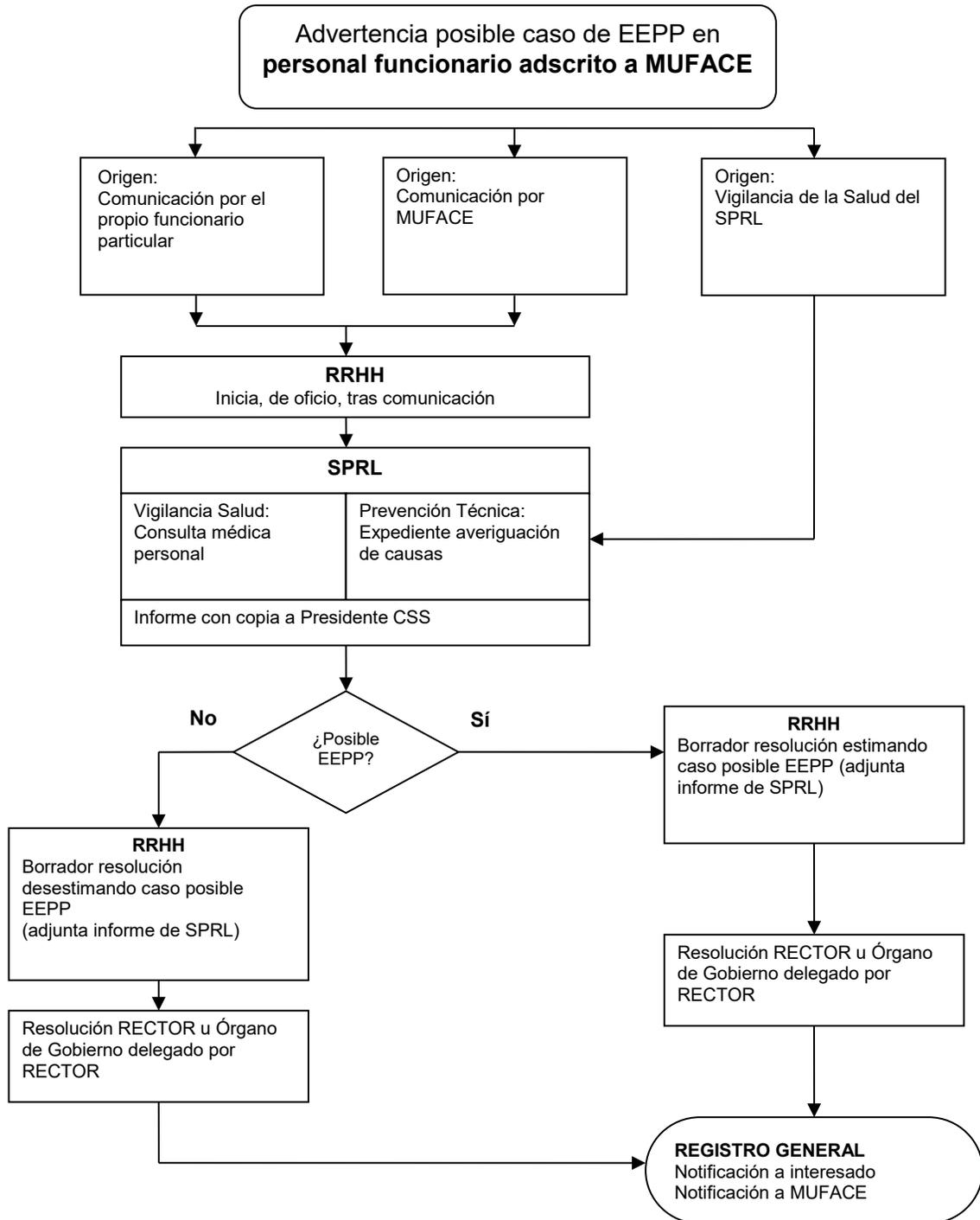
Debe destacarse que el tratamiento del parte administrativo en caso de enfermedad profesional es diferente según que esta persona sea cotizante a la Seguridad Social por Mutua de AATT y EEPP o que sea funcionario adscrito a MUFACE, variando el protocolo de actuación.

En caso de advertencia de posible caso de enfermedad profesional en personal cotizante a la Seguridad Social por Mutua de AATT y EEPP, la propia Mutua de AATT y EEPP está obligada a realizar el parte administrativo, solicitando datos a la UMH, entre ellos, el informe relativo a las causas de la enfermedad profesional, elaborándolo, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad.

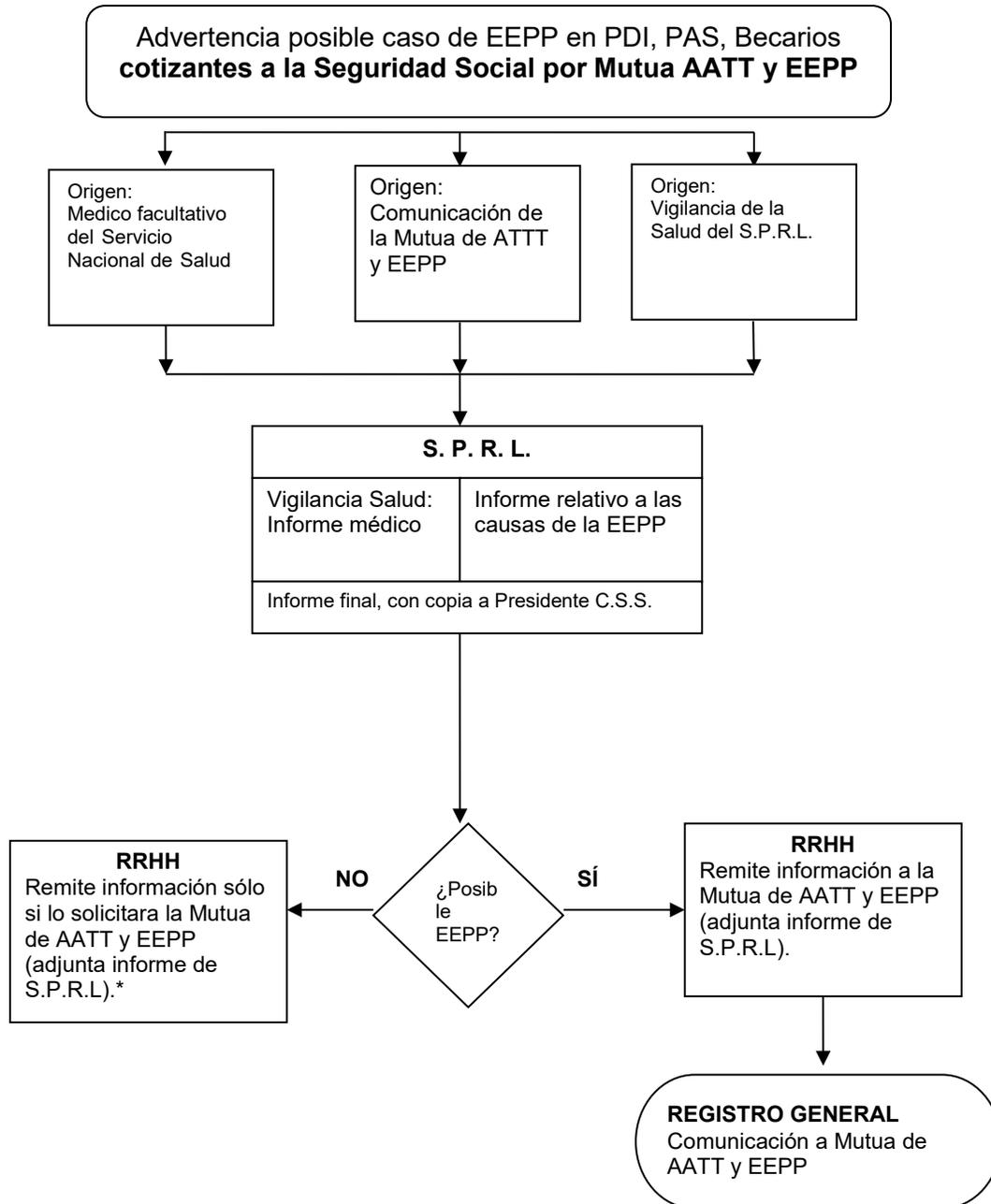
En caso de advertencia de posible caso de enfermedad profesional en personal funcionario adscrito a MUFACE, la UMH está obligada a realizar una resolución al respecto, apoyada por un expediente de averiguación de causas que debe realizarse por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UMH.

En los siguientes diagramas de flujo se detalla el procedimiento de actuación según caso.

6.2 Diagrama de flujo advertencia posible caso de EEPP en personal adscrito a MUFACE.



6.3 Diagrama de flujo advertencia posible caso de EEPP en PDI, PAS y Becarios cotizantes a la Seguridad Social por Mutua de AATT y EEPP.



*Caso de que el origen de la comunicación sea la Mutua, siempre se responderá.
 Si el caso está incluido en el sistema de alerta SISVEL, ya sea por el médico de atención primaria

o por la mutua, la información facilitada será más completa.

7. MODELO INFORME RELATIVO A LAS CAUSAS DE LA EEPP O DE EXPEDIENTE DE AVERIGUACIÓN DE CAUSAS

7.1.- Líneas generales de actuación.

Advertidos del posible caso de enfermedad profesional, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, previamente a la visita del puesto de trabajo, comunicará fecha de esta visita a Presidente de Comité de Seguridad y Salud y a Delegados Prevención para su conocimiento y efectos oportunos.

Realizada esta toma de datos, por parte de la unidad de Vigilancia de la Salud, se citará a la persona funcionaria afectada.

Finalizada la entrevista y tras reunión multidisciplinar del Servicio de Prevención se realizará el correspondiente informe relativo a las causas de la EEPP (caso trabajador cotizante a Mutua de AATT y EEPP) o expediente para la averiguación de causas (caso funcionario adscrito a MUFACE), obteniéndose las correspondientes conclusiones.

Los campos necesarios que debe contener el citado informe son:

DATOS SOBRE EL FUNCIONARIO MUTUALISTA

Historial laboral.
Antecedentes de bajas similares
Situación actual

DATOS SOBRE EL PUESTO DE TRABAJO

Características del puesto de trabajo y de los trabajos habituales

EVALUACIÓN TÉCNICA DE CAUSALIDAD

Identificación de riesgos, en relación a los establecidos en el R.D. 1299/2006
Valoración de los riesgos en relación al puesto de trabajo

ANAMNESIS MÉDICA

Patología
Datos entrevista-encuesta valoración

CONCLUSIONES

Relación existente entre la posible enfermedad y la actividad ejecutada.
Posible inclusión entre las actividades de enfermedades profesionales.
Relación de causalidad.

El Servicio de Prevención mandará el citado informe relativo a las causas de la EEPP (caso trabajador cotizante a Mutua de AATT y EEPP) o expediente para la averiguación de causas (caso funcionario adscrito a MUFACE) a RRHH, con copia a Presidente de Comité de Seguridad y Salud, para su conocimiento y efectos oportunos.

En el caso de trabajador cotizante a Mutua de AATT y EEPP, los datos que sean solicitados por parte de la Mutua de AATT y EEPP para elaborar el parte (y que siempre incluirá, entre otra documentación solicitada, el informe relativo a las causas de la EEPP), se entregarán por Registro General.

En el caso de personal funcionario adscrito a MUFACE, RRHH cumplimentará un borrador de RESOLUCIÓN para que sea resuelto por el Órgano de Gobierno correspondiente. Notificándose dicha resolución, también por Registro General, tanto al funcionario mutualista como a MUFACE.

7.2.- Contenido de la resolución en el caso de personal funcionario adscrito a MUFACE.

La resolución que pone fin al expediente de averiguación de causas se pronunciará sobre los siguientes puntos:

7.2.1.- Relación existente entre la enfermedad contraída y la actividad de servicio a la Administración ejecutada por el funcionario mutualista.

7.2.2.- Su inclusión, o no, entre las actividades mencionadas en el cuadro de enfermedades profesionales (R.D. 1299/2006).

7.2.3.- Relación de causalidad entre la enfermedad contraída y los elementos o sustancias enumerados en el citado cuadro (R.D. 1299/2006) que se encuentran presentes en la actividad desarrollada por el funcionario mutualista.

Antes de emitir la resolución se notificará al interesado la propuesta de resolución dándole al mismo 15 días para alegaciones. La resolución pondrá fin a la vía administrativa.

8.- REVISIÓN

En la siguiente tabla se estructura la edición, fecha y motivos que han producido variaciones significativas de este procedimiento.

EDICIÓN	FECHA	MOTIVO
1.0	13/06/2007	Borrador del procedimiento
2.0	10/07/2007	Elaboración inicial del procedimiento
2.0	06/03/2008	Aprobación C. S. S.
2.1	30/09/08	Modificación hipervínculos a página Web del INSHT
2.2	27/11/2008	Simplificación del texto del procedimiento
2.2	22/09/2009	Instrucción del Vicerrector de publicación en WEB
2.3	02/03/2010	Recoger RD. 2/2010, para modificación reglamento mutualismo Administrativo
2.4	25/10/2013	Aclaraciones sobre cuando enviar información a la mutua.
2.5	06/03/2019	Modificaciones en el circuito de resolución para incluir las alegaciones del interesado.