



# Guía básica de prevención de riesgos laborales

**UGT**    
Castilla-La Mancha

**a e p r l**  
2022|26

  
Castilla-La Mancha  
CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL  
DE CASTILLA - LA MANCHA  


# Guía básica de prevención de riesgos laborales

## Índice

<b>Introducción</b>	<b>3</b>
<b>Los delegados de prevención</b>	<b>4</b>
<b>Equipos de protección individual</b>	<b>8</b>
<b>Equipos de trabajo en mal estado</b>	<b>9</b>
<b>Determinación de contingencia</b>	<b>10</b>
<b>Estrés térmico</b>	<b>14</b>
<b>El reconocimiento médico</b>	<b>17</b>
<b>Adaptación del puesto de trabajo</b>	<b>20</b>
<b>Embarazo: consideración de riesgo</b>	<b>24</b>
<b>Baja médica por accidente laboral</b>	<b>26</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

La Constitución Española confiere a los sindicatos más representativos un papel preponderante en la defensa y promoción de los intereses socioeconómicos, un cometido que se ve especialmente reforzado con la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, posicionándonos como parte activa en el desarrollo de la cultura de la prevención.

La Unión General de Trabajadores y Trabajadoras, como organización sindical de clase, siempre ha estado al lado de los trabajadores/as protegiendo sus intereses y, sobre todo, colaborando y difundiendo la cultura preventiva en el ámbito laboral.

En UGT Castilla-La Mancha creemos que para extender y potenciar la cultura preventiva es necesario que las empresas y sus trabajadores/as estén debidamente asesorados, informados y sensibilizados de cualquier aspecto relacionado con la mejora de sus condiciones de trabajo en cuanto a la evitación y/o minoración de los riesgos profesionales que les puedan afectar en el desempeño de su actividad.

Con esta finalidad -y en el marco del Programa de Asesoramiento, Divulgación y Difusión en Prevención de Riesgos Laborales a Empresas de Castilla-La Mancha- el sindicato en la región elabora esta guía básica que responde a las dudas más habituales que plantean los trabajadores/as y delegados/as de prevención.

## 2. LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Se entiende por prevención el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo con objeto de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as. En nuestro país son muchos los agentes implicados en el logro último de la prevención de riesgos laborales: empresarios, trabajadores, administraciones públicas, organizaciones sindicales y empresariales...

Es obligación del empresario proporcionar a los delegados/as de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El coste de la formación no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados/as de prevención. Además, el tiempo dedicado a la formación será considerado tiempo efectivo de trabajo. Por tanto, si la formación se realiza fuera de la jornada laboral, el tiempo dedicado a la misma debe ser compensado como parte de la jornada laboral.

De manera más concreta, esta guía proporciona información más concreta sobre las facultades, derechos, deberes y competencias del delegado de prevención.

### 2.1. ¿Qué puedo hacer como delegado/a de prevención de riesgos laborales en mi empresa?

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, a cerca de las decisiones a las que se refiere el art. 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, entre ellas:
  - Planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.
  - Organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa.
  - Designación de los trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.
  - Los procedimientos de información y la documentación sobre las obligaciones empresariales.
  - Formación en materia preventiva.
  - Otras acciones con efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

## **2.2 ¿Qué capacidades tengo como delegado/a de prevención de riesgos laborales en mi empresa?**

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos, así como a los Inspectores de Trabajo en las visitas al centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales, pudiendo formular aportaciones ante ellos.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo para el ejercicio de mis funciones.
- Recibir del empresario la información obtenida por éste de los encargados de las actividades preventivas de la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- Ser informados por el empresario sobre los daños a la salud de los trabajadores/as tras haber tenido conocimiento de ellos.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores/as la adopción del acuerdo de paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente.

## **2.3. ¿Qué formación necesito para ejercer como delegado/a de prevención de riesgos laborales en mi empresa?**

Como mínimo la requerida para poder ejercer las funciones de nivel básico establecidas en el artículo 35 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que establece el Reglamento de los Servicios de Prevención. Debe durar un mínimo de 30 horas, salvo las actividades especialmente peligrosas establecidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención, para las que la formación necesaria será de un mínimo de 50 horas.

Actividades especialmente peligrosas:

- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según R.D. 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

- Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos y, en particular, a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según R.D. 363/1995, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así como el R.D. 1078/1993, de 2 de julio sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos.
- Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del R.D. 886/1988, de 15 de julio y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
- Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores/as contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
- Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- Actividades en inmersión bajo el agua.
- Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

#### **2.4. ¿Qué contenidos debe tener la formación del delegado/a de prevención de riesgos laborales?**

Contenido mínimo del programa de formación de 30 horas, para el desempeño de las funciones de nivel básico:

- Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. 7 horas.
- Riesgos generales y su prevención. 12 horas.
- Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa. 5 horas.
- Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos. 4 horas.
- Primeros auxilios. 2 horas.

Contenido mínimo del programa de formación de 50 horas, para el desempeño de las funciones de nivel básico (actividades de especial peligrosidad):

- Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. 10 horas.
- Riesgos generales y su prevención. 25 horas.
- Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa. 5 horas.
- Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos. 5 horas.
- Primeros auxilios. 5 horas.

### **3. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

Es obligación de la empresa proporcionar a cada persona trabajadora la protección individual requerida en los puestos de trabajo en los que existan riesgos profesionales que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Para ello debe evaluar los puestos de trabajo para los que se requieren protecciones individuales, qué partes del cuerpo es necesario proteger y con qué equipos de protección específicos.

Igualmente, el empresario debe asegurar el mantenimiento de los equipos conforme a las instrucciones del fabricante.

Los equipos de protección individual que facilite el empresario deberán tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud de las personas trabajadoras.

Además, deberán:

- Responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.
- Adecuarse al portador tras los ajustes necesarios.
- Ser proporcionado gratuitamente.
- Ser repuestos cuando resulte necesario.
- Reunir los requisitos establecidos en cualquier disposición legal o reglamentaria que les sea de aplicación, en particular en lo relativo a su diseño y fabricación.

En ningún caso deben suponer los equipos de protección individual por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales ni molestias innecesarias.

En caso de riesgos múltiples que exijan la utilización simultánea de varios equipos de protección individual, estos deberán ser compatibles entre sí y mantener su eficacia en relación con el riesgo o riesgos correspondientes.

Los equipos de protección individual estarán destinados, en principio, a un uso personal. Si las circunstancias exigiesen la utilización de un equipo por varias personas, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para que ello no origine ningún problema de salud o de higiene a los diferentes usuarios.

#### **4. EQUIPOS DE TRABAJO EN MAL ESTADO**

La empresa en ningún caso puede obligar al trabajador/a a reparar los equipos de trabajo que utiliza en su puesto. Es el empresario quien tiene la obligación y quien debe adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo que se pongan a disposición de los trabajadores/as sean adecuados al trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados al mismo, de forma que garanticen la seguridad y la salud de las personas trabajadoras al utilizarlos.

Cuando no sea posible garantizar de este modo totalmente la seguridad y la salud de los trabajadores/as durante la utilización de los equipos de trabajo, el empresario tomará las medidas adecuadas para reducir tales riesgos al mínimo.

El empresario adoptará las medidas necesarias para un mantenimiento adecuado, teniendo en cuenta que se cumplan las disposiciones mínimas de la normativa, las instrucciones del fabricante y las características y circunstancias de los equipos que puedan influir en su deterioro o desajuste.

Las operaciones de mantenimiento, reparación o transformación de los equipos de trabajo que supongan un riesgo específico para los trabajadores/as podrán ser encomendadas al personal especialmente capacitado para ello.

## **5. DETERMINACIÓN DE CONTINGENCIA**

Normalmente, la finalidad de este procedimiento es cambiar una contingencia que ha sido catalogada como común a contingencia profesional, aunque también puede tener el orden inverso.

Cuando requerimos asistencia médica por un accidente que consideramos que se ha producido en el trabajo o a consecuencia del mismo, lo primero que debemos hacer es acudir a la mutua de accidentes que nuestra empresa tenga concertada.

En ese caso pueden darse dos supuestos:

- que el personal médico de la mutua considere que efectivamente la lesión o patología se ha producido a consecuencia del trabajo.
- que el personal clínico que nos atiende considere que el origen de la lesión es por enfermedad común o accidente no laboral, derivándonos al servicio público de salud para su tratamiento.

También pudiera darse la circunstancia de que nos asista directamente el personal sanitario del servicio público de salud (por ejemplo, cuando se atiende por la gravedad en unidades móviles), considerando que no existe relación de nuestra lesión con el trabajo y determinando que se trata de una enfermedad común o un accidente no laboral.

Cuando sufrimos un accidente que, consideramos, está relacionado con el trabajo o se ha producido durante la jornada laboral y la mutua o el servicio público de salud no consideran el accidente como laboral, y nos concede la baja médica por enfermedad común, si no estamos de acuerdo con dicha valoración, procede iniciar un procedimiento administrativo de determinación de contingencias con el Instituto de Seguridad Social (INSS) para pedir que se estudie el caso en pro de que se pueda catalogar la lesión o patología con el origen profesional.

### **5.1. Diferencia entre contingencia común y contingencia profesional**

Las contingencias son los importes mensuales que realiza a la Seguridad Social tanto el trabajador como el empresario (en el caso de que trabaje por cuenta ajena) para cubrir posibles gastos futuros que el trabajador pueda tener como, por ejemplo, la prestación por enfermedad o por desempleo.

Las contingencias comunes se activan con accidentes o enfermedades que no están

relacionadas con el trabajo: enfermedad común, accidente no laboral, etc.

Las contingencias profesionales son las que cubren enfermedades o accidentes relacionados con el trabajo. Suceden mientras se está en el puesto de trabajo o a consecuencia del desempeño de sus actividades laborales.

Que una baja por incapacidad temporal sea considerada como laboral o no puede tener una importante incidencia económica.

Cada una tiene una base reguladora diferente en la nómina (salario de referencia para calcular la cuantía que se percibe por incapacidad temporal o permanente) y aunque pueden ser iguales, puede que la base de contingencia profesional sea superior (nunca inferior) a la de contingencia común, por lo que, lo normal, es que sea más beneficioso para el trabajador una baja profesional que una común.

En caso de que se conceda una incapacidad permanente, normalmente se percibe más pensión en caso de que la incapacidad provenga de una contingencia profesional.

## **5.2. El procedimiento de determinación de contingencia**

Si no estamos de acuerdo con que un accidente o enfermedad laboral sea considerado como una contingencia común (enfermedad común o accidente no laboral), en vez de ser considerado una enfermedad o accidente profesional, tendremos que iniciar un procedimiento de determinación de contingencias.

El procedimiento se podrá iniciar a partir de la fecha de emisión del parte de baja médica:

- de oficio, por propia iniciativa del Instituto Nacional de la Seguridad Social o como consecuencia de petición motivada de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, del servicio público de salud competente para gestionar la asistencia sanitaria de la Seguridad Social o a propuesta del Instituto Social de la Marina.
- a instancia del trabajador/a o su representante legal.
- a instancia de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social o de las empresas colaboradoras, en aquellos asuntos que les afecten directamente.

La solicitud se presentará presencialmente o por sede electrónica ante el Instituto

de la Seguridad Social (INSS), en el modelo oficial, acompañada de toda la documentación necesaria para poder determinar la contingencia, incluidos, en su caso, los informes y pruebas médicas realizados.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social comunicará al servicio público de salud competente o a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, la iniciación del procedimiento a petición de la persona trabajadora, para que, en el plazo improrrogable de cuatro días hábiles, aporten la documentación que consideren sobre el caso.

Se informará a la persona trabajadora de la iniciación del procedimiento cuando no sea quien solicita la determinación, comunicándole que dispone de un plazo de diez días hábiles para aportar la documentación y hacer las alegaciones que estime oportunas.

Asimismo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social podrá solicitar los informes y realizar cuantas actuaciones considere necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe dictar resolución.

En el plazo máximo de quince días hábiles a contar desde la aportación de la documentación por las partes interesadas, o del agotamiento de los plazos, el director provincial competente del Instituto Nacional de la Seguridad Social dictará la resolución que corresponda. Deberá pronunciarse sobre los siguientes extremos:

- determinación de la contingencia, común o profesional, de la que derive la situación de incapacidad temporal y si el proceso es o no recaída de otro anterior.
- efectos que correspondan, en el proceso de incapacidad temporal, como consecuencia de la determinación de la contingencia causante, cuando coincidan en el tiempo dolencias derivadas de distintas contingencias.
- sujeto responsable de las prestaciones económicas y sanitarias.

La resolución será comunicada al interesado, a la empresa, a la mutua y al servicio público de salud.

Cuando por el servicio público de salud se hubiera emitido parte de baja por contingencias comunes, se iniciará el abono de la prestación de incapacidad temporal que por estas corresponda hasta la fecha de resolución del procedimiento, sin perjuicio de que cuando la resolución determine el carácter profesional de la con-

tingencia, la mutua que la cubra deba abonar al interesado la diferencia que resulte a su favor.

De igual modo se procederá cuando la resolución determine el carácter común de la contingencia, modificando la anterior calificación como profesional, y su protección hubiera sido dispensada por una mutua. Se abonará por el servicio público de salud los gastos generados por las prestaciones económicas y asistenciales hasta la cuantía que corresponda a dichas prestaciones en consideración a su carácter común.

Según indica el artículo 53,1 de la Ley General de la Seguridad Social, el derecho a solicitar el reconocimiento de las prestaciones prescribirá a los cinco años, contados desde el día siguiente a aquel en que tenga lugar el hecho causante de la prestación de que se trate.

Asímismo, la solicitud de revisión de la cuantía de una prestación ya reconocida, tendrá una retroactividad máxima de tres meses desde la fecha de presentación de dicha solicitud.

Una vez que se ha revisado la situación y se notifica la determinación de contingencias, aún es probable que no haya conformidad. Agotada la vía administrativa, el siguiente paso es interponer un recurso por la vía judicial.

El plazo para recurrir a la determinación de contingencias es de 30 días desde el momento de la notificación. Es muy importante cumplir con el tiempo que viene fijado por la regulación vigente para no perder el derecho.

Desde UGT CLM ponemos a disposición de las personas trabajadoras un gabinete jurídico laboral para poder realizar los trámites judiciales necesarios.

## 6. ESTRÉS TÉRMICO

Las empresas están obligadas por ley a garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluyendo la prevención de los riesgos derivados de las condiciones ambientales.

Los lugares de trabajo no deben suponer un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, evitándose -en la medida de lo posible- las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados.

Cuando las condiciones de trabajo sean especialmente peligrosas, se adaptarán a la naturaleza de las mismas el tiempo y los métodos de trabajo y los ritmos de producción, a fin de garantizar la seguridad y protección de la salud de los trabajadores/as.

En los trabajos en locales cerrados:

- En los trabajos sedentarios propios de oficinas o similares, la temperatura debe estar entre 17 y 27°C.
- En trabajos ligeros, la temperatura estará comprendida entre 14 y 25°C.
- La humedad relativa para ambos tipos de trabajo en sitios cerrados estará comprendida entre el 30 y el 70 por 100, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática, en los que el límite inferior será el 50 por 100. Además, las personas trabajadoras no deberán estar expuestas de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuya velocidad exceda los límites recogidos en el RD 486/1997.

En los trabajos al aire libre y en aquellos lugares de trabajo que no puedan quedar cerrados, se deberán tomar las medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo las temperaturas extremas.

Para determinar dichas medidas se deberá:

- En primer lugar, realizar una evaluación de los riesgos laborales relativos a las condiciones ambientales, en la que se tendrán en cuenta las características de la tarea a desarrollar y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.
- Si las medidas preventivas derivadas de la evaluación de riesgos no son suficientes para garantizar la protección de la persona trabajadora, se deberá in-

cluir como medida preventiva la prohibición de desarrollar las tareas durante las horas del día en las que se den fenómenos adversos.

En los casos de alerta de nivel naranja o roja por la Agencia Estatal de Meteorología y mientras las medidas preventivas no garanticen la protección de las personas trabajadoras, se hace obligatorio adaptar las condiciones de trabajo, incluyendo la reducción o modificación de la jornada.

La medida preventiva que suponga prohibición o reducción de las horas de desarrollo de las tareas, en ningún caso producirá la reducción de salario a las personas trabajadoras a las que afecte esta medida, tal y como establece el apartado 3 del art. 23 del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

La obligación de tomar medidas preventivas por condiciones meteorológicas extremas, como las altas temperaturas, son de aplicación a todos los lugares de trabajo, incluyendo a aquellos que el artículo 1.2 del RD 486/1997 deja fuera de su objeto:

- Los medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte.
- Las obras de construcción temporales o móviles.
- Las industrias de extracción.
- Los buques de pesca.
- Los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos.

### **6.1. Medidas a aplicar por la empresa para proteger a los trabajadores/as de las altas temperaturas**

Posibles medidas preventivas en situaciones temperaturas extremas por calor:

- Pausas periódicas durante la jornada laboral.
- Evitar el trabajo en solitario.
- Habilitar áreas frescas y bien ventiladas.
- Proveer el acceso y/o suministro regular de agua potable.
- Ropa de trabajo ligera, transpirable.
- Equipos de protección contra la exposición al sol en los puestos que sea necesario (gorro, gafas de sol, crema solar, etc.).
- Instalar carpas o sombrillas en zonas de trabajo donde se den temperaturas por

encima de 27°C al sol y la exposición dure de manera continuada más de media hora.

- Rotaciones de personal en las zonas donde se tenga que trabajar con mayor calor.
- Establecer en la empresa programas de aclimatación en función del esfuerzo físico de cada tarea.
- Disponer de vehículos con aire acondicionado en los puestos de trabajo que los requieran.
- Organizar el trabajo ajustando la distribución de las tareas según el esfuerzo físico requerido y la temperatura exterior. Por ejemplo, ordenar las tareas de modo que las tareas de mayor esfuerzo físico no se realicen durante las horas centrales del día cuando hay altas temperaturas.
- Reducción del tiempo de trabajo y de la duración de la exposición a altas temperaturas durante la jornada.
- Suprimir turnos de trabajo (por ejemplo, solo trabajar de mañana) y/o adelantar el horario de inicio y finalización de la jornada laboral para evitar las horas de más temperatura.
- Establecer la temperatura a la que se suspende la actividad laboral y los tiempos máximos de exposición según la temperatura y el esfuerzo físico de cada tarea.

## **6.2. Recomendaciones para el trabajador**

Los efectos del calor excesivo incluyen deshidratación, fatiga, disminución del rendimiento cognitivo y físico, así como un mayor riesgo de sufrir golpes de calor cuando la temperatura corporal supera los 40 grados.

Se recomienda al trabajador beber agua, dieta equilibrada, no ingerir alcohol, usar ropa ligera, cubrirse la cabeza, usar crema solar, usar gafas de sol, procurar trabajar y realizar las pausas a la sombra.

La persona trabajadora tiene derecho a ser informado o informada de los riesgos laborales de su puesto de trabajo, incluidas las altas temperaturas.

## 7. EL RECONOCIMIENTO MÉDICO

El empresario, en todos los casos, está obligado a ofrecer el reconocimiento médico a todas las personas trabajadoras de su empresa para evaluar su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

La persona trabajadora puede decidir si se hace el reconocimiento médico o no, ya que con carácter general es voluntario. No obstante, existen varios supuestos en los que sí es obligatorio realizar el reconocimiento médico por parte de la persona trabajadora:

- Según el artículo 243 de la Ley General de la Seguridad Social, los reconocimientos serán obligatorios cuando exista riesgo de enfermedad profesional.
- Según el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:
  - Si el reconocimiento médico resulta imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
  - Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
  - Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

El Reglamento de los Servicios de Prevención encomienda al Ministerio de Sanidad y a las comunidades autónomas el establecimiento de la periodicidad y los protocolos específicos que detallen el contenido de la vigilancia de la salud laboral.

Generalmente, si no se da ninguno de los supuestos bajo los que es obligatorio aceptar la realización del reconocimiento médico y, siguiendo las indicaciones incluidas en los protocolos específicos del Ministerio de Sanidad y las comunidades autónomas, la empresa suele ofrecerlo anualmente o una vez cada dos años. No obstante, la periodicidad no se establece en la normativa, normalmente viene acordada en el convenio colectivo o determinada por la propia empresa.

En cualquier caso, se deberá ofrecer una evaluación del estado de salud a las personas trabajadoras mediante un reconocimiento médico siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

- Tras su incorporación inicial al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- Cuando reanude el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar

una acción apropiada para proteger a los trabajadores/as.

- A intervalos periódicos a todas las personas trabajadoras.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

Los reconocimientos médicos deberán ser realizados por un especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Siempre deben de ser gratuitos para la persona trabajadora y realizados en tiempo de trabajo.

No todos los reconocimientos médicos son iguales, puesto que estos han de adaptarse a los riesgos de cada puesto de trabajo, pero siempre deben realizarse las pruebas menos invasivas posibles que proporcionen el análisis necesario para evaluar el riesgo laboral del puesto.

Aunque la LPRL no lo recoge expresamente, la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente, sí que establece en su artículo 4 y artículo 5 el derecho a la información asistencial del paciente, por el que se debe informar de manera previa sobre qué pruebas se van a realizar y con qué fin.

Como mínimo, y por lo general, los exámenes médicos laborales incluirán una historia clínica-laboral con las siguientes pruebas/evaluaciones:

- Anamnesis: recogida de datos de carácter personal de la persona trabajadora en cuanto a sus antecedentes personales y médicos, el estado de salud actual, accidentes, tratamientos médicos, hábitos personales, etc.
- Descripción detallada del puesto de trabajo: tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.
- Antecedentes laborales: una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.
- Exploración física: se trata de una exploración general básica.
- Se recogen datos antropométricos: peso y altura, calculando el índice de masa

corporal individual, toma de los valores de la tensión arterial sistólica y diastólica, inspección general ocular, de oídos (otoscopia), del sistema dérmico, auscultación cardíaca y pulmonar, exploración del aparato locomotor (columna vertebral y extremidades) para detectar posibles asimetrías, desviaciones, alteraciones en la movilidad o puntos dolorosos y valoración neurológica básica. En este apartado, se pueden añadir otras pruebas complementarias en función de los protocolos específicos editados por el Ministerio de Sanidad según el puesto de trabajo y/o en función del plan de promoción de la salud establecido y concertado para la empresa. Por ejemplo: audiometría, control de la visión, electrocardiograma, espirometría basal, analítica de sangre y orina general básica en la que se determinan distintos parámetros o marcadores en función de los riesgos a que esté expuesto el trabajador y según se establezca en los protocolos específicos establecidos por el Ministerio de Sanidad y las comunidades autónomas o en el plan de promoción de la salud oportuno de la empresa.

El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

En ningún caso el servicio de prevención que realice la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras podrá informar a la empresa de los resultados del reconocimiento médico realizado a cada empleado o empleada. Se informará a la parte empresarial, exclusivamente, de las conclusiones del resultado del reconocimiento médico en los términos de apto, apto con limitaciones, no apto o pendiente de calificación, incluyendo, en su caso, la descripción de posibles limitaciones o restricciones que pudieran existir para la actividad propia del puesto de trabajo.

## **8. ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO**

Uno de los principios de la actividad preventiva determinados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es la adaptación del trabajo a la persona y no a la inversa.

Esta adaptación puede afectar a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, horarios, etc., con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

La obligación de adaptar el puesto de trabajo a la persona trabajadora para garantizar su seguridad y salud es del empresario.

El principio de adaptación del trabajo a la persona impone al empresario la obligación de tener que proteger a toda persona especialmente sensible que, por su condición física o biológica (por ejemplo, edad o enfermedad), no pueda realizar las tareas propias de su trabajo sin riesgo. Incluye también a las personas con discapacidad o una incapacidad permanente reconocida (en su modalidad contributiva), que presenten necesidades específicas para la realización de las labores propias de su profesión.

La parte empresarial deberá garantizar la protección de trabajadores/as especialmente sensibles, de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Se debe tener en cuenta en las evaluaciones de los riesgos las características personales, estado biológico o la condición física, psíquica o sensorial debidamente reconocida de cada persona trabajadora. En función de estas características, el empresario deberá:

- adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias, ampliando la protección establecida en el Plan de Prevención de Riesgos de la empresa.
- prohibir en su caso que realicen aquellos trabajos que resulten incompatibles con su capacidad o con sus exigencias psicofísicas del puesto de trabajo.

Además, tendrá que tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos.

## **8.1. Requisitos para pedir la adaptación del puesto de trabajo**

Las personas que pueden solicitar la adaptación del puesto de trabajo son las siguientes:

- Trabajadores/as con una discapacidad o una incapacidad permanente reconocida (en su modalidad contributiva), que presenten necesidades específicas para la realización de las labores propias de su profesión.
- Personas con una discapacidad sobrevenida certificada por el organismo correspondiente o que presenten unas características personales o un estado biológico especial debido a una enfermedad o accidente, entre otras causas.
- Situaciones equiparables pero transitorias, como un embarazo. En este caso, u otras incapacidades temporales de salud certificadas, la persona trabajadora tiene derecho a recuperar el puesto de trabajo habitual.

## **8.2. Pasos a seguir para solicitar la adaptación del puesto de trabajo**

Para poder solicitar la adaptación del puesto de trabajo, previamente se deben realizar unos pasos que dirán si se cumplen las condiciones necesarias para poder solicitar la adaptación.

- PASO 1. Disponer de informes médicos, del servicio de salud pública o privada, que especifiquen el diagnóstico por el que la persona trabajadora considera que necesita una adaptación de su puesto de trabajo.
- PASO 2. Solicitar a la empresa que realice el reconocimiento médico de vigilancia de la salud por escrito e indicando un plazo de respuesta. La empresa contactará con su servicio de prevención para que realice el reconocimiento médico de vigilancia de la salud.
- PASO 3. Esperar los informes del reconocimiento médico de vigilancia de la salud con la valoración del reconocimiento médico, que podrá ser:
  - APTO: Trabajador o trabajadora cuyo trabajo no implica, en este momento, daño para su salud o la de terceros.
  - APTO CON LIMITACIONES: existe algún riesgo laboral en el puesto de trabajo que restringe las tareas que puede desempeñar la persona trabajadora.

En este caso, pueden requerirse distintos tipos de medidas de protección:

\*Personales: que el médico prescriba medidas preventivas higiénico-sanitarias a nivel personal para salvaguardar su salud y prevenir agravamientos de una afección anterior.

\*Medidas adaptativas: que el entorno laboral se ajuste a las limitaciones de la persona para la realización íntegra de las tareas propias de su puesto de trabajo, siempre que sea posible.

\*Restrictivas: que se determine la prohibición de realizar total o parcialmente tareas muy concretas y específicas de su puesto de trabajo.

-NO APTO: cuando no sea posible una adaptación del puesto y exista una probabilidad alta de daño a la salud del trabajador/a o de terceros. Calificación que se recibe cuando el desempeño de las tareas implique problemas serios de salud o se tengan problemas de salud que le imposibiliten para la realización de las mismas, y tanto en uno como en otro caso no sea posible la aplicación de calificación de apto con restricciones.

-PENDIENTE DE CALIFICACIÓN: en este caso, hacen falta pruebas complementarias o estudio de vigilancia médica para concluir una calificación definitiva respecto al estado de salud de la persona trabajadora.

- PASO 4. Que tras el reconocimiento médico el médico del servicio de prevención concluya un informe de vigilancia de la salud que determine que el trabajador/a es APTO/A CON LIMITACIONES. Es importante que las limitaciones y recomendaciones en cuanto a las medidas para la adaptación estén lo más detalladas posible.

### **8.3. Especificaciones de la calificación APTO CON LIMITACIONES**

Una vez se haya obtenido una valoración como APTO CON LIMITACIONES, la persona trabajadora debe solicitar a la empresa por escrito, e indicando un plazo de respuesta, la adopción de medidas preventivas por motivos de salud. Se solicitará tener en cuenta las recomendaciones médicas del informe de vigilancia de la salud y cumplir con el art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando en la empresa exista representación legal de los trabajadores, la empresa informará al Comité de Seguridad y Salud o a los delegados/as de prevención en su caso del informe del servicio de prevención en el que se da provisionalmente el resultado de APTO CON LIMITACIONES, quienes analizarán el informe del servicio de prevención junto con los documentos que haya aportado la persona interesada, emitiendo el correspondiente informe, de aceptación o no, de la propuesta realizada.

Previamente a la propuesta de resolución definitiva, esta se comunicará al trabajador/a para que en su caso realice las alegaciones que considere oportunas y aporte los documentos complementarios que considere.

El Comité de Seguridad y Salud en base al informe del servicio de prevención y a las alegaciones presentadas por el trabajador/a, si así lo considerase, emitirá la resolución razonada a favor o en contra de la adaptación del puesto de trabajo, especificando las medidas a realizar en el caso de que la resolución sea APTO CON LIMITACIONES.

Si la propuesta es estimatoria, se procederá a solicitar a la empresa la adopción de las medidas incluidas. En este caso hay que reseñar que la adaptación del puesto de trabajo o el cambio a otro que reúna las condiciones requeridas no afecta en modo alguno a las condiciones de trabajo, a la remuneración ni a la categoría profesional del trabajador/a.

## **9. EL EMBARAZO Y SU CONSIDERACIÓN DE RIESGO**

El empresario no puede suspender el contrato a una mujer embarazada. No -al menos- en un primer momento. Antes debe intentar adaptar el puesto de trabajo u ofrecer un posible cambio de puesto sin repercusión económica. Solo si las anteriores medidas no son objetiva y técnicamente viables, puede derivar la situación en suspensión del contrato por riesgo en el embarazo.

Una vez conocido por parte de la empresa el embarazo, la empresa debe evaluar los riesgos que las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente pueden sufrir a consecuencia de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo en su puesto que puedan influir negativamente en su salud o del feto.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario debe adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo del puesto mediante una evaluación específica, adoptando las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas y el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, el empresario le facilitará un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, aún de nivel inferior, sin que le repercuta económicamente. Este cambio deberá ser aceptado por la trabajadora conforme a las normas de movilidad de su empresa y/o convenio y serán temporales hasta que la trabajadora pueda reincorporarse a su puesto de trabajo de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato (baja) por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

### 9.1. Diferencia entre baja por riesgo durante el embarazo y embarazo de riesgo

La baja profesional por riesgo en el embarazo es distinta de una baja por embarazo de riesgo.

En la baja por riesgo en el embarazo, se trata de una incapacidad temporal por contingencias profesionales tramitada por la mutua que implica una prestación con el importe del 100% de la base por contingencias profesionales, sin periodo mínimo de cotización.

Duración:

- El día anterior a la fecha del nacimiento, ya que se pasa a cobrar la prestación de maternidad desde el mismo día de nacimiento.
- La extinción de la relación laboral.

¡OJO! En este caso, si la trabajadora no solicita previo a la extinción de la relación laboral la baja por enfermedad común en vez de la de riesgo profesional en el embarazo, no podrá cobrar una vez extinguida la relación laboral la baja de maternidad. Sobre todo, si no tiene derecho, por falta de tiempo cotizado, a una prestación por desempleo.

- Por colocación en un puesto de trabajo compatible por parte de la empresa.
- Interrupción del embarazo o fallecimiento de la trabajadora.

La baja por embarazo de riesgo es una incapacidad temporal por enfermedad común. Se tramita por el médico de cabecera de la Seguridad Social.

La prestación se abona a partir del cuarto día de baja siendo abonado del día 4 al 15 por la empresa (60% de la Base Reguladora por CC), desde el día 15 al 20 el INSS (60% de la B.R. por contingencias comunes) y posteriormente desde el día 21 por el INSS (75% de la Base Reguladora por CC).

Si durante la baja médica por riesgo en el embarazo finaliza el contrato de trabajo, la trabajadora pasa a situación de desempleo.

## **10. BAJA MÉDICA POR ACCIDENTE LABORAL**

### **10.1. Disconformidad con el alta médica**

Cuando ocurre un accidente laboral y tras el periodo de convalecencia se produce un alta médica con el que el trabajador/a no está conforme, se pueden dar diferentes situaciones en función del tiempo que llevemos de baja.

#### **10.1.1. Situación de baja médica de menos de 365 días**

Si el alta médica es por una baja médica por contingencia profesional y ha sido dado por la mutua colaboradora, cabe una reclamación administrativa por el procedimiento de revisión de alta médica establecido en el artículo 4 del Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, ante el INSS.

- Organismo competente: INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social).
- Plazo solicitud: 10 días hábiles siguientes a la comunicación del alta médica por parte de la mutua.
- Documentación a presentar: Modelo oficial INSS adjuntando el historial médico.
- Lugar de presentación: INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social) presencialmente en las Oficinas de Registro o telemáticamente en el Registro Electrónico del INSS.
- Efectos de la presentación: Suspende el alta médica efectuado y prorroga la incapacidad temporal.
- Plazo de resolución: 15 días hábiles desde que se registra la solicitud de revisión por parte de la persona interesada.

¡OJO! El pago de la prestación durante el proceso de revisión no es definitivo, ya que en función de la resolución que haga el INSS y la fecha de alta que finalmente se establezca, puede que la mutua reclame esa prolongación de la incapacidad temporal si el resultado es de ratificación de alta médica por parte del INSS.

En el caso de que el INSS conteste y confirme la procedencia del alta médica, cabría interponer en un plazo de 20 días hábiles demanda judicial.

Si el alta médica lo da el INSS directamente, se tiene que acudir para reclamar por procedimiento ordinario la no conformidad con el alta al artículo 71 y 140.3 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, presentando una reclamación administrativa previa ante el INSS:

- Organismo competente: INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social).
- Plazo de solicitud: 11 días hábiles siguientes a la comunicación del alta médica por parte del INSS.
- Documentación a presentar: Modelo oficial de solicitud de revisión del alta médica del INSS adjuntando el historial médico.
- Lugar de presentación: INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social) presencialmente en las Oficinas de Registro o telemáticamente en el Registro Electrónico del INSS.
- Efectos de la presentación: Durante todo este procedimiento, no se suspende el alta emitida y, en consecuencia, el trabajador tiene que reincorporarse al puesto de trabajo.
- Plazo de resolución: 7 días hábiles desde que se registra la solicitud de revisión por parte de la persona interesada.
- Plazo de 11 días hábiles desde la fecha de efectos del alta.

Tras la resolución denegando la reclamación previa, hay un plazo de 20 días para presentar la demanda ante los tribunales.

### **10.1.2. Situación de baja médica en el día 365**

Si la persona trabajadora lleva exactamente 365 días de baja, hay tres situaciones posibles:

- Que la mutua prorrogue la baja hasta 180 días más. Se da cuando se prevé que en esos seis meses el trabajador se va a recuperar definitivamente.
- El trabajador/a es dado de alta, ya sea por haberse curado totalmente, por haber mejorado lo suficiente como para volver a trabajar o por quedar solo secuelas que no impiden trabajar y que no van a desaparecer.
- El trabajador/a pasa al tribunal médico para que se reconozca una Incapacidad Permanente. Son los llamados EVI (Equipos de Valoración de Incapacidades).

En caso de ser dado de alta, el trabajador/a tiene la obligación de reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de que no esté de acuerdo con el alta, por considerar que no está en condiciones de trabajar, podrá impugnar el alta según lo establecido en el procedimiento especial de impugnación denominado procedimiento de disconformidad con el alta médica desarrollado en el artículo 3 del Real Decreto 1430/2009, según lo recogido en el artículo 170.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

- Organismo competente: INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social).
- Plazo: 4 días naturales desde la notificación del alta.
- Documentación a presentar: Modelo oficial de manifestación de disconformidad con el alta médica.
- Lugar de presentación: INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social) presencialmente en las Oficinas de Registro o telemáticamente en el Registro Electrónico del INSS.
- Efectos de la presentación: Suspende el alta médica efectuado y prorroga la incapacidad temporal. ¡OJO! En ningún caso habrá que devolver la cuantía por la prolongación de la baja.
- Plazo de resolución: 11 días naturales para responder, manteniendo la baja o dando el alta.

Tras la resolución denegando la reclamación previa, hay un plazo de 20 días para presentar la demanda ante los tribunales.

### **10.1.3 Situación de baja médica de más de 365 días**

El INSS es el único organismo que puede dar el alta una vez superados los 365 días de baja.

Para reclamar la no conformidad con el alta, obligatoriamente se debe presentar una reclamación administrativa previa ante el INSS:

- Organismo competente: INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social).
- Plazo solicitud: 11 días hábiles siguientes a la comunicación de alta médica por parte del INSS.
- Documentación a presentar: Modelo oficial de solicitud de revisión del alta médica del INSS adjuntando el historial médico.
- Lugar de presentación: INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social) presencialmente en las Oficinas de Registro o telemáticamente en el Registro Electrónico del INSS.
- Efectos de la presentación: Durante todo este procedimiento, no se suspende el alta emitida y, en consecuencia, el trabajador tiene que reincorporarse al puesto de trabajo.
- Plazo de resolución: 7 días hábiles desde que se registra la solicitud de revisión por parte de la persona interesada.

Tras la resolución denegando la reclamación previa, hay un plazo de 20 días para presentar la demanda ante los tribunales.

¡OJO! Si la baja tiene una duración de 545 días o más no se trata de un alta médica sino de una denegación de incapacidad permanente.

Ya no se tiene que impugnar el alta médica, sino impugnar la no concesión de una incapacidad permanente. En este caso, al recibir la resolución, hay un plazo de 30 días hábiles para presentar una reclamación previa reclamando un grado de incapacidad permanente (ya sea parcial, total, absoluta o gran invalidez).

En caso de denegación de dicha reclamación previa, será necesario presentar una demanda.

Estos procedimientos son complejos y varían dependiendo del momento en el que se recibe el alta y quién lo resuelve, variando las formas de impugnarla en cada caso, por lo que se recomienda buscar asesoramiento jurídico.

Desde UGT CLM ponemos a disposición de las personas trabajadoras nuestra asesoría jurídica.

## **10.2. Documentación necesaria para ir al Tribunal Médico**

Si una persona está en situación de baja médica, una vez agotado el tiempo máximo de incapacidad temporal:

- el interesado puede presentar una solicitud de pensión por incapacidad permanente a través del modelo oficial del INSS.
- o bien, los servicios médicos de la Seguridad Social o la mutua de accidentes de trabajo, dependiendo si el origen de la baja es enfermedad común o accidente laboral/enfermedad profesional, emitirán un parte de alta médica con propuesta de valoración médica por parte del INSS relativa a una incapacidad permanente.

La persona trabajadora recibirá una citación del INSS para acudir a una valoración Tribunal Médico o Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI).

A dicha revisión deberá llevar los documentos que el INSS le solicite y, al menos, la siguiente documentación:

- Documento identificativo (DNI y N° de la Seguridad Social).

- Documentación médica que acredite su estado de salud en ese momento y todos los informes médicos de los históricos de los que disponga.
- Documentación que acredite su trabajo habitual.

### **10.3. Procedimiento de solicitud de pago por la mutua**

Durante los primeros 365 días de baja médica, como regla general el pago es delegado, es decir, es la empresa la que abona la prestación a través de su nómina. Sin embargo, si la incapacidad temporal se alarga más allá de un año, a partir del día 366 pueden darse diversas circunstancias donde prima el pago directo.

Si se inicia un expediente de incapacidad permanente, el pago delegado se convierte en pago directo. El INSS o la mutua pagan directamente al trabajador la cuantía de su prestación sin que la empresa sea una intermediaria.

Mientras se recibe la prestación por pago directo, la empresa sigue cotizando por el empleado.

El pago directo dura desde el primer día del mes siguiente al que el INSS resuelve el inicio del expediente de incapacidad permanente y hasta que el INSS finalmente se pronuncie, ya sea dando el alta o asignando una incapacidad permanente.

### **10.4. Recaída de una baja médica por la misma causa de incapacidad temporal**

Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los 180 días naturales siguientes a la fecha de efectos de alta médica anterior, salvo los procesos por bajas médicas por menstruación incapacitante secundaria en los que cada proceso se considerará nuevo sin computar a los efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, y de su posible prórroga.



**CORROSIVE**

**Oficina Técnica de Prevención de  
Riesgos Laborales de UGT CLM**

925252518

608122661

[dpri@clmancha.ugt.org](mailto:dpri@clmancha.ugt.org)

**BLE LIQUID**

**3**

**@eprl**  
2022|26



**UGT**   
**Castilla-La Mancha**