



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES

CURSO ACADÉMICO 2021/ 2022

**SEGUROS DERIVADOS DE CONTINGENCIAS PROFESIONALES:
ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL**

**INSURANCE DERIVING FROM OCCUPATIONAL CONTINGENCIES:
ACCIDENTS AT WORK AND OCCUPATIONAL ILLNESSES**

AUTOR: SERGIO CASTRO RUIZ

DIRECTOR: PROF. DR. JOAQUIN CAYÓN DE LAS CUEVAS

INDICE

RESUMEN	4
ABSTRACT	4
1. LEGISLACION APLICABLE	5
2. ACCIDENTE DE TRABAJO	7
2.1. CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO	7
2.2. ACCIDENTE IN ITINERE	8
2.2.1. Elementos Constitutivos	9
2.3. ACCIDENTE “INMISIÓN”	11
2.3.1. Exclusiones jurisdiccionales	12
2.4. PRINCIPALES EXCLUSIONES DEL ACCIDENTE DE TRABAJO	13
2.4.1. Fuerza Mayor	13
2.4.2. Dolo o imprudencia temeraria del trabajador accidentado	
14	
3. PRESTACIONES ECONOMICAS DERIVADAS DE	18
CONTINGENCIAS PROFESIONALES	18
3.1. MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES COLABORADORAS CON LAS SEGURIDAD SOCIAL	18
3.1.1. Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesionales	22
3.1.2. Incapacidad Permanente derivada de Contingencias Profesionales	24
3.1.3. Otros subsidios derivados de Contingencias Profesionales	28
4. RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPRESARIO POR	32
CONTINGENCIAS PROFESIONALES	32
4.1. REQUISITOS	32
4.1.1. Responsabilidad contractual o extracontractual	33

4.2. ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL VS CIVIL	36
5. CONCLUSIONES.....	38
6. BIBLIOGRAFIA.....	40

RESUMEN

El presente trabajo tiene como propósito principal, hacer una mención expresa a los seguros de salud respecto de las contingencias profesionales derivadas del trabajo en las empresas. Indagaremos en la regulación legislativa aplicable al respecto, como por ejemplo la ley de Accidentes de trabajo de 1900, el cual fue un gran hito para el sistema de previsión social español.

A su vez, nos centraremos en la cobertura y gestión de prestaciones en el ámbito de los accidentes de trabajo y en las enfermedades profesionales, así como todas aquellas exclusiones, derechos de los afectados y requisitos al respecto.

Por otro lado, analizaremos los diferentes tipos de prestaciones y servicios ofrecidos por las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social a los trabajadores de aquellas empresas las cuales se encuentren afiliadas a dicha mutua para la cobertura de sus contingencias profesionales.

Por último, hablaremos de la responsabilidad civil del empresario, así como las indemnizaciones por daños y perjuicios causadas por un quebranto laboral, moral o prestacional.

ABSTRACT

The goal of this paper is to make an express mention of health insurance in respect of occupational contingencies arising from work in companies. We will investigate the legislative regulation applicable in this regard, as for example the law of Accidents at Work of 1900, which was a great milestone for the Spanish social security system.

In turn, we will focus on the coverage and management of benefits in the field of accidents at work and occupational diseases, as well as all those exclusions, rights of those affected and requirements in this regard. On the other hand, we will analyze the different types of benefits and services offered by the Social Security Mutual Societies to the workers of those companies that are affiliated to the mutual for the coverage of their professional contingencies. Finally, we will talk about the civil liability of the employer, as well as compensation for damages caused by a breach of work, moral or performance.

1. LEGISLACION APLICABLE

El día 30 de enero de 1900, es una de las fechas más importantes en la historia de nuestro país en relación con el marco de la previsión social española. Dicho día se creó la LAT (Ley de accidentes de Trabajo), cuyo propósito principal sería instaurar una responsabilidad patrimonial frente a los accidentes de trabajo ocasionados en nuestro país. Esta ley supondrá un gran punto de inflexión ya que será el primer seguro de accidentes hasta la fecha.

Actualmente, cuando tengamos un accidente de trabajo o suframos de una enfermedad profesional debemos de dirigirnos en primer lugar al Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En él, en su artículo 156 se nos describe el accidente de trabajo como *“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”* y se nos mencionará aquellas situaciones que sean consideradas o no accidentes de trabajo. Por otro lado, en el artículo 19 hace referencia a las bases y tipos de cotización sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como los tipos de cotización referentes a cada actividad económica, ocupación o aquella situación de primas establecidas en dicha ley. Mas en concreto, en el artículo 146 y 147, se hará mención expresa a la cotización por CP y sus bases de cotización; *“estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena. Y únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos: (...) las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social”*.

Respecto a las prestaciones económicas derivadas de las contingencias profesionales, si nos dirigimos al artículo 164, en él nos hablará del recargo de las diferentes prestaciones y de los artículos 169 al 175 nos encontraremos con la regulación de la IT. Por otro lado, en su artículo 195 se nos menciona la

Incapacidad permanente, así como sus beneficiarios. Con relación a la regulación específica y consideración de enfermedades profesionales en nuestro país, debemos de atender al Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

En relación con la regulación expresa de las mutuas colaboradoras de la seguridad social, debemos dirigirnos a Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. En ella se nos hará una mención expresa de la consideración exacta de mutua, sus objetivos y constitución, así como su régimen económico financiero, órganos de gobierno y su estructura. También, haremos una mención expresa al catálogo de prestaciones derivadas de contingencias profesionales reguladas en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Por último, haciendo alusión a la normativa aplicable de carácter comunitario, donde se refleja que debe de garantizarse todas aquellas prestaciones derivadas de contingencias profesionales a aquellos trabajadores afectados en otro país diferente del suyo de origen (Artículo 137.1 Tratado de la Comunidad Europea). Por otro lado, también cabe una mención a los Reglamentos 883/2004 y 987/2009 de la Comunidad Europea, los cuales establecen una serie de normas para la coordinación y la armonización en lo relativo a los riesgos profesionales

2. ACCIDENTE DE TRABAJO

2.1. CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

De acuerdo al artículo 156¹ del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, debemos definir al accidente de trabajo como “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”, es decir, todo aquel accidente ocasionado durante la jornada laboral estipulada producido o bien por un fallo humano, de la maquinaria o de otra índole. Debemos de incluir así también aquellos accidentes producidos en los trayectos de ida o vuelta al puesto de trabajo (accidentes *in itinere*). A la hora de considerar la figura de trabajador debemos de dirigirnos a la LGSS donde se nos definen como “*aquellos que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el art. 1.1. del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, 8 y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral*”²

Aclarado su concepto, cabe destacar los supuestos los cuales contempla la ley como situaciones propias de accidente de trabajo, es decir, todas aquellas situaciones no mencionadas por el artículo 156 a continuación no tendrán la validez de contingencia profesional en nuestro ordenamiento jurídico:

- a) Accidentes *in itinere*: todo aquel accidente ocasionado en el desplazamiento al lugar de trabajo o en el retorno a su hogar.
- b) Aquellos accidentes ocasionados o a consecuencia de la realización de cargos electivos sindicales o de representación legal / unitaria de los

¹ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS

² Estatuto de los Trabajadores

- trabajadores. También se deberá de contabilizar como accidente, aquel ocasionado en el desplazamiento o retorno a su hogar de dichos cargos.
- c) Todo aquel accidente ocasionado o a consecuencia de la realización de tareas distintas de las asignadas a su grupo profesional, es decir, se computará como accidente de trabajo aquellas tareas llevadas a cabo por el trabajador por su propia cuenta para un mejor funcionamiento de la tarea profesional o cuando sean impuestas directamente por el empresario.
 - d) Los accidentes *“acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo”*, siempre y cuando exista relación directa entre el acto de salvación y el puesto de trabajo.
 - e) Aquellas enfermedades contraídas por el trabajador y a causa de su puesto de trabajo, no incluidas en el artículo siguiente y siempre que la enfermedad tenga por causa la ejecución de dicho trabajo.
 - f) La agravación de enfermedades o defectos que padezca el trabajador como consecuencia del accidente ocasionado, siempre y cuando exista una relación directa entre la enfermedad anterior y el esfuerzo físico o moral del puesto de trabajo actual.
 - g) Todas aquellas consecuencias resultado del accidente las cuales *“resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación”*

2.2. ACCIDENTE IN ITINERE

Cabe una especial mención al accidente in itinere, ya que actualmente supone uno de los tipos de accidentes laborales que más controversia puede llegar a ocasionarnos tanto en la vía judicial, como la legal. Aparece regulado en el artículo 156.2 a) del Real Decreto 8/2015, de 30 de octubre, por el que se

aprueba el texto refundido de la LGSS, y lo define como todo aquel accidente sufrido por el trabajador en su desplazamiento a su jornada laboral.³

Cabe mencionar que no se indica en la ley el punto de partida el cual debemos entender como origen del trayecto hacia el centro de trabajo, únicamente que dicho punto debe ser el mismo en la ida y la vuelta.

Hasta el año 1954 no se había pronunciado nunca ningún órgano jurisdiccional en referencia al “accidente in itinere”, fue la sentencia del Tribunal Supremo de 1 de julio de 1954 la cual introdujo este término definiendo el desplazamiento como un acto necesario para su prestación, ya que sin el no se hubiera realizado.⁴ Más tarde, el mismo tribunal estableció que el accidente de trabajo deberá de estar constituido por una conexión directa de trayectos entre el lugar de trabajo y el domicilio del trabajador.⁵

2.2.1. Elementos Constitutivos

Hoy en día, existe una clara diferencia entre los accidentes de trabajo “comunes” y los accidentes de trabajo. Por un lado, los accidentes de trabajo son todos aquellos infortunios ocasionados en el mismo lugar de trabajo, en cambio, los accidentes de trabajo in itinere son aquellos sufridos en el desplazamiento al lugar de trabajo y va a ser el trabajador accidentado el encargado de probar dicho accidente a través de una serie de requisitos o exigencias a las que estará obligado a demostrar. La clara controversia a raíz de este concepto de accidente de trabajo ha hecho que el Tribunal Supremo haya establecido diferentes pautas para los diversos supuestos ocurridos, ya que cada caso presenta unas circunstancias y elementos diferentes, *“concluyendo que es sumamente difícil que (...) pueda producirse, entre varias sentencias judiciales que aborden supuestos de esta índole, la necesaria igualdad de hechos que el artículo 216 de la LPL exige para la existencia de la contradicción que el mismo impone para*

³ Artículo 156.2.a Real Decreto 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS.

⁴ STC Tribunal Supremo de 1 de julio de 1954.

⁵ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 29 de septiembre de 1997 RJ 1997\6851.

poder entablar el recurso de casación para la unificación de doctrina”⁶. Debido a esta gran controversia se decidió agrupar los requisitos anteriormente mencionados en cuatro grupos: teleológico; cronológico; topográfico; mecánico.⁷

a) *Requisito teleológico*: cuando el accidente ocurre en un desplazamiento cuya finalidad esencial es ir o volver al centro de trabajo. Tal y como nos dice la jurisdicción del Tribunal Supremo “que la finalidad principal y directa del viaje esté determinada por el trabajo”⁸.

b) *Requisito cronológico*: dicho elemento es uno de los que más habrá que analizar, ya que hace referencia al itinerario cronológico entre el centro de trabajo y el lugar de partida del trabajador. Es decir, si el tiempo de desplazamiento de un trabajador a su trabajo es de 15 minutos y su jornada finalizar a las 21:00 y sufre un accidente en los próximos 15 minutos (o incluso habrá un margen de tiempo flexible de unos minutos) será considerado *in itinere*. Para ser reconocido como *in itinere* «el accidente debe ocurrir en un tiempo razonablemente próximo a las horas de entrada y salida de casa, sin que el desplazamiento se dilate por motivos personales, teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes en cada caso, como la distancia, el estado de las vías, los medios de transporte utilizados, y la densidad del tráfico, obras, etc. El trabajador no debe llevar a cabo desviaciones o interrupciones por motivos personales que aumenten excesivamente en el recorrido y por ende el riesgo”⁹

c) *Requisito topográfico*: para cumplir dicho requisito será necesario cumplir el itinerario geográfico habitual realizado por el trabajador en su desplazamiento habitual. Al respecto se pronuncia el Tribunal Supremo aclarando que “*para calificar un accidente como laboral in itinere, que se produzca en el trayecto habitual y normal que debe recorrerse desde el domicilio al lugar de trabajo o*

⁶ Auto del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 1992

⁷ KAHALE CARRILLO, D.T., “Algunas consideraciones sobre el accidente de trabajo “*in itinere*” *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, nº 8, 2007 (Ejemplar dedicado a: Incapacidad, prevención y seguridad en el trabajo), págs. 143-157.

⁸ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 19 de enero de 2005, RJ 2005\2534.

⁹ TOSCANI GIMENEZ, D. “Las ampliaciones legales del concepto de accidente de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº161/2014, 2014, pág. 11.

*viceversa”; “la noción de domicilio se amplía para incluir lugares de residencia o, incluso, de estancia o comida distintos de la residencia principal del trabajador”.*¹⁰

d) *Requisito mecánico*: dicho elemento hace referencia al medio de transporte empleado por el trabajador a la hora de desplazarse al centro de trabajo. Como requisito indispensable es emplear un medio de transporte idóneo, razonable y no suponga un riesgo grave e inminente. Al respecto se pronuncia el TS, *“requerido para apreciar los accidentes en cuestión no es que el trabajador utilice siempre el mismo medio de traslado sin variar durante todo el tiempo de duración del contrato laboral el que haya empezado a utilizar, sino sólo que se emplee el medio de transporte normal de los utilizados corrientemente»*¹¹

2.3. ACCIDENTE “INMISIÓN”

Aclarado el concepto de accidente in itinere, debemos de diferenciar por un lado el concepto “in itinere” e “inmisión” ya que ambos conceptos comparten varias similitudes ya que ambos derivan del accidente de trabajo. El accidente de trabajo ocasionado en el trayecto recorrido por el trabajador en el desempeño de aquellas tareas encomendadas por el empresario o en el cumplimiento de órdenes directas, será considerado accidente “inmisión” (independientemente del medio de transporte utilizado).¹² El artículo 156.2.c de la LGSS nos define el accidente inmisión como *“los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa”*.

Al respecto también cabe la mención de diferentes sentencias del Tribunal Supremo, como por ejemplo la dictada el 14 de julio de 2005 en donde establece la necesidad de ruptura entre la situación laboral y el accidente *“La ruptura del nexo causal no depende de que las propias tareas hayan concluido (dado que*

¹⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de septiembre de 1997 (RJ\1997\6851)

¹¹ Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de marzo de 1969

¹² IBERLEY “Accidente de trabajo en misión”, 2022. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/accidente-trabajo-mision-17941>

esa conclusión no reintegra al trabajador a su vida personal, familiar, privada y de la que dispone), sino de que se produzcan hechos que, en efecto, se apartan de la situación que es laboral por extensión. O sea, cuando el trabajador rompe la dependencia y dispone de su tiempo y de su actuación”¹³

Como ya sabemos, el accidente inmisión engloba todos los accidentes los cuales han sido ocasionados por el trabajador en las labores de cumplimiento de tareas impuestas por el empresario, *“realizándose así una interpretación extensiva del concepto de centro de trabajo, de forma que será considerado como tal el lugar en que el trabajador va a realizar las tareas que le encomienda el empresario. Es obvio que este accidente de trabajo inmisión puede aparecer íntimamente conectado al accidente in itinere puesto que la lesión puede producirse en el desplazamiento hacia ese otro lugar del trabajo”¹⁴*

2.3.1. Exclusiones jurisdiccionales

- a) Desplazamientos inherentes a la propia actividad laboral.¹⁵
- b) Toda actividad llevada a cabo en el mar a bordo de buques en donde no exista un encargo de trabajo el cual requiera un desplazamiento temporal a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, ya que todas las dependencias del buque constituyen el centro de trabajo y en consecuencia el domicilio del trabajador.¹⁶
- c) Aquellos desplazamientos ocasionales del trabajador a un lugar distinto del habitual y cuyo trayecto sea distinto.¹⁷

¹³ Sentencia Tribunal Supremo, Rec. 2119/2004, de 14 de julio de 2005, ECLI:ES:TS:2005:4780

¹⁴ VICENTE-HERRERO, M.T., “Revista CES Derecho” ISSN 2145-7719 Volumen 6 Número 1 Enero-Junio 2015, pp.18-30.

¹⁵ Sentencia Tribunal Supremo 1876/2007; STS 7283/2010.

¹⁶ Sentencia Tribunal Supremo 1626/2014.

¹⁷ Sentencia Tribunal Supremo 7306/2013.

2.4. PRINCIPALES EXCLUSIONES DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

El artículo 156.4 LGSS recoge aquellos supuestos que a pesar de tener rasgos característicos de un accidente de trabajo no van a ser considerados como tal, sino que van a ser excluido o bien por una causa de fuerza mayor o bien por un dolor o una imprudencia del trabajador:

“No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

a) *Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.*

En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

b) *Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.”¹⁸*

2.4.1. Fuerza Mayor

Tal y como regula el artículo 156.4.a, debemos entender la causa de fuerza mayor como aquel supuesto que no guarde ninguna relación con el trabajo ejecutado durante el accidente¹⁹ y fuera de carácter imprevisible o que previsto fuera inevitable²⁰.

Dentro de este supuesto de exclusión de accidente de trabajo, a su vez nos encontramos con una excepción la cual no va a ser considerada causa de fuerza mayor extraña al trabajo. Dicha exclusión va aparecer regulada además de en el artículo 156.4.a de la LGSS, también en la ley de 4 de julio de 1932,

¹⁸ Artículo 156.4 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS

¹⁹ GARCIA OVIEDO, C., *Tratado elemental de Derecho Social*, Epesa, Madrid, 1946, p. 328.

²⁰ Artículo 1105 Código Civil.

argumentando así que *“la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza no evitan la consideración del accidente de trabajo lo que limita extraordinariamente la operatividad de la exclusión”*²¹. Por otro lado, también vamos a encontrar una antigua excepción a la causa de fuerza mayor y regulada por una antigua doctrina jurídica donde se consideraban los conflictos bélicos como una de las causas de exclusión²².

2.4.2. Dolo o imprudencia temeraria del trabajador accidentado

Aquellos accidentes laborales causados por un acto imprudente y temerario del trabajador no van a ser considerados accidentes de trabajo ya que se encuentran regulados en el artículo 156.5 LGSS como aquellas imprudencias profesionales causadas por la realización de un trabajo habitual a consecuencia de la confianza que infunde dicho empleo.²³

“5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

*a) La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira”*²⁴

La definición que nos aporta la LGSS es bastante escueta y sencilla lo cual puede llevar a ocasionar controversias y serán los tribunales los encargados de analizar y por lo tanto diferenciar entre imprudencia profesional o imprudencia temeraria.

Respecto a la consideración de la conducta del trabajador en un accidente como temeraria o no, hace mención el Tribunal Supremo en la STC de 18 de septiembre de 2007; *“la imprudencia temeraria, a la luz de lo dispuesto en el artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social se diferencia de la*

²¹ FERNÁNDEZ AVILES, J.A.: “Comentario a los arts. 115, 116, 117, 118 y 119 LGSS”, en AA.VV., Martín Valverde, A., García Murcia, J. (dirs.), *Ley General de Seguridad Social. Comentada y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2009, p. 843.

²² ALONSO OLEA, M., TORTUERO PLAZA, J.L.: “Instituciones de la seguridad social”, cit., p. 67.

²³ Artículo 156.5 LGSS.

²⁴ Artículo 156.5.a) LGSS.

imprudencia profesional de manera palmaria en el precepto; esta última especie de imprudencia, que no rompe el nexo causal entre la lesión y el trabajo, es consecuencia del ejercicio habitual del trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira por la repetición de unos mismos actos, en tanto que la imprudencia temeraria presupone una conducta en la que su autor asume riesgos manifiestos, innecesarios y especialmente graves ajenos al usual comportamiento de las personas; en otras palabras, puede concebirse como el patente y claro desprecio del riesgo y de la prudencia más elemental exigible, definida en la sentencia de esta Sala de 16 de julio de 1985 como aquella conducta del trabajador en que excediéndose del comportamiento normal de una persona, se corra un riesgo innecesario que ponga en peligro la vida o los bienes, conscientemente”²⁵

2.5. DISTINCIÓN ENTRE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

Tras la promulgación del primer sistema español de seguros sociales mediante de la Ley de Accidentes de Trabajo en 1900, la legislación jurídica en materia de enfermedades profesionales ha ido avanzando y experimentación continuos cambios, atendiendo todos ellos a los nuevos métodos industriales instaurados en fábricas, nuevos procedimientos productivos o incluso nuevas metódicas²⁶.

El concepto de enfermedad profesional podemos definirlo como aquella enfermedad la cual puede llegar a causar una intoxicación del organismo todo ello causado por la realización de un trabajo²⁷

Nuestro ordenamiento jurídico regula el concepto de enfermedad profesional en el artículo 157 LGSS, definiéndola como “...*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*

²⁵ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 18 de septiembre de 2007, RJ 2007\8446.

²⁶ ASEPEYO, “Todo lo que debes saber sobre la enfermedad profesional”, 2022. Disponible en: <https://www.asepeyo.es/blog/empresa-saludable/lo-debes-saber-la-enfermedad-profesional/>

²⁷ GARCIA OVIEDO, C., ob. cit. p. 323.

ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional...”

El Anexo 1 del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, recoge todas las enfermedades profesionales recogidas en el nuevo marco normativo de la enfermedad profesional de nuestro país. En dicho anexo se engloban en seis grupos todas aquellas enfermedades profesionales cuyo origen ha sido reconocido de manera científica (agentes químicos, físicos, biológicos, derivado de la inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en los otros apartados, enfermedades de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en el resto de apartados cancerígenos).²⁸

Por otro lado, en el Anexo II, se añade un cuadro complementario de enfermedades cuyo origen y carácter profesional es dudoso, no existe una certeza unánime científica o que puedan ser incluidas en un futuro. Por lo tanto, no podrán ser consideradas enfermedades de trabajo hasta que no se incorporen de manera definitiva dichas patologías al cuadro anteriormente citado.²⁹

Respecto a la distinción entre el concepto de accidente de trabajo y la enfermedad profesional para su posterior aseguramiento, debemos aclarar que mientras el accidente de trabajo se produce por una situación o una acción totalmente inesperada y fortuita de un agente externo, la enfermedad profesional es producida por otro agente externo el cual aparece de forma lenta y progresiva en el trabajado a consecuencia del desarrollo de su trabajo habitual.³⁰ Otro de los rasgos establecidos de diferenciación es el carácter flexible y más amplio que

²⁸ LÓPEZ GANDÍA, J.: “Comentario al artículo 115 LGSS...”, cit., pág. 771. Se acompañan en forma extractada las apreciaciones realizadas por el minucioso estudio que al respecto ha realizado LANTARÓN BARQUÍN “Cuadro de enfermedades profesionales...”, cit., págs. 30 a 35.

²⁹ SANCHEZ PEREZ, J., “*La configuración jurídica del accidente de trabajo*”, 2013. Disponible en: https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32856/SanchezPerez_AccidentedeTrabajo.pdf?sequence=6

³⁰MARIN CORREA, S. “Enfermedad profesional que es accidente de trabajo. Comentario a la STS (Sala 4ª) de 25 de enero de 2006”, AL, núm. 16, 2006, pág. 1974

caracteriza al accidente de trabajo frente a la enfermedad profesional la cual posee un carácter más preciso y riguroso³⁰.

³⁰ MORENO CÁLIZ, S.: “La enfermedad profesional. Un estudio de su prevención”, MTAS, Madrid, 2002, pág. 783.

3. PRESTACIONES ECONOMICAS DERIVADAS DE CONTINGENCIAS PROFESIONALES

3.1. MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Respecto a la cobertura del aseguramiento sanitario en nuestro país, debemos de hacer una clara distinción entre la cobertura de las contingencias comunes como son la enfermedad común y el accidente no laboral, en donde el INSS (Instituto Nacional de Seguridad Social) será el órgano competente para realizar las inspecciones médicas periódicas, así como extender las altas en los procesos de Incapacidad Temporal derivado de Contingencias Comunes, a diferencia de las mutuas las cuales solo tendrán competencia para hacer propuestas de alta y llevar a cabo el pago de las prestación económica por IT derivada de CC, los costes de las gestiones administrativas que la mutua realice en relación con dichas prestaciones y el coste de los controles médicos de seguimiento de la incapacidad temporal³¹. Así, el artículo 66 del LGSS regula dicha competencia, afirmando que corresponde al INSS la gestión y administración de las prestaciones económicas de la Seguridad Social.³²

Por otro lado, haciendo alusión al aseguramiento sanitario derivado de Contingencias Profesionales, como son el Accidente de Trabajo y la Enfermedad Profesional, por un lado, se excluye a la Seguridad Social como sujeto responsable y serán las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social³³. El artículo 80.1 de la LGSS nos define a las Mutuas Colaboradoras como aquellas *“asociaciones privadas de empresarios constituidas mediante autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social e inscripción en el Registro especial dependiente de este, que tienen por finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del mismo, sin ánimo de lucro y*

³¹ Artículo 71 y 72 Real Decreto 1993/95 Reglamentos de Colaboración de Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

³² Artículo 66 LGSS.

³³ Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre *“Entre las prestaciones y servicios legalmente atribuidos a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, reviste especial importancia la asistencia sanitaria que dispensan a los trabajadores al servicio de los empresarios asociados y a los trabajadores por cuenta propia adheridos, no sólo por su ámbito y materia y por el origen de las lesiones o enfermedades que motivan dicha asistencia sanitaria, sino porque esta prestación constituye una parte importante de la actividad encomendada a las mutuas”.*

asumiendo sus asociados responsabilidad mancomunada en los supuestos y con el alcance establecidos en la LGSS³⁴. Por otro lado se deberá de asegurar que la cobertura sanitaria ofrecida sea integral, es decir, incluya tanto las urgencias médicas, como las terapias rehabilitadoras, medicamentos, pruebas médicas, etc.³⁵

Las Mutuas Colaboradoras poseen una serie de competencias y una actividades de prevención de riesgos laborales las cuales nos menciona Manzano, Escolano y Cid en "*Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social*"³⁶, donde se nos dice que las Mutuas Colaboradoras van a ser el órgano competente en materia de asistencia sanitaria, gestión de prestaciones económicas tanto por cuenta ajena como por cuenta propia y asistencia de rehabilitación médica, todo ello siempre y cuando sea derivado de contingencias profesionales.

A su vez, las mutuas también llevaran a su cargo labores de índole preventivas a favor de las empresas las cuales se encuentren afiliadas a dicha mutua, así como aquellos empresarios autónomos también adscritos:

- a) Aseguramiento a aquellas empresas afiliadas y pymes
- b) Actividades de investigación, desarrollo e innovación cuyo fin es reducir el riesgo de contingencias profesionales
- c) Programa de adaptación de estructuras para la recolocación de trabajadores incapacitados

Sus competencias son: ³⁷

- a) Gestión prestaciones económicas y asistencia sanitaria derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional

³⁴ Artículo 80.1 LGSS

³⁵ STS, rec. 1047/2009 de 2 de abril de 2010, ECLI:ES:TS:2010:2398

³⁶ MANZANO, ESCOLANO Y CID (2015). *Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social*. Ed: Aranzadi, S.A. P 65-99

³⁷ BLASCO LAHOZ, J.F. *La gestión de la Seguridad Social*, 2016, p. 133, Valencia, España: Tirant lo Blanch

- b) Gestión prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes
- c) Gestión prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural
- d) Gestión prestación económica por cese de actividad
- e) Gestión prestación económica por cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave

Entre las distintas fuentes de financiación de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social nos encontramos por un lado con la cuota de gestión de contingencias profesionales y por otro lado la cuota de gestión de contingencias comunes. Al tratarse de Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, la Tesorería General del Estado va a ser la encargada de recaudar las primas de accidente de trabajo proporcionadas por la empresa a la cual pertenece el trabajador.

Respecto a la gestión del accidente de trabajo y la enfermedad profesional, se ha creado una Reserva de Estabilización, *“Dotación económica anual que realiza una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social a cargo de su resultado positivo para corregir las posibles desigualdades de los resultados económicos generados entre los diferentes ejercicios en cada uno de estos tres ámbitos.”*³⁸ Dicha reserva tendrá una cuantía mínima equivalente al 30% y máxima del 45% de la media anual de aquellas cuotas por contingencias profesionales ingresadas en el último trienio.⁴⁰

³⁸ FRATERNIDAD MUPRESA, *“Reserva de estabilización”*, 2022. Disponible en: <https://www.fraternidad.com/es-ES/reserva-de-estabilizacion#:~:text=Dotaci3n%20econ3mica%20anual%20que%20realiza,uno%20de%20estos%20tres%203mbitos>

Cuando se produzca un ³⁹excedente después de haber satisfecho dicha reserva se repartirá en tres porcentajes diferentes agrupados de la siguiente manera:

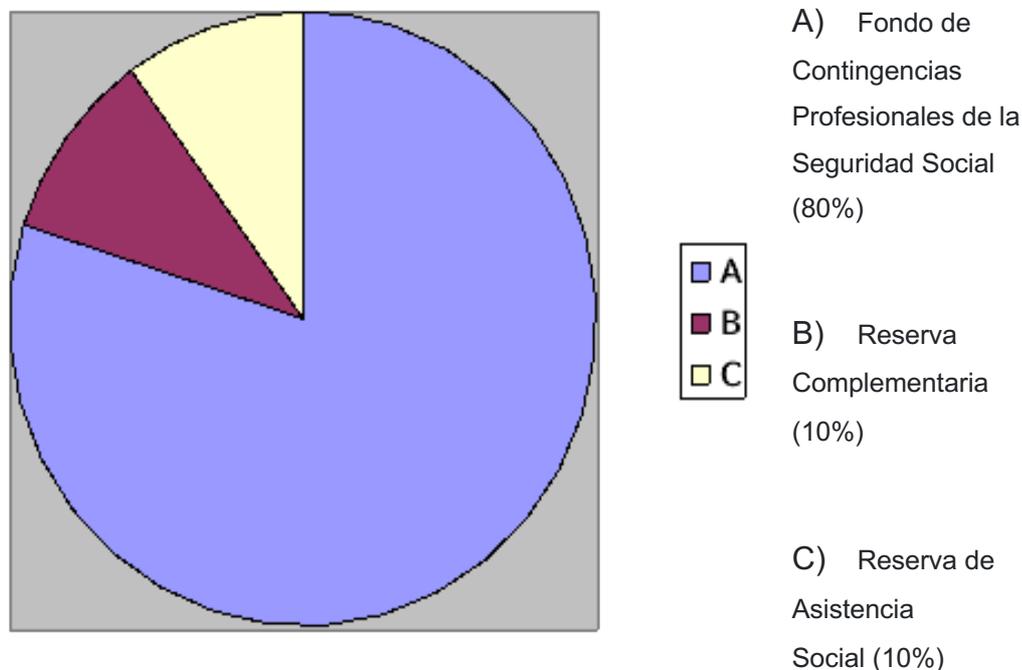


Figura 1. Elaboración Propia⁴⁰

A) Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social (80%); hace referencia a la construcción de nuevos centros asistenciales y de rehabilitación, así como su remodelación, y la elaboración de *“actividades en investigación, desarrollo e innovación que mejoren las técnicas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores para la recuperación de los trabajadores y a incentivar acciones en prevención.”*⁴¹

³⁹ REVISTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, “¿Qué son las mutuas?”, 2018. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/1e437183-27ec-439b-afa14faa23c90f7c/F45_1_07.pdf?MOD=AJPERES

⁴⁰ Elaboración Propia

⁴¹ Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. PREAMBULO III.

B) Reserva Complementaria (10%); hace referencia a todas aquellas sanciones de índole administrativa, gastos procesales y de administración.

C) Reserva Asistencia Social; hace referencia al pago de las prestaciones de asistencia social autorizadas.⁴²

Respecto a la cotización referente a contingencias profesionales, debemos de dirigirnos en primer lugar al CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas), y en función de la actividad económica a la que se dedique la empresa aplicaremos un tipo de tarifa u otra.⁴³

3.1.1. Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesionales

La incapacidad temporal podemos definirla como aquella situación en la que un trabajador se encuentra impedido para realizar sus labores profesionales durante un periodo de tiempo y recibe asistencia del sistema público de salud de la Seguridad Social. La IT aparece regulada por primera vez en nuestro Ordenamiento Jurídico en la Ley 42/94 de 30 de diciembre, definiéndola como *“aquella situación en la que se encuentran los trabajadores impedidos temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, mientras reciban asistencia sanitaria de la Seguridad Social, así como los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos”*⁴⁴

⁴² REVISTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, “¿Qué son las mutuas?”, 2019. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/1e437183-27ec-439b-afa14faa23c90f7c/F45_1_07.pdf?MOD=AJPERES

⁴³ IBERMUTUA, “Criterios generales de la tarifa de accidentes de trabajo” 2022. Disponible en: <https://www.ibermutua.es/criterios-generales-de-la-tarifa-de-accidentes-de-trabajo/>

⁴⁴ NAVARRO ARRIBAS, C., CHICANO DÍAZ, S. “La incapacidad temporal: hacia un modelo de gestión” Vol. 13 – Núm. 1– Enero 2003 MEDIFAM 2003; 13: 29-34. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medif/v13n1/hablemos.pdf>

Respecto a los requisitos establecidos para tener acceso a dicha prestación, se deberá estar en una situación de alta o asimilada al alta⁴⁵ en el Régimen de la Seguridad Social y al tratarse de contingencias profesionales no será preciso un periodo previo de cotización.

Haciendo alusión a la cuantía del subsidio por Incapacidad Temporal, esta será calculada en función de la base reguladora⁴⁶ y el origen de dicha incapacidad. El importe de la prestación, al tratarse de contingencias profesionales, será del 75% de la base reguladora del trabajador siendo percibido desde el día siguiente a la baja. Dicha prestación tendrá una duración máxima de doce meses, prorrogables a otros seis cuando se presuma que el trabajador no puede recibir el alta por mejoría que permite trabajar o curación. Una vez agotados los dos plazos y superados los dieciocho meses, se abrirá un plazo de tres para calificar al trabajador como incapacitado permanente.⁴⁷

Una vez aclarado el importe de la prestación, así como su duración, debemos de tener en cuenta todas aquellas causas que pueden llevar a extinguir el derecho a percibir la prestación⁴⁸:

- Fallecimiento
- Alta por curación o mejoría que permite trabajar
- Jubilación

⁴⁵ Situaciones Asimiladas al alta:

- La percepción de la prestación por desempleo contributiva.
- Trabajadores trasladados fuera de España por su empresa
- Convenio especial de diputados, senadores y gobernantes y parlamentarios de CCAA
- El período de cotización efectiva respecto de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
- El período de percepción de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social.

⁴⁶ BASE REGULADORA CONTINGENCIAS PROFESIONALES;

Resulta de dividir la base de cotización por contingencias profesionales del trabajador del mes anterior a la fecha de la baja, por el número de días cotizados.

⁴⁷ IBERMUTUA, “Prestaciones derivadas de Contingencias Profesionales”, 2022. Disponible en:

<https://www.ibermutua.es/corporativo/menu-izquierdo-corporativo/prestaciones-economicascontingencias-profesionales/#:~:text=Es%20aquella%20que%20inhabilita%20al,y%20que%20no%20realicen%20trabajos>

⁴⁸ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL, “Incapacidad Temporal”, 2022. Disponible en: https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_3.htm

- Agotamiento del plazo máximo de 545 días naturales
- Incomparecencia a citas y reconocimientos médicos citados por las Mutuas Colaboradoras o en INSS.
- Declaración de Incapacidad Permanente por el INSS.



Figura 3. AMAT, ASOCIACION DE MUTUAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO, “Incapacidad Temporal”⁴⁹.

3.1.2. Incapacidad Permanente derivada de Contingencias Profesionales

La incapacidad permanente nos aparece regulada en el Capítulo XI de la LGSS, podemos definirla como aquella situación en la que se encuentra el trabajador (una vez finalizado el tratamiento prescrito) el cual presenta una serie de complicaciones funcionales de salud graves definidas y objeto de determinación

⁴⁹ Figura 3. La siguiente grafica estadística hace referencia al gasto en prestaciones. El color azul claro refiere el gasto en prestaciones por parte de la Administración General del Estado y el color oscuro hace referencia al gasto asumido por las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social. AMAT, ASOCIACION DE MUTUAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO, “Incapacidad Temporal”, 2020. Disponible en: https://swing28.amat.es/cifras_y_datos/contingencias_comunes/incapacidad_temporal.3php

objetiva, produciendo en el trabajador una disminución notable de su rendimiento laboral.

Además “cuando las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación del interesado en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas con discapacidad y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el interesado en el momento de su afiliación.”⁵⁰

En función de las reducciones anatómicas, funcionales y el porcentaje de reducción de capacidad para realizar su actividad profesional, al trabajador se le asignará un grado de incapacidad permanente seguido de la correspondiente prestación: Parcial; Total; Absoluta; Gran Invalidez⁵¹. Como requisito esencial a la hora de tener acceso a los subsidios por incapacidad permanente, el trabajador debe encontrarse en situación de alta o asimilada al alta⁵². No se exige periodo de cotización previo.

⁵⁰ Artículo 193.1 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

⁵¹ Artículo 194.1 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

⁵²Situaciones Asimiladas al alta:

- Excedencia forzosa del trabajador designado o elegido para cargo público.
- Traslado del trabajador por su empresa a centros de trabajo radicados fuera del territorio nacional.
- Convenio especial.
- Desempleo total y subsidiado.
- Paro involuntario subsiguiente después de haber agotado las prestaciones por desempleo, cualquiera que sea la edad del trabajador.
- Trabajo anterior en puesto con riesgo de enfermedad profesional, a los solos efectos de que pueda declararse una incapacidad permanente debido a dicha contingencia.
- Trabajadores en paro involuntario excluidos legalmente del régimen de desempleo o que no hayan tenido derecho a las prestaciones del mismo, a pesar de haber perdido su ocupación sin causa a ellos imputable.
- Períodos de inactividad de los trabajadores fijos de temporada.
- Cumplimiento de condena o sanción objeto de amnistía laboral.
- Perceptores de la ayuda equivalente a la jubilación anticipada.
- Situación de alta especial por huelga legal o cierre patronal.
- Los períodos de excedencia para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidentes, enfermedad o discapacidad no pueda valerle por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida, que excedan del período considerado como de cotización efectiva.
- La situación de prolongación de efectos de la incapacidad temporal.

3.1.2.1. *Incapacidad Permanente Parcial para la profesional habitual*

Dentro de los cuatro tipos de grados los cuales estipula la ley con relación a la incapacidad permanente, el primero que nos encontramos es el grado de "Parcial" el cual produce al trabajador una disminución en su rendimiento de trabajo no inferior al 33%, pudiendo realizar las tareas fundamentales de su empleo profesional.

Con relación a la cuantía de la prestación será igual a 24 mensualidades con la misma base reguladora que la prestación de incapacidad temporal, siempre y cuando haya dictada una resolución.⁵³ Para proceder a la concesión de la prestación será necesario presentar una serie de documentos los cuales serán comunes al resto de grados de incapacidad permanente⁵⁴:

- Solicitud de Incapacidad Permanente
- Identificación: DNI / NIE / PASAPORTE
- Identificación en su caso del representante legal o la emancipación del menor de edad
- Certificado de empresa
- Parte administrativo de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional

3.1.2.2. *Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual*

La Orden de 15 de abril de 1969 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social nos define en su artículo 12.2 la Incapacidad Permanente

-
- La situación de incapacidad temporal, así como los períodos de descanso por nacimiento y cuidado de menor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar (de duración no inferior a un año) , que subsistan una vez extinguido el contrato de trabajo.
 - El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
 - La situación de los trabajadores afectados por el síndrome de aceite tóxico que por tal causa cesaron en el ejercicio de su actividad.

⁵³ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL, "Incapacidad Temporal", 2022. Disponible en: https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_3.htm

⁵⁴ TODODISCA, "Solicitud y documentos necesarios para obtener la incapacidad permanente" 2022. Disponible en: <https://www.tododisca.com/estas-ventajas-pension-adelantar-jubilacion/>

Total como aquella situación de incapacidad del trabajador que le impide llevar a cabo las tareas fundamentales de su profesión, aunque cabe la posibilidad de realizar las labores profesionales de una profesión distinta a la suya.⁵⁵

Respecto a la prestación se tratará de una pensión vitalicia cuya cuantía será del 55% de la base reguladora⁵⁶, pudiéndose incrementar en un 20% (Incapacidad Permanente Cualificada) a los mayores de 55 años cuando se entienda que debido a las circunstancias sociales, laborales y la falta de preparación, tengan una gran dificultad a la hora de encontrar un empleo distinto del habitual.⁵⁷

3.1.2.3. *Incapacidad Permanente Absoluta para la profesión habitual*

De acuerdo con el artículo 12.3 de La Orden de 15 de abril de 1969 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social, debemos entender la situación de incapacidad permanente absoluta como aquella que inhabilita al trabajador por completo a desarrollar cualquier oficio u ocupación profesional. La prestación estará exenta del IRPF (Impuesto de Renta sobre las Personas Físicas) y consistirá en una pensión vitalicia cuya cuantía será del 100% de la Base Reguladora de su salario anual⁵⁸.

⁵⁵ Artículo 12.2 Orden de 15 de abril de 1969 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social

⁵⁶ Base Reguladora Incapacidad Permanente Total: Cociente de dividir por 12 los siguientes sumandos:

- Sueldo diario multiplicado por 365 días.
- Pagas extraordinarias.
- Beneficios percibidos durante el año anterior.
- Pluses y retribuciones complementarias, incluidas horas extraordinarias, percibidos en los doce meses anteriores, dividido por el número de días trabajados y multiplicado por 273 (cuando el número de días laborales efectivos en la actividad de que se trate sea menor, se aplicará el multiplicador que corresponda).

⁵⁷ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL, “Incapacidad Permanente”, 2022. Disponible en: https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_7.htm

⁵⁸ IBERLEY, “Prestaciones de la seguridad social en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional”, 2022. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/prestaciones-seguridad-social-casoaccidente-trabajo-enfermedad-profesional-691>

3.1.2.4. Gran Invalidez

El último grado establecido a la hora de ordenar los grados de Incapacidad permanente es la Gran Invalidez, es decir, aquella situación en la que el trabajador además de no poder realizar ninguna labor profesional, deberá de requerir la asistencia de una persona para llevar a cabo las tareas esenciales de la vida cotidiana, todo ello producto de pérdidas anatómicas y funcionales de salud.⁵⁹

La Gran Invalidez asumirá las reglas que están establecidas para la IP Absoluta, es decir, contará con la misma base reguladora (100%) y estará exenta del Impuesto de Renta de las Personas Físicas.

3.1.3. Otros subsidios derivados de Contingencias Profesionales

Nuestra legislación además de las citadas prestaciones por incapacidad, regula una serie de subsidios derivados de contingencias profesionales;

En primer lugar, nos encontramos con la prestación por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, regulada en el artículo 186-189 LGSS. Por un lado, la prestación por riesgo durante el embarazo fue creada con el propósito de garantizar una amplia protección a las mujeres embarazadas, por ello fue que se instauró la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, de esta forma se entenderá como situación protegida *“el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados”*.⁶¹ La prestación abarcará desde el momento inicial en el que se suspenda la relación laboral hasta la reincorporación al trabajo o el descanso por maternidad, siendo el sujeto responsable el INSS, ISM o la Mutua Colaboradora.

⁵⁹ Artículo 12.4 Orden de 15 de abril de 1969 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social ⁶¹Artículo 186 LGSS

Respecto a la cuantía será el 100% de la base reguladora asignada para la Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesionales. Por otro lado, la prestación por riesgo durante la lactancia natural da cobertura a los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, de acuerdo con la Ley de prevención de riesgos laborales, las condiciones laborables pueden ocasionar problemas de salud en el niño, y dicho cambio no fuera posible por motivos técnicos, o no pueda darse por otro motivo debidamente justificado. La cuantía consistirá en el 100% de la base reguladora desde el momento inicial de la suspensión hasta que el niño cumpla los nueve meses de edad o se modifiquen las condiciones de trabajo pudiendo la trabajadora reincorporarse.⁶⁰

En segundo lugar, también aparece la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer y otras enfermedades graves, cuyo subsidio va dirigido fundamentalmente a los progenitores, adoptantes o acogedores los cuales reducen su jornada laboral para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

Dicha prestación fue aprobada y desarrollada por el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, entrando en vigor el uno de enero de 2011, *“tiene por objeto compensar la pérdida de ingresos que sufren las personas interesadas al tener que reducir su jornada, con la consiguiente disminución de salarios, ocasionada por la necesidad de cuidar de manera directa, continua y permanente de los hijos o menores a su cargo, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad. El subsidio, por tanto, viene predeterminado por la reducción efectiva de la jornada laboral y por las circunstancias en que ésta se lleva a cabo por las personas trabajadoras”*⁶¹.

⁶⁰ MINISTERIO DE INCLUSION, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, “Riesgo durante la lactancia” 2022. Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad3/PESS303/PESS307>

⁶¹ Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (BOE núm. 182, 30.6.2011 p. 1)

Respecto a la duración y la cuantía de la prestación; el subsidio tendrá una duración inicial de un mes prorrogable a dos meses o por un lapso de tiempo establecido en el informe médico. Cuando sea inferior a dos meses, debe existir la necesidad del cuidado directo, continuo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma a la que pertenezca, responsable de la asistencia médica del menor. Por otro lado, cuando el menor cumpla los 18 años, quedará extinguida la prestación (artículo 7 Real Decreto 1148/20115)⁶². La cuantía se tratará del 100% de la base reguladora de la prestación de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesionales y en función de la duración estipulada para la jornada de trabajo⁶³.

En tercer lugar, nos encontramos con las Lesiones Permanentes no Invalidantes, conocidas como “*secuelas*”, es decir, aquellas lesiones producidas por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, que hayan disminuido la integridad física del trabajador de forma definitiva y se encuentre catalogada en el baremo establecido; El artículo 201 LGSS establece que: *“Las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente conforme a lo establecido en el capítulo anterior, supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador y aparezcan recogidas en el baremo anejo a las disposiciones de desarrollo de esta ley, serán indemnizadas, por una sola vez, con las cantidades alzadas que en el mismo se determinen, por la entidad que estuviera obligada al pago de las prestaciones de incapacidad permanente, todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a continuar al servicio de la empresa”*⁶⁴.

Respecto al carácter de la prestación, se tratará de una indemnización a tanto alzado por parte del INSS, ISM o la Mutua Colaboradora, en función de con quien se encuentre cubierta la empresa para el pago de las prestaciones de Incapacidad Permanente.

⁶² MONEREO PÉREZ, MOLINA NAVARRETE, QUESADA SEGURA, Manual de Seguridad Social ed. 12, edit. Tecnos (Madrid, 2016) p.302-304

⁶³ Vid. STSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm.4860/2013, 9.07.2013 Ponente: Quintans García

⁶⁴ Artículo 201 LGSS.

El baremo expresará la cuantía de la prestación, la cual se incrementará según el grado de gravedad de un 30% a un 50% y será el empresario quien se haga responsable del pago cuando la lesión, mutilación o deformidad se haya producido a consecuencia de la carencia de medidas de seguridad y salud en el puesto de trabajo, centros de trabajo y maquinaria sin dispositivos de precaución debidamente reglamentados o en malas condiciones, etc.⁶⁵

⁶⁵ IBERLEY, “Prestaciones de la seguridad social en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional”, 2022. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/prestaciones-seguridad-social-casoaccidente-trabajo-enfermedad-profesional-691>

4. RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPRESARIO POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES

Cuando hablamos de las responsabilidades en materia de seguridad social, debemos ceñirnos esencialmente a la responsabilidad civil o patrimonial del empresario respecto de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, regulada en los artículos 1101-1106 del Código Civil, donde se dice que la persona que cause daño a la integridad de otra persona, debe responder íntegramente, es decir, llevar a cabo una indemnización por el hecho lesivo, ya sean lesiones físicas o psíquicas así como sus posibles secuelas, daños morales, daños económicos o la pérdida de todo tipo de ingresos (lucro cesante).

Además, en el supuesto de no acuerdo entre ambas partes del valor de la indemnización, se deberá proporcionar a la persona perjudicada una indemnización plena por aquel acto que la haya causado alguna lesión, siendo los órganos jurisdicciones competentes los encargados de valorar, cuantificar los daños⁶⁶ y valorar el análisis del daño en función de la prueba practicada⁶⁷.

4.1. REQUISITOS

De acuerdo con el artículo 1101 del Código Civil podemos extraer los cuatro requisitos establecidos y necesarios a la hora de hacer frente a la responsabilidad civil del empresario por Contingencias Profesionales; *“Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas.”*⁶⁸

- a) Debe producirse necesariamente un daño en la salud del trabajador, derivado de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

⁶⁶ Sentencia del TS (IV) de 17 de Julio de 2017 (Rec 4367/05)

⁶⁷ STS (IV) de 11-2-1999 Rec. 2085/98

⁶⁸ Artículo 1101 Código Civil

- b) Incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en materia de salud y seguridad laboral; *“El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.”*⁶⁹
- c) De acuerdo con el artículo 1104 del Código Civil deberá producirse una culpa o negligencia por parte del empresario; *“la culpa o negligencia del deudor consiste en la omisión de aquella diligencia que exija la naturaleza de la obligación y corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar”*⁷⁰, es decir, el empresario habría llevado a cabo unas labores de prevención y un nivel de cuidado inferior al debido⁷¹
- d) Por último, el cuarto requisito establecido es que el accidente de trabajo o la enfermedad profesional sean producto de la violación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales por parte del empresario.

4.1.1. Responsabilidad contractual o extracontractual

En la responsabilidad civil derivada de Contingencias Profesionales, podemos dos supuestos en función de la existencia o no de un contrato. Por un lado tenemos la responsabilidad contractual, regulada en los artículos 1101 y siguientes del Código Civil, donde se establece *“la indemnización por los daños y perjuicios causados por los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurran en dolo, negligencia o morosidad, y los que las incumplan”* siempre y cuando haya que existido un vínculo contractual entre el perjudicado y el empresario.

⁶⁹ Artículo 42.1 LPRL

⁷⁰ Artículo 1104 Código Civil

⁷¹ Ginés y Fabrellas, Anna, “Instrumentos de compensación del daño derivado de accidente de trabajo y enfermedad profesional”, Ed. La Ley, Madrid, 2012, pág. 295

Por otro lado, nos encontramos con la responsabilidad civil extracontractual, regulada en el artículo 1902 del Código Civil; *“El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado.”*, siempre y cuando no exista un vínculo contractual previo.

La responsabilidad civil extracontractual a su vez se diferencia en dos tipos⁷²:

- Por Hechos Propios:
 - Carácter objetivo: hace referencia a la relación de causalidad entre la actuación del agente y el daño producido
 - Carácter subjetivo: hace referencia a la actuación dolorosa por parte del agente productor del daño.
- Por Hechos Ajenos: el empresario deberá de responder por los daños llevados a cabo por sus empleados resultado de la realización de sus funciones.

Respecto a la diferenciación entre ambos tipos de responsabilidad, debemos de aclarar que ambas responsabilidades, tanto la contractual como la extracontractual, tiene una misma finalidad, y esta es reparar los daños y perjuicios causados, aunque su régimen regula una serie de diferencias mayúsculas.⁷³

Entre las principales diferencias⁷⁴ debemos destacar en primer lugar, el plazo de prescripción: de acuerdo con el artículo 1968 del Código Civil, la responsabilidad contractual prescribirá al año, en cambio la responsabilidad extracontractual prescribirá a los quince años, artículo 1964 CC.

⁷² IBERLEY, “Responsabilidad civil del empresario en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional”, 2021. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/responsabilidad-civil-empresario-casoat-ep-62912>

⁷³ Ginés y Fabrellas, Anna, “Instrumentos de compensación del daño derivado de accidente de trabajo y enfermedad profesional”, Ed. La Ley, Madrid, 2012, pág.281 y 282.

⁷⁴ Martínez Lucas J.A., “La responsabilidad civil del empresario derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional”, Ed. Práctica de Derecho, Valencia 1996, pág. 87

En segundo lugar, respecto a la carga de la prueba, en las reclamaciones por responsabilidad civil contractual derivada de Contingencias Profesionales será el empresario el encargado de probar que ha actuado con toda la diligencia posible, es decir, el sujeto perjudicado no deberá de probar el incumplimiento del empresario. En cambio, si nos situáramos en una reclamación de responsabilidad civil extracontractual, el sujeto reclamante de la indemnización deberá de probar la culpa de quien causó dicho daño.⁷⁵

En tercer lugar, la responsabilidad civil contractual permitirá graduar o moderar la culpa, siempre que se encuentre reflejado en el contrato previamente, en cambio en la responsabilidad civil extracontractual no será posible al no existir un vínculo contractual entre partes (responsabilidad integral)⁷⁶.

En cuarto y último lugar, el Tribunal Supremo se pronuncia al respecto en la Sentencia N.º 1135/2008, de 22 de diciembre, ECLI:ES:TS:2008:7354, donde establece una clara diferenciación entre ambos tipos de responsabilidad patrimonial.⁷⁷

⁷⁵ Yzquierdo Tolsada, M., “Sistema de responsabilidad civil, contractual y extracontractual”, Ed. Dykinson, Madrid, 2001, pág. 81.

⁷⁶ Díez Picazo y Ponce de León, “Derecho de daños”, Ed. Civitas, Madrid, 1999, pág. 138 y 139

⁷⁷ Sentencia del Tribunal Supremo, N.º 1135/2008, de 22 de diciembre. ECLI:ES:TS:2008:7354: “La responsabilidad debe considerarse contractual cuando a la preexistencia de un vínculo o relación jurídica de esa índole entre personas determinadas se une la producción, por una a la otra, de un daño que se manifiesta como la violación de aquel y, por lo tanto, cuando concurren un elemento objetivo, el daño ha de resultar del incumplimiento o deficiente cumplimiento de la reglamentación contractual, creada por las partes e integrada conforme al art. 1258 CC, y otro subjetivo, la relación de obligación en la que se localiza el incumplimiento o deficiente cumplimiento ha de mediar, precisamente, entre quien causa el daño y quien lo recibe. Es aplicable el régimen de la responsabilidad extracontractual, aunque exista relación obligatoria previa, cuando el daño no haya sido causado en la estricta órbita de lo pactado por tratarse de daños ajenos a la naturaleza del negocio, aunque hayan acaecido en la ejecución del mismo. Por el contrario, es aplicable el régimen contractual cuando en un determinado supuesto de hecho la norma prevé una consecuencia jurídica específica para el incumplimiento de la obligación. No cabe excluir la existencia de zonas mixtas, especialmente cuando el incumplimiento resulta de la reglamentación del contrato, pero se refiere a bienes de especial importancia, como la vida o integridad física, que pueden considerarse objeto de un deber general de protección que puede traducirse en el principio llamado a veces doctrinal y jurisprudencialmente de unidad de la culpa civil”

4.2. ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL VS CIVIL

En el ordenamiento jurídico español, se contemplan cuatro órdenes jurisdiccionales diferentes a los cuales va a estar sometido el sujeto infractor y responder de manera indemnizatoria en relación con las contingencias profesionales:

- Orden jurisdiccional penal
- Orden jurisdiccional contencioso administrativo
- Orden jurisdiccional social
- Orden jurisdiccional civil

Respecto al orden jurisdiccional penal, la competencia es clara, será competente cuando se produzca un delito. Por otro lado, el orden jurisdiccional contencioso administrativo será competente en los procesos sancionadores. En cambio, entre los órdenes jurisdiccionales social y civil aparece una cierta controversia.⁷⁸

En primer lugar de acuerdo con la Sentencia del Tribunal Supremo, Rec. 1637/2008, de 20 de octubre 2011. ECLI:ES:TS: 2011:6605, el orden jurisdiccional civil será competente en todas aquellas reclamaciones derivadas de accidentes de trabajo producto del incumplimiento de la relación contractual al tratarse de procesos iniciados según una normativa orgánica, sustantiva y procesal.⁷⁹

En segundo lugar, la doctrina jurisprudencial en relación a las competencias del orden jurisdiccional social viene recogida en el artículo 2.b de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, donde se atribuye la competencia del orden jurisdiccional social; *“en relación con las acciones que puedan ejercitar los trabajadores o sus*

⁷⁸ IBERLEY, “Responsabilidad civil del empresario en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional”, 2021. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/responsabilidad-civil-empresario-casoat-ep-62912>

⁷⁹ Sentencia del Tribunal Supremo, Rec. 1637/2008, de 20 de octubre 2011. ECLI:ES:TS:2011:6605

⁸² Artículo 2.b) Ley 36/2011, de 10 de octubre

*causahabientes contra el empresario o contra aquellos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora y sin perjuicio de la acción de repetición que pudiera corresponder ante el orden competente*⁸². Además, conocerá de reclamaciones contra los terceros no vinculados a la relación contractual.

5. CONCLUSIONES

Hoy en día, el desarrollo de la actividad profesional en todos los sectores de trabajo de nuestro país entraña una serie de riesgos, numerosas incidencias y exposiciones a determinadas situaciones de peligro. Es por eso por lo que nuestro ordenamiento jurídico extrae la obligación de asegurar las contingencias profesionales a un órgano encargado de su gestión y cobertura para no dejar a los trabajadores expuestos a los riesgos que puedan surgir de su puesto de trabajo.

La LGSS establece así que los órganos encargados deben ser o bien las Mutuas Colaboradoras con las Seguridad Social o en INSS. Desde mi punto de vista, hoy en día podemos apreciar que cada día son más las empresas que deciden afiliarse a las Mutuas Colaboradoras para la cobertura de sus contingencias profesionales. Las tarifas de cotización son parecidas entre ambas entidades, pero el mayor beneficio que pueden ofrecer las Mutuas es la brevedad con la que se lleva a cabo tanto la asistencia sanitaria como las diferentes prestaciones económicas, al tener a su disposición numerosas clases de recursos tanto de índole administrativa como sanitaria o de instalaciones. En cambio, como todos sabemos, el sistema de Seguridad Social, en consecuencia, el INSS, lleva a cabo dichos procesos de forma más lenta, al tratarse de un servicio público no dispondrá de los mismos recursos y la cobertura de las contingencias profesionales no será tan eficiente.

Además, a consecuencia de la crisis económica acaecida en nuestro país en los últimos años, las inversiones a nuestro sistema público de salud han sido menores provocando unas listas de espera enormes, falta de personal tanto sanitario como administrativo y la obtención de menos recursos debido a su alto coste. A consecuencia de dicha crisis, se ha producido un considerable aumento de la siniestralidad laboral, provocando así un aumento en los índices de accidentes de trabajo y enfermedad profesionales.

Por otro lado, también debemos resaltar la notable mejora de los derechos laborales de los trabajadores en estos últimos años así como su protección social gracias a la aparición de la primera ley que introducía la aparición de las primeras mutuas en 1900. Las numerables reformas acontecidas en nuestro país han dado como fruto la implantación de numerosas prestaciones de índole económica, favoreciendo tanto al empleador como al empleado.

Finalmente, también cabe destacar la aparición de la Ley 36/2011 de 10 de octubre, donde se decidió unificar los procesos de demandas y reclamaciones derivadas de la responsabilidad empresarial en materia de contingencias profesionales en el orden social, dejando a un lado la controversia anterior.

6. BIBLIOGRAFIA

ALONSO OLEA, M., Tortuero Plaza, J.L.: *“Instituciones de la seguridad social”*, cit., pág. 67

AMAT, ASOCIACION DE MUTUAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO, *“Incapacidad Temporal”*, 2020. Disponible en: https://swing28.amat.es/cifras_y_datos/contingencias_comunes/incapacidad_temporal.3php

ASEPEYO, *“Todo lo que debes saber sobre la enfermedad profesional”*, 2022. Disponible en: <https://www.asepeyo.es/blog/empresa-saludable/lo-debes-saberla-enfermedad-profesional/>

BLASCO LAHOZ, JOSE FRANCISCO *“La gestión de la Seguridad Social”*, 2016, p. 133, Valencia, España: Tirant lo Blanch

DÍEZ PICAZO Y PONCE DE LEÓN, *“Derecho de daños”*, Ed. Civitas, Madrid, 1999, pág. 138 y 139

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO, *“Algunas consideraciones sobre el accidente de trabajo “in itinere”* Revista universitaria de ciencias del trabajo, ISSN 1576-2904, Nº 8, 2007 (Ejemplar dedicado a: Incapacidad, prevención y seguridad en el trabajo), págs. 143-157

FERNÁNDEZ AVILES, J.A.: *“Comentario a los arts. 115, 116, 117, 118 y 119 LGSS”*, en AA.VV., Martín Valverde, A., García Murcia, J. (dirs.), *Ley General de Seguridad Social. Comentada y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2009, pág. 843

FRATERNIDAD MUPRESA, “Reserva de estabilización”, 2022. Disponible en: <https://www.fraternidad.com/es-ES/reserva-deestabilizacion#:~:text=Dotaci3n%20econ3mica%20anual%20que%20realiza,un%20de%20estos%20tres%203mbitos.>

GARCIA OVIEDO, CARLOS, “Tratado elemental de Derecho Social”, Epesa, Madrid, 1946, pág. 323

GARCIA OVIEDO, CARLOS, “Tratado elemental de Derecho Social”, Epesa, Madrid, 1946, pág. 328.

GINÉS Y FABRELLAS, ANNA, “Instrumentos de compensación del daño derivado de accidente de trabajo y enfermedad profesional”, Ed. La Ley, Madrid, 2012, pág. 295

GINÉS Y FABRELLAS, ANNA, “Instrumentos de compensación del daño derivado de accidente de trabajo y enfermedad profesional”, Ed. La Ley, Madrid, 2012, pág.281 y 282.

IBERMUTUA, “Criterios generales de la tarifa de accidentes de trabajo” 2022. Disponible en: <https://www.ibermutua.es/criterios-generales-de-la-tarifa-deaccidentes-de-trabajo/>

IBERMUTUA, “Prestaciones derivadas de Contingencias Profesionales”, 2022. Disponible en: <https://www.ibermutua.es/corporativo/menu-izquierdocorporativo/prestaciones-economicas-contingenciasprofesionales/#:~:text=Es%20aquella%20que%20inhabilita%20al,y%20que%20no%20realicen%20trabajos>

IBERLEY “Accidente de trabajo en misión”, 2022. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/accidente-trabajo-mision-17941>

IBERLEY, “*Prestaciones de la seguridad social en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional*”, 2022. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/prestaciones-seguridad-social-caso-accidentetrabajo-enfermedad-profesional-691>

IBERLEY, “*Responsabilidad civil del empresario en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional*”, 2021. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/responsabilidad-civil-empresario-caso-at-ep-62912>

LÓPEZ GANDÍA, J.: “*Comentario al artículo 115 LGSS...*”, cit., pág. 771. *Se acompañan en forma extractada las apreciaciones realizadas por el minucioso estudio que al respecto ha realizado Lantarón barquín “Cuadro de enfermedades profesionales...”*, cit., págs. 30 a 35.

MARIA TEOFILA VICENTE-HERRERO “*Revista CES Derecho*” ISSN 2145-7719 volumen 6 Número 1 enero-junio 2015. Pág.: 18-30

MARIN CORREA, S. “*Enfermedad profesional que es accidente de trabajo. Comentario a la STS (Sala 4ª) de 25 de enero de 2006*”, AL, núm. 16, 2006, pág. 1974

MARTÍNEZ LUCAS J.A., “*La responsabilidad civil del empresario derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional*”, Ed. Práctica de Derecho, Valencia 1996, pág. 87

MONEREO PÉREZ, MOLINA NAVARRETE, QUESADA SEGURA, Manual de Seguridad Social ed. 12, edit. Tecnos (Madrid, 2016) p.302-304

MORENO CÁLIZ, S.: “*La enfermedad profesional. Un estudio de su prevención*”, MTAS, Madrid, 2002, pág. 783.

MINISTERIO DE INCLUSION, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, “Riesgo durante la lactancia” 2022. Disponible en: <https://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad3/PESS303>
[/PESS307](#)

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL, “Incapacidad Permanente”, 2022. Disponible en: https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_7.htm

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL, “Incapacidad Temporal”, 2022. Disponible en: https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_3.htm

NAVARRO ARRIBAS, C. CHICANO DÍAZ, S. “La incapacidad temporal: hacia un modelo de gestión” Vol. 13 – Núm. 1– Enero 2003 MEDIFAM 2003; 13: 2934. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medif/v13n1/hablemos.pdf>

REVISTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, “¿Qué son las mutuas?”, 2018. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/1e437183-27ec439b-afa1-4faa23c90f7c/F45_1_07.pdf?MOD=AJPERES

SANCHEZ PEREZ, JOSE, “La configuración jurídica del accidente de trabajo”, 2013. Disponible en: https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32856/SanchezPerez_AccidentedeTrabajo.pdf?sequence=6

TODODISCA, “Solicitud y documentos necesarios para obtener la incapacidad permanente” 2022. Disponible en: <https://www.tododisca.com/estas-ventajaspension-adelantar-jubilacion/>

TOSCANI GIMENEZ, D. "*Las ampliaciones legales del concepto de accidente de trabajo*", Revista Española de Derecho del Trabajo, número 161/2014, 2014, página 11.

YZQUIERDO TOLSADA, M., "Sistema de responsabilidad civil, contractual y extracontractual", Ed. Dykinson, Madrid, 2001, pág. 81.