

CÓMO ACTUAR SI CREES QUE: HAS SUFRIDO UN ACCIDENTE DE TRABAJO O SUFRES UNA ENFERMEDAD LABORAL

Si te encuentras mal y crees que es debido al tipo de trabajo que realizas o has sufrido un accidente laboral.



Tu jefe inmediato, ha de gestionar el formulario para derivarte al servicio médico.

Si no te dan la baja médica

Mutua o Servicio médico de la empresa

Te dan la baja por Enfermedad laboral o por Accidente de trabajo



Exige además, Informe médico, donde se detalle:

- Patología
- Las pruebas realizadas
- El diagnóstico
- El tratamiento prescrito
- Los motivos por los que se considera que es una enfermedad común



Solicitas el cambio de contingencia

Visita al médico de cabecera: Te da la baja por enfermedad común

Derivación a la Unidad de Salud Laboral del CAP



Dirección Provincial del INSS

- ★ Si es **ACCIDENTE**:
 - EL PARTE DE ACCIDENTE.
- ★ Si es **ENFERMEDAD**:
 - EL PARTE DE BAJA POR CONTINGENCIA COMÚN.
- ★ INFORME DE LA EMPRESA QUE INCLUYA:
 - EL PROFESIONARIO DEL TRABAJADOR.
 - EL INFORME DONDE SE NIEGA LA BAJA POR CAUSAS PROFESIONALES.
- ★ SI EXISTEN OTRAS BAJAS, POR LA MISMA ENFERMEDAD, DE MUTUA O ALGÚN DOCUMENTO QUE AYUDE A DETERMINAR LA ENFERMEDAD.
- ★ EVALUACIÓN DE RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO.

Debes recopilar toda la documentación posible, no es imprescindible, pero sí importante.



De todas maneras, haces muy bien en ponerte en contacto con el sindicato, porque así, te ayudamos, te asesoramos y te pasamos todos los impresos que necesites en cada momento. **NO ESTARÁS NUNCA SOLA O SÓLO**

"No me importa lo que digan, si lo que he dicho es cierto. No me importa lo que harán, sino lo que quedó hecho. Las palabras poco sirven, lo que sirven son los hechos". - Sara Guillén "Berenguer".

Boletín Informativo Sindical

Nuevo SMI... Nuevo engaño

Hemos asistido a una nueva fotografía de la vergüenza. Los secretarios generales de los sindicatos CCOO y UGT han vuelto a aceptar aparecer en público junto al presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, el ministro de Trabajo y Seguridad Social, Fátima Báñez, y los responsables de las patronales CEOE y CEPYME. Es decir, junto a los mismos políticos que han promovido la reforma laboral y una gran cantidad de recortes y privatizaciones, y de los representantes de las organizaciones empresariales que, día tras día, empeoran aún más nuestras condiciones de vida.

En esta ocasión el motivo de la fotografía es el acuerdo para aumentar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Los mismos que la han firmado, especialmente los autodenominados "sindicatos mayoritarios", nos han vendido el acuerdo como un incremento histórico de un salario mínimo que desde hace años se encuentra a la cola de Europa occidental. Según explican, en 3 años el mínimo salarial debe pasar de los 707,6 € al mes actual en 850 € al mes. Un aumento del 20%, nos dicen. Un incremento que incluso el mismo gobierno deja en suspenso vinculándolo a un crecimiento mínimo del PIB del 2,5% anual. **El acuerdo es vergonzoso.** Con su firma los dos sindicatos mayoritarios renuncian al que hace apenas unos meses

decían que era una exigencia de cara a la negociación colectiva: fijar un SMI en 1000 €. Como en otras ocasiones, estas palabras se las ha llevado el viento y quedan en nada. Y nuestro SMI seguirá estando muy por debajo de los 1.269 € de Francia, los 1284 € de Alemania o, incluso, los 835 € de Andorra. Un salario mínimo por debajo de la media de los países de nuestro entorno que seguirá presionando a la baja buena parte de los salarios del conjunto de trabajadores y trabajadoras.

El acuerdo, además, es una tomadura de pelo. El incremento para el 2018 es del 4%, inferior al 7% de aumento del SMI que ha habido este 2017. Cabe destacar que la inflación acumulada de enero de 2010 a noviembre de 2017 ha sido del 11,6%, prácticamente el mismo que el aumento experimentado por el SMI en el mismo periodo. A la espera del IPC de 2018, que fácilmente se situará en torno al 2% (si es que no lo supera), el aumento real del valor del SMI será irrisorio, teniendo en cuenta que se trata de un sueldo misero.

Los y las trabajadoras que lo perciben, y sus familias, seguirán teniendo problemas para llegar a fin de mes, para pagar el alquiler, la energía, la escuela de los hijos, etc.

Llamamos a no dejarnos engañar. A mostrar nuestra disconformidad por el mantenimiento del SMI, que cobran cientos de miles de trabajadores/as, en un umbral de vergüenza. A hacer saber nuestro descontento a los sindicatos que la han avalado con su firma. A mostrar nuestro rechazo y, sobre todo, organizarnos para evitar tantas agresiones que estamos sufriendo como trabajadoras y trabajadoras.

Desde la CGT, seguiremos en la defensa de nuestros derechos sociales: *Garantizar pensiones contributivas dignas, que además no pueda estar por debajo del salario mínimo de 1.200 euros. Reformar el sistema de cotización: eliminar subvenciones a fondos privados de pensiones, eliminar el tope de cotización de los 40.000 euros de salario anual, para que los trabajadores que estén por encima de ese salario tengan también una presión fiscal progresiva con respecto a su sueldo, y las rentas más altas paguen más impuestos. Derogar las últimas dos reformas laborales: la que llevó a cabo el gobierno de Zapatero (2010) y el de Rajoy (2012).*

Y garantizar el Derecho a Huelga y de Negociación Colectiva "que cada día se ven más amenazados".



Preguntas frecuentes sobre Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales de la Seguridad Social

Romper la barrera psicológica que nos han impuesto en nuestras mentes es imprescindible para poder dar los primeros pasos en nuestra autodefensa como trabajadores. Ante en contacto con la CGT, infórmate.

1. ¿Qué pasa si estando de baja por un accidente laboral se me acaba el contrato?

Si se extingue el contrato del trabajador y esa persona está de baja por incapacidad temporal (IT), ya sea por causa común o profesional, seguirá recibiendo las prestaciones económicas, tanto de la MATEPSS como de la Seguridad Social, según corresponda, mientras se encuentre en situación de IT, a pesar de que el contrato de trabajo haya finalizado.

Si tiene derecho a prestación por desempleo, deberá solicitarla dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha del alta médica.

2. Si estoy cobrando la prestación por desempleo y me pongo enfermo, se crea una situación de IT?

Cuando se está percibiendo la prestación por desempleo, se puede dar la situación de IT por causa común. En esta situación, se suspenden las obligaciones con el INEM (obligación de sellar la tarjeta de desempleo, asistir a cursos, etc.) y rídica del inversor por encima de cualquier norma y derecho de los estados.

El período de percepción de la prestación por desempleo total o parcial no se amplía debido a que el trabajador esté en situación de IT y, por tanto, el período de paro corriente.

3. Si estoy de baja y se me acaba el plazo de prestación por desempleo, puedo pedir el subsidio por desempleo?

Cuando finaliza la situación de desempleo y la persona se encuentra en situación de IT y tiene derecho al subsidio por desempleo, el plazo de espera de un mes (plazo genérico para realizar la solicitud del subsidio por desempleo) se cuenta a partir del

del día siguiente al de la fecha del alta médica.

4. ¿Qué pasa cuando la empresa quiere cambiar de mutua y qué debe hacer?

En caso de que una empresa quiera cambiar de mutua, deberá comunicarlo a la MATEPSS con un mes de antelación a la fecha de vencimiento, mediante una carta certificada o cualquier medio fehaciente. Igualmente lo comunicará a la representación de los trabajadores y trabajadoras para que emitan un informe al respecto. La mutua tiene la obligación de extender el certificado de baja en el plazo de diez días desde la recepción de la solicitud. Una vez la empresa tenga en su poder el certificado de baja, deberá presentar a la Tesorería de la Seguridad Social la documentación para el cambio de mutua, que constará de:

- Propuesta de asociación de la nueva entidad.
- Copia de la carta de cese.
- Carta para solicitar el cambio de MATEPSS.
- Informe de consulta a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

5. Mientras el trabajador está de baja por IT y la empresa cambia de mutua, qué mutua deberá pagar las prestaciones al trabajador?

La norma general es que se distribuyan las prestaciones de la siguiente manera:

- Prestaciones económicas.

En general será la mutua anterior la que deba asumir el pago. Sin embargo, si con el cambio de mutua se produce un aumento de la base de cotización, la situación quedaría de la siguiente manera:

Contingencia profesional:

- Mutua anterior
- a) Pago de las prestaciones económicas hasta el final de la IT.
- b) Pago de la parte proporcional previa al aumento de la base de cotización.
- Mutua nueva
- a) Pago de la parte proporcional derivada del aumento de la base de cotización.

Si tienes dificultades para interpretar la in-

formación, contacta con los delegados y delegadas o con el sindicato.

6. Como solicito una prestación a la comisión de prestaciones especiales?

La Comisión de Prestaciones Especiales dispondrá de un 10% del exceso de excedentes de la mutua para la concesión de los beneficios de la asistencia social que hayan de ser satisfechos por la mutua. A tal efecto, todas las mutuas disponen de unos impresos de solicitud de este tipo de ayuda, los cuales suministrarán previa solicitud del trabajador. Una vez rellenos correctamente y entregados a la mutua, la Comisión de Prestaciones Especiales deberá resolver estas solicitudes.

7. ¿Qué pasa cuando estando de baja por causa común el médico nos pide que vayamos a la mutua para hacer una revisión?

Porque el médico de la mutua pueda realizar un control de IT por contingencia común, es imprescindible que la empresa haya contratado a la mutua la gestión económica de la IT por contingencias comunes. De lo contrario, no tendrá potestad para realizar ningún control médico por esta causa.

En caso de que la mutua tenga encomendada la gestión económica de IT por contingencias comunes podrá:

- Acceder a los informes y diagnósticos relativos exclusivamente a esta situación de IT.
- Disponer que los servicios médicos de la MATEPSS reconozcan al trabajador que se encuentra en situación de IT.
- Extinguir el derecho a subsidio si el trabajador se niega a pasar esta revisión médica a partir del 16º día: "El derecho al subsidio se extingue por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al INSS o la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social".

9. ¿Qué pasa con las vacaciones si nos encontramos en situación de IT?
Las ausencias o interrupciones del trabajo derivadas de causas ajenas a la voluntad del trabajador, como es la situación de IT, se computan como días trabajados en el efectos del cálculo del período de vacaciones que corresponda.

10. ¿Qué pasa con las pagas extraordinarias si nos encontramos en situación de IT?

Las pagas extras se abonarán en proporción al tiempo de trabajo y no en proporción al tiempo de baja, salvo norma, acuerdo o convenio en contrario.

El motivo es que durante la IT el salario es sustituido por el subsidio correspondiente, en el cálculo se tienen en cuenta las pagas extraordinarias, al estar incluidas en las bases de cotización.

Por tanto, si no hay acuerdo en contra y con independencia del subsidio por IT, no hay obligación de la empresa de abonar estas pagas por la proporción de los días de incapacidad.

11. Puede haber despido disciplinario estando en situación de IT?

La IT de manera genérica no es causa para que la empresa despidiera al trabajador, pero nada impide que se rescinda la relación laboral en situación de IT cuando sea otra la causa que lo motive.

El despido, en sí mismo, no supone la extinción de la situación de IT, incluso en el caso de que sea declarado procedente.

12. No estoy de acuerdo con la decisión del médico de la mutua de la seguridad social de darme el alta médica: ¿qué puedo hacer?

En el momento en que el médico de la mutua o el de la Seguridad Social nos da la alta y no estamos de acuerdo se puede impugnar, según el artículo 69 de la Ley de Procedimiento Laboral.

13. Como se impugna una alta médica?



Una alta médica impugna mediante una reclamación previa por vía administrativa. La podrá interponer el interesado en los 30 días siguientes a la fecha en que se le notifica el alta médica, ante el director provincial del INSS.

Si, posteriormente, la contestación a la reclamación previa por vía administrativa es negativa o inexistente, se podrá acudir a la vía judicial (Juzgado Social).

14. ¿Qué pasa cuando tengo que hacer rehabilitación y me he desplazarse cada día a las instalaciones de la mutua?

En la mayoría de casos, las mutuas están utilizando el concepto de alta de movilidad. No es un concepto legal, sino de mero uso, que se refiere a si el trabajador puede desplazarse por sus propios medios o no hasta la mutua para realizar el tratamiento rehabilitador.

En los casos en que los trabajadores o trabajadoras no tengan el alta de movilidad, es decir, que no se puedan desplazar por sus propios medios, la mutua debe poner a disposición del trabajador un medio de locomoción para trasladarse en los locales de la mutua y poder así realizar la rehabilitación. Generalmente, será una ambulancia y trasladará el trabajador de su domicilio al centro de rehabilitación y, a continuación, volverá al domicilio del

15. ¿Qué pasa cuando no he terminado la rehabilitación y me dan el alta para ir a trabajar?

Aparte de comprobar que el trabajo que hace el trabajador es adecuada para su estado de salud, la rehabilitación que tendrá que hacer, aunque tenga el alta médica, se debe llevar a cabo necesariamente en horario de trabajo y se comunicará al servicio de prevención.

16. Si el trabajador de una ETT tiene un accidente o una enfermedad profesional, qué mutua lo cubre?

La situación es la misma que para cualquier trabajador. El empresario, en este caso, es la ETT y por ello es la que cotiza por estas contingencias. La ETT puede estar asociada a una mutua, que no debe ser la misma que la de la empresa usuaria, y será esta mutua la que se haga cargo de todas las prestaciones que correspondan.

17. Quien debe realizar las revisiones médicas a los trabajadores de ETT?

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud. Por eso la empresa usuaria deberá informar a la ETT y ésta los trabajadores afectados acerca de las características propias de los puestos de trabajo que han de ocupar y de las calificaciones requeridas antes de su incorporación a estos lugares.

18. Cuando hay un accidente de trabajo que causa baja, se ferun parte de accidente de trabajo. Una copia de estos comunicados para la persona accidentada. Si aparecen datos que no son correctos, ¿qué hacemos?

En estos casos, como que los trabajadores reciben una copia del parte de accidente, si no están de acuerdo con los datos, porque no recogen lo que pasó realmente, el que tienen que hacer es denunciarlo a la Inspección de Trabajo. Esta pedirá a la empresa que modifique el parte de accidente, y la pondrá en alerta para que tenga más cuidado en adelante. Esta denuncia la puede formular la misma persona accidentada o los delegados o delegadas de prevención.

