

Aspectos básicos que debe conocer la empresa en caso de Enfermedad Profesional en materia de prevención

 GOBIERNO DE ESPAÑA
 MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES
 SECRETARÍA DEL ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES
 DIRECCIÓN GENERAL DE ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PLAN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL 2023



FREMAP

Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 61



Índice

1. La actuación de la empresa ante la Enfermedad Profesional	3
1.1 ¿Qué se entiende por Enfermedad Profesional (EP)?	3
1.2 ¿Quién realiza el diagnóstico de la EP?	4
1.3 ¿Cómo conoce la empresa la existencia de una EP?	5
1.4 ¿Qué debe hacer la empresa cuando se le comunica la existencia de una EP? ...	5
1.5 Información a las y los trabajadores.....	6
1.6 Análisis de las causas de la EP	6
1.7 Evaluación de riesgos laborales.....	8
1.8 Reconocimientos médicos en puestos con riesgos de EP	8
2. Obligación del reconocimiento médico	9
2.1 La o el trabajador cuya actividad ha sido subcontratada o puesto a disposición (ETT)	9
2.2 Traslado de puesto de trabajo.....	9
2.3 EP causada por incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales	10
3. Otros aspectos a considerar	11
3.1 Criterios de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).....	11
3.2 Alerta CEPROSS.....	12
Anexos	15
Carta de comunicación a la empresa.....	15
Anexo a la carta	16
Fuentes consultadas	17

La actuación de la empresa ante la Enfermedad Profesional

1.1 ¿Qué se entiende por Enfermedad Profesional (EP)?

A efectos de esta guía, se ha tomado como concepto de Enfermedad Profesional (EP) el definido en el artículo 157 del Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (TRLGSS).

Se entenderá por EP la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada EP.

Este artículo hace referencia al “Cuadro de Enfermedades Profesionales”, que incluye tres variables que se muestran a modo de listas:

- De **enfermedades** o patologías. Se trata de una lista cerrada y solo pueden ser consideradas como enfermedades profesionales aquellas que se encuentran en la misma.
- De **agentes y subagentes**. Se trata también de una lista cerrada que vincula los agentes y subagentes (factores de riesgo) capaces de causar cada enfermedad.
- De **actividades**. Relacionan las principales actividades en las que pueden encontrarse presentes los agentes y subagentes causantes de cada EP. Esta relación tiene carácter orientativo no siendo excluyente, por lo que se trata de una lista abierta.

Se presumirá la existencia de una EP cuando esta se encuentre incluida en el cuadro y el agente o subagente esté presente en la actividad desarrollada por la o el trabajador.



Las enfermedades profesionales se encuentran encuadradas en seis grupos.

Grupos de EP	
Grupo 1	Enfermedades provocadas por agentes químicos.
Grupo 2	Enfermedades provocadas por agentes físicos.
Grupo 3	Enfermedades provocadas por agentes biológicos.
Grupo 4	Enfermedades provocadas por inhalación de sustancias no comprendidas en otros grupos.
Grupo 5	Enfermedades de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en otros grupos.
Grupo 6	Enfermedades provocadas por agentes carcinógenos.

El código de EP está formado por grupo, agente, subagente y actividad. A modo de ejemplo, se muestra un extracto de la tabla del cuadro de EEPP:

Grupo	Agente	Subagente	Actividad	Código	Enfermedades profesionales con la relación de las principales actividades capaces de producirlas
2					Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.
	A	01			Hipoacusia o sordera provocada por el ruido.
					Sordera profesional de tipo neurosensorial, frecuencias de 3 a 6 KHz, bilateral simétrica e irreversible.
					Trabajos que exponen a ruidos continuos cuyo nivel sonoro diario equivalente (según legislación vigente) sea igual o superior a 80 decibelios A, especialmente:
		01	2A0101	Trabajos de calderería.	

1.2 ¿Quién realiza el diagnóstico de la EP?

El médico de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social a la que esté asociada la empresa de la o el trabajador.

Cuando el servicio médico del Sistema Público o el encargado de la vigilancia de la salud pertenecientes al servicio de Prevención de la empresa, en el ejercicio de sus facultades determinen la posible existencia de una EP, deberán comunicarlo a la entidad gestora a los efectos de calificación y en su caso, a través del mecanismo establecido por cada CCAA a la Mutua, con el fin de que sea ésta quien proceda a gestionar la contingencia.

1.3 ¿Cómo conoce la empresa la existencia de una EP?

La Mutua comunicará la existencia o sospecha de EP solicitando a la empresa los datos requeridos para poder tramitar el parte electrónico de EP a través de la aplicación CEPROSS (Comunicación Enfermedad Profesional de la Seguridad Social), sin perjuicio de la forma de cierre del proceso por parte de la Mutua.

1.4 ¿Qué debe hacer la empresa cuando se le comunica la existencia de una EP?

El primer paso que debe dar es remitir los datos solicitados por la Mutua para que esta tramite el parte CEPROSS a la Seguridad Social. El plazo máximo que tiene la empresa para transmitir a la Mutua lo solicitado es de cinco días.

Los datos que le serán solicitados por FREMAP están disponibles en el anexo de esta guía y se dividen en:

■ Personales:

- ✓ Identificación personal.
- ✓ Puesto de trabajo (actual y anteriores).
- ✓ Económicos de la situación de Incapacidad Temporal.

■ Los relativos a la empresa:

- ✓ Actividad de la empresa.
- ✓ Actividad preventiva:
 - Modalidad de organización preventiva.
 - Información a los trabajadores.
 - Análisis de las causas de la EP.
 - Información relativa a la evaluación riesgos laborales.
 - Reconocimientos médicos.
 - Trabajador cuya actividad ha sido subcontratada o cedida (ETT).

Asimismo, deberá poner en conocimiento de su organización preventiva la existencia de una posible EP para que pueda actuar si procede.



1.5 Información a las y los trabajadores

Debe informarse directamente a cada trabajador o trabajadora de los riesgos específicos que afecten al puesto de trabajo o función.

Dicha información se proporcionará a través de sus representantes. En caso de no existir éstos, se comunicará directamente a cada persona afectada. El empresario debe informar a los Delegados de Prevención sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos.

En ningún caso podrán facilitarse datos confidenciales relativos al proceso (datos personales, de la patología o aquellos que pudieran identificarlos).

1.6 Análisis de las causas de la EP

La empresa deberá realizar una investigación a fin de detectar las causas que generaron la EP y en su caso, adoptar las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control.

Dicha investigación es una herramienta que facilitará al empresario la detección de situaciones de riesgo que pudieron pasar desapercibidas en el proceso de evaluación por cambios de las condiciones de trabajo, con el fin de contribuir al control de sus riesgos y obtener la información necesaria para determinar la efectividad de las medidas aplicadas.

El objetivo de la investigación no es en ningún caso la búsqueda de culpables; lo que se pretende es conocer las condiciones de trabajo relacionadas con la enfermedad registrada.

En todo caso y puesto que el Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) establece una especial salvaguarda de los datos personales de salud, los datos obtenidos o conocidos con motivo del análisis de causas de la EP, hay que tratarlos de modo que se asegure el estricto cumplimiento del mismo.

En este sentido, puede ser de utilidad tomar como referencia el cuadro de enfermedades profesionales y con la información disponible sobre la contingencia, analizar los factores de riesgo que estando presentes en el puesto de trabajo sean capaces de provocarla.

El informe de investigación de enfermedades profesionales debería responder a los siguientes contenidos básicos:

■ Datos del proceso:

- ✓ Baja médica de EP.
- ✓ Sin baja médica de EP.
- ✓ Información adicional aportada por la o el trabajador, sus mandos, o sus compañeros.

■ Reconocimientos médicos:

- ✓ Resultados de los exámenes de salud realizados: previo, inicial y periódicos.
- ✓ Protocolos médicos aplicados.
- ✓ Escrito de renuncia, en caso de darse esta situación.

■ Características del puesto de trabajo:

- ✓ Descripción de tareas.
- ✓ Establecer la relación que puede tener la tarea con la enfermedad.
- ✓ Tiempo de dedicación a cada una de dichas tareas.

■ Características de la exposición:

- ✓ Agentes y subagentes del cuadro de enfermedades presentes en el puesto.
- ✓ Reflejar si el agente y subagente están relacionados con la enfermedad y si están incluidos en la evaluación de riesgos.
- ✓ Si se ha realizado medición, por ejemplo, ruido y vibraciones, mostrar los resultados obtenidos y la fecha de la misma.
- ✓ Tiempo de exposición a lo largo de la jornada de trabajo.
- ✓ Duración de la exposición (meses).
- ✓ Vía de entrada al organismo (para todos los grupos de EEPP excepto el G2-Agentes físicos).

En esta fase, dependiendo de la información recopilada, la empresa valorará la conveniencia de solicitar la colaboración del personal de su organización preventiva.

No existe un modelo obligatorio para llevar a cabo la investigación de enfermedades profesionales. Cada empresa puede establecer el que considere más adecuado. Si bien, podemos encontrar distintas referencias que pueden servir como guía.

Llegado a este punto, cabe señalar que la investigación de los daños para la salud es una obligación empresarial y su incumplimiento es sancionable como falta grave.



1.7 Evaluación de riesgos laborales

Una vez identificadas las causas de la EP, es necesario revisar la evaluación del puesto con el fin de comprobar si los riesgos están identificados en la misma y si las condiciones presentes en el puesto de trabajo son las mismas que se incluyeron en la última evaluación disponible.

Riesgo contemplado en la evaluación	Riesgo NO contemplado en la evaluación
Analizar los factores que han contribuido al daño a la salud.	Actualizar la evaluación incluyendo los riesgos identificados.
Determinar porqué dichos factores han ocasionado el daño revisando la idoneidad del plan de prevención previsto: <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación. • Planificación. • Medidas de control periódico. • Formación. • Información. • Medidas implantadas. • Vigilancia de la salud. • ... 	Establecer las medidas necesarias para su eliminación o bien, su reducción o control si no fuera posible eliminarlos.
	Informar a los trabajadores de los resultados y de las medidas que han de ser adoptadas.
	Planificar la actividad preventiva y en su caso el plan de prevención.
	Verificar su eficacia.

1.8 Reconocimientos médicos en puestos con riesgos de EP

Es obligatorio efectuar reconocimientos médicos a quienes ocupen puestos de trabajo con riesgo de EP, de acuerdo con el TRLGSS:

- De carácter previo a su contratación.
- Periódicos.

No podrán ser contratadas las personas que en el reconocimiento médico no hubieran sido calificadas como aptos para desempeñar el puesto de trabajo. Idéntica prohibición se establece respecto a la continuación en su puesto de trabajo cuando no se mantenga la declaración de aptitud en los reconocimientos sucesivos.



En este sentido, es conveniente subrayar que tras la reincorporación de la o del trabajador afectado por una EP al puesto de trabajo, la empresa debe valorar si se mantiene la aptitud para el desempeño de dicho puesto.

Obligación del reconocimiento médico

La declaración de EP lleva implícita para la empresa la constatación de que el puesto de trabajo es de riesgo de EP. Por ello, todos los trabajadores y trabajadoras que lo desempeñen estarán obligados a la obtención del preceptivo certificado de aptitud, a través del reconocimiento médico facilitado por la empresa.

2.1 La o el trabajador cuya actividad ha sido subcontratada o puesto a disposición (ETT)

En los casos en que la o el trabajador afectado por una EP pertenezca a una subcontrata o a una ETT, la empresa principal deberá comprobar el cumplimiento de las obligaciones que respecto del riesgo de EP tienen la empresa subcontrata o la ETT.

El incumplimiento por parte de las anteriores empresas puede llegar a provocar una responsabilidad solidaria por parte de las mismas.

2.2 Traslado de puesto de trabajo

En determinadas circunstancias, con objeto de evitar la progresión de una EP, el servicio de vigilancia de la salud informará de la necesidad de traslado de un puesto de trabajo a otro exento de riesgo, concretando en su caso si tiene carácter provisional o definitivo.

Cuando se descubra algún síntoma de enfermedad profesional cuya progresión sea posible evitar mediante el traslado de la persona afectada a otro puesto de trabajo exento de riesgo, se llevará a cabo dicho traslado dentro de la misma empresa. Por ejemplo, el primer grado médico de silicosis estará incluido en esta situación.

Los médicos que en el ejercicio de sus funciones descubran dicha situación, informarán de tal circunstancia a las empresas especificando si el cambio tiene carácter temporal o definitivo.



Para establecer la delimitación entre el traslado de puesto de trabajo y la incapacidad permanente hay que tener en cuenta que:

- El estado del trabajador o la trabajadora podrá equipararse con el concepto legal de incapacidad permanente total para la profesión habitual cuando, a través de los medios de prueba técnicos (informes clínicos y laborales) se dictamine que sin riesgo, no puede ejercer una determinada categoría profesional en ningún puesto de trabajo, y que esa imposibilidad no tiene carácter temporal, siempre y cuando se conozca que dentro del sector no haya puestos de trabajo compatibles con su patología, adecuados conforme el grupo profesional del trabajador.
- La profesión habitual se concretará en atención al ámbito de funciones a las que se refiere el tipo de trabajo que se realiza o puede realizarse dentro de la movilidad funcional.
- En el caso concreto de afectación por silicosis: se establece reglamentariamente que el primer grado de silicosis, que comprenderá los casos de silicosis definida y típica que no origine por sí misma, disminución alguna en la capacidad para el trabajo, no tendrá la consideración de situación constitutiva de incapacidad permanente.

Las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado vienen estableciendo una reducción del 50 por ciento de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, en los términos y condiciones que reglamentariamente se determinen, en aquellos casos en que, por razón de enfermedad profesional, se produzca un cambio de puesto de trabajo en la misma empresa, o el desempeño en otra distinta de un puesto de trabajo compatible con el estado de la o del trabajador.

2.3 EP causada por incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales

En caso de que se hubieran producido incumplimientos de las obligaciones sobre prevención de riesgos laborales, siendo las mismas causas directas de la EP, la empresa podrá ser objeto de:

- Recargo de prestaciones económicas de entre el 30% y el 50%, que no puede ser objeto de aseguramiento y es destinado a incrementar en la misma cuantía la prestación económica a la que tenga derecho la persona afectada. Dicho recargo es compatible con otras posibles responsabilidades de tipo penal, civil, administrativa y del orden social.
- Pérdida de las bonificaciones sobre las cotizaciones a la Seguridad Social.
- Sanciones administrativas a propuesta de la Inspección de Trabajo por infracción de la normativa de prevención.

Otros aspectos a considerar

3.1 Criterios de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)

El criterio técnico elaborado y publicado en 2007 por la ITSS, Criterio 48/2007 sobre “actuaciones de los inspectores de trabajo en relación con los informes sobre enfermedades profesionales” continua operativo.

Esta instrucción surge a raíz del nuevo modelo de parte de enfermedad profesional en que desaparecía la gravedad de la enfermedad, que era el criterio que se utilizaba en la LPRL para la investigación de las enfermedades profesionales por parte de la ITSS con el fin de informar a la Autoridad Laboral (artículo 9.1, d):

“Siempre que se dé alguno de los supuestos que se indiquen a continuación, se realizará un informe sobre las causas y circunstancias determinantes de la EP, así como respecto del resto del cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales relacionadas con dicha EP, así como otras materias como la Seguridad Social, contratación, empleo, etc., pero vinculadas al trabajador afectado:

- *Se realizará informe sobre cualquier parte de EP en el que figure que el agente material pertenece a los grupos 1 (químico), 3 (biológicos), 4 (enfermedades producidas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros grupos); 5 (enfermedades de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en otros grupos); 6 (carcinogénicos).*
- *En el caso de enfermedades causadas por agentes físicos (grupo 2), se tendrán en cuenta los siguientes criterios para seleccionar los mismos:*
 - ✓ *Todos los referidos a trabajadores menores de 18 años.*
 - ✓ *Todos los partes en los que el diagnóstico sea de hipoacusia o sordera provocada por el ruido.*
 - ✓ *Los producidos por vibraciones mecánicas.*
 - ✓ *Todos los provocados por compresión o descompresión atmosférica.*



- ✓ Todos los provocados por exposición a radiaciones ultravioletas.
- ✓ *Todos los provocados por energía radiante.*
- ✓ *En cuanto al resto, se seleccionarán en el supuesto de que se dé alguna de las siguientes circunstancias:*
 - *Partes de EP de trabajadores sin dar de alta en la Seguridad Social.*
 - *Partes de EP de trabajadores con contrato temporal, si la misma no se puede vincular a un puesto de trabajo anterior en la misma o distinta empresa.*
 - *Si se trata de un trabajador de una ETT o de una empresa subcontratista.*
 - *Si del parte se desprende el incumplimiento de alguna obligación preventiva de la empresa.*
 - *Si en el parte figura que se inicia un período de Incapacidad Temporal con una duración previsible superior a 15 días.*
 - *Si ha habido o va a haber tratamiento hospitalario.*
 - *Si ha habido recaídas.*
- ✓ *En los casos en que en una empresa se produzca la presentación de una pluralidad de partes de EP, con el mismo o distinto diagnóstico, y siguiendo los criterios anteriores no haya procedido la investigación de ninguno de ellos (sobre todo se piensa en los derivados de movimientos repetitivos y otros similares), el Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social podrá dar órdenes de servicio pertinentes al objeto de revisar las circunstancias en que se han generado dichas enfermedades profesionales, la organización preventiva de la empresa y el contenido de la evaluación de riesgos”.*

3.2 Alerta CEPROSS

La aplicación CEPROSS contiene un *SERVICIO DE ALERTAS* que ofrece la posibilidad de detectar, en tiempo real, aquellas empresas que superan los límites de ALERTA establecidos.

Con este servicio, la Seguridad Social pone a disposición de la Administración Laboral de las Comunidades Autónomas y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social una información precisa que permite localizar posibles “*focos de riesgo*” de enfermedades profesionales, a fin de facilitar una mayor eficiencia en las acciones de prevención, así como la mejora de las condiciones de trabajo en general.

Los límites específicos por Grupos quedan establecidos por el cumplimiento de las siguientes condiciones.

INDICADOR B

Grupos 1, 3, 4 y 5 de Enfermedades Profesionales

- Empresas con más de un trabajador o trabajadora en plantilla.
- Dos o más trabajadores han presentado la misma EP con baja laboral.

INDICADOR B

Grupo 2 de Enfermedades Profesionales

- Empresa con más de un trabajador o trabajadora en plantilla.
- Cuatro o más trabajadores han presentado la misma EP con baja laboral.

En las empresas con dos y tres trabajadores en plantilla: cuando todos han presentado la misma EP con baja laboral.

INDICADOR C

Grupo 6 de Enfermedades Profesionales

- Todas las empresas cualquiera que sea su plantilla.
- En las que se ha desarrollado una EP con baja laboral del Grupo 6.

En el momento que una empresa supera alguno de los límites establecidos en un periodo determinado, la empresa aparece automáticamente en la pantalla del módulo de alertas de la aplicación CEPROSS.



 **FREMAP**



Anexos

Carta de comunicación a la empresa

Referencia:

A/A. Dirección de la empresa:

Les informamos que al trabajador de esa empresa, cuya referencia se detalla a continuación, le ha sido diagnosticada una posible EP, por lo que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.2 del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre y en el artículo 3 de la Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, les rogamos nos faciliten, en el plazo de cinco días desde la recepción de este escrito, los datos necesarios para la tramitación por FREMAP del parte electrónico de EP, de conformidad con el Anexo de dicha Orden.

Asimismo, debemos recordarles que, de acuerdo con el artículo 6 de esta disposición, de no recibir la información solicitada en el plazo establecido, nos veríamos obligados a tramitar el parte sin la misma, lo que pudiera ocasionar la correspondiente actuación de la autoridad laboral competente.

Nos ofrecemos para aclararles o ampliarles cuanto consideren oportuno, aprovechando la ocasión para saludarles muy cordialmente.

Fdo.:

Parte médico de	(Marcar con una cruz)
Período de observación con baja médica.	
Período de observación sin baja médica.	
Baja médica de EP	
Sin baja médica de EP	



Anexo a la carta

DATOS A REMITIR A FREMAP PARA LA TRAMITACIÓN DEL PARTE DE EP (FAX: xxxxxxxxx)

Nombre y apellidos del trabajador o trabajadora.	
IPF del trabajador o trabajadora.	
Ocupación actual.	
Antigüedad en el puesto de trabajo.	
Describir el tipo de trabajo.	
Ocupación anterior.	
Antigüedad en el puesto anterior.	
Describir el tipo de trabajo anterior.	
Modalidad de organización preventiva adoptada por la empresa.	
Existencia de evaluación de riesgos del puesto de trabajo.	
Existencia de información a los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores (art. 36.2.c) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.	
Existencia de reconocimiento médico (art. 243 de la Ley General de la Seguridad Social).	
Existencia de informe relativo a las causas de la EP elaborado por el empresario (art. 16.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).	
Dirección del lugar donde presta servicios la o el trabajador (en caso de ser distinto al del CCC de la empresa).	
¿Realiza la persona su actividad como subcontratado o cedido por una empresa de trabajo temporal? Si es así, cumplimentar las cuestiones siguientes.	
CCC de la empresa usuaria o contratista.	
CNAE de la empresa donde presta sus servicios.	
Plantilla actual de la empresa.	
Modalidad de la organización preventiva adoptada por la empresa.	
Existencia de evaluación de riesgos del puesto de trabajo.	
Existencia de información a la plantilla en materia de prevención de riesgos laborales.	
Datos económicos de la situación de incapacidad temporal:	
Base de cotización mensual mes anterior.	
Días cotizados.	
Base reguladora diaria.	
Base de cotización al año.	
B.1.- Por horas extras.	
B.2.- Por otros conceptos.	
Total B1+B2.	
Promedio diario base B.	
Total BR diaria (A+B).	

Fdo.: *En representación de la empresa*

DETALLE:

Fecha del diagnóstico:

Persona de contacto:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:.....



Fuentes consultadas



- La gestión de las enfermedades profesionales en el marco de las Nuevas Tecnologías. *Olga García Coca (Universidad Pablo de Olavide de Sevilla).*
- Las Enfermedades Profesionales desde la perspectiva de la Seguridad Social. *Faustino Cavas Martínez. (Investigación financiada al amparo de lo previsto en la Orden TAS/940/2007. FIPROS).*
- Nuevo Cuadro de Enfermedades Profesionales. Lo que el empresario debe saber (AMAT).
- La Enfermedad Profesional. Propuesta de mejoras preventivas en las empresas (CEOE).
- Directrices para la decisión clínica en Enfermedades Profesionales (INSHT).
- MEMENTO PRÁCTICO de Prevención de Riesgos Laborales 2016-2017. *Francis Lefebvre.*
- La Enfermedad Profesional. Valoración de la Sospecha (Documento de Consenso de la Comunidad de Madrid).
- Guía para la Comunicación de sospechas de Enfermedades Profesionales (Generalitat Valenciana).
- Comunicaciones de Sospecha de Enfermedad Profesional en la Comunidad Autónoma de Euskadi (Osalan).
- Comunicaciones de sospechas de Enfermedades Profesionales y Accidentes de Trabajo (Sistema Sanitario Público Andaluz).
- Red de Notificación de sucesos centinela de salud laboral en Navarra (SPLN).
- Guía de Valoración Profesional (INSS).
- Guía de Valoración de Incapacidad Temporal para médicos de atención primaria (INSS).



Edita:

Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 61

Depósito legal:

M-12995-2017

Diseña e Imprime:

Imagen Artes Gráficas, S.A.



FREMAP

*Mutua Colaboradora con la
Seguridad Social nº 61*

www.fremap.es

<http://prevencion.fremap.es>