



## ASPECTES LEGALS

#DiabetesInfluencers

### L'advocat Javier Sanhonorato Vázquez respon a les preguntes del públic

He oído que hay ayudas para el cuidado de un menor con diabetes reduciendo el tiempo trabajo. ¿Cómo se trata el tema de posibles despidos por acogerse?

Después de una sentencia a favor de un trabajador con diabetes despedido por motivo de salud/enfermedad, ¿qué sucede?

Si legalmente siguen existiendo obstáculos para trabajar con diabetes, ¿por qué no nos dan la discapacidad o incapacidad?

¿Qué significado tiene que en el ámbito laboral se nos considere como trabajadores especialmente sensibles?


¿Puede una mutua privada de salud hacerte un seguro con diabetes?

¿Cómo están las leyes para igualdad de tratamientos según hospital de la misma provincia?

Si una empresa ofrece un seguro médico como salario en especie y éste nos rechaza por la diabetes, ¿puede considerarse conducta discriminatoria por parte de la empresa?



ASSOCIACIÓ  
DE DIABETIS  
CATALUNYA




He oído que hay ayudas para el cuidado de un menor con diabetes reduciendo el tiempo trabajo. ¿Cómo se trata el tema de posibles despidos por acogerse?  
*(Por Irene)*

## Respuesta

El Estatuto de los Trabajadores dispone en su artículo 37.6 el derecho a una reducción de la jornada de trabajo de entre un 50% y un 99,99%, para el cuidado de un menor con enfermedad grave, siendo la Diabetes Mellitus Tipo 1 (y otras) una de ellas, y con la disminución proporcional del salario. Se requiere que se acredite por Informe médico del Servicio Público de Salud la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

Estamos ante una medida de conciliación de la vida laboral y familiar. El Tribunal Constitucional, en su STC 26/2011, de 14 de marzo, ha dicho que: "la dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE), como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y a la infancia (art 39 CE), debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar." Por su parte el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores determina la nulidad del despido de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, pudiendo imponer incluso en sentencia la indemnización correspondiente. Y en su apartado 6, el artículo 55, establece la readmisión inmediata del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir.




Después de una sentencia a favor de un trabajador con diabetes despedido por motivo de salud/enfermedad, ¿qué sucede?  
*(Anónimo)*

## Respuesta

Normalmente estos casos de discriminación por razón de salud/enfermedad se llevan mediante un procedimiento especial de tutela de Derechos Fundamentales. Lo que se busca en la Sentencia es que:

- Se declare la existencia de vulneración de la prohibición de discriminación (directa o indirecta) por razón de enfermedad, en nuestro caso la diabetes.
- Se declare la nulidad radical de la conducta de la empresa consistente en la exclusión, despido, o situación que se haya provocado por la empresa.
- Se ordene por parte del Juez/Magistrado la cesación inmediata de dicha conducta.
- Se condene a la empresa demandada a que incorpore, o reincorpore al trabajador en su plantilla.
- Se condene a la empresa a una indemnización (esto no es siempre posible).




Si legalmente siguen existiendo obstáculos para trabajar con diabetes, ¿por qué no nos dan la discapacidad o incapacidad?  
*(Anónimo)*

## Respuesta

Está claro que siguen existiendo problemas objetivos que nos afectan como “colectivo”. Sin embargo, tanto la discapacidad como la incapacidad se valoran individualmente: a nadie por el solo hecho de tener diabetes se le otorga un 33 % de discapacidad actualmente y mucho menos una incapacidad laboral.

Posiblemente, se debería estudiar desde las Asociaciones de personas con diabetes qué sistema sería el más adecuado de “tratamiento de las diferencias” a fin de lograr una auténtica normalización o una inclusión social plena.

Por otro lado, la tendencia actual es a individualizar los diferentes casos que se presentan: los tratamientos médicos se individualizan, si es necesaria una asistencia psicológica, ésta es personal, y, el tratamiento socio-jurídico también tiende a la valoración personal de cada situación por el profesional correspondiente (trabajador social, abogado...).



¿Qué significado tiene que en el ámbito laboral se nos considere como trabajadores especialmente sensibles?  
(Anónimo)


## Respuesta

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 25 que el empresario tiene la obligación de garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido sean sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Y, en relación con todo ello, sigue diciendo que estos trabajadores no serán empleados en puestos de trabajo en los que puedan poner en situación de peligro a él mismo, a otros trabajadores o a otras personas relacionadas con la empresa.

Por lo tanto, para determinados trabajos, la diabetes puede considerarse como uno de esos estados biológicos por los que los trabajadores que la padezcan puedan ser especialmente sensibles.

Si tenemos en cuenta que el tratamiento individualizado de la diabetes tiene como objetivo mejorar el control metabólico, evitar las complicaciones agudas y crónicas y, también, mejorar la calidad de vida, está claro que la mejor manera de evitar estas tres situaciones de riesgo es:

- Consensuar con el endocrino o con el médico de familia el mejor tratamiento posible para poder desarrollar las funciones propias del puesto de trabajo.
- Favorecer por el empleador dentro de las medidas de salud laboral que se determinen, según cada caso, el tratamiento de la diabetes también en la empresa. Se garantiza así por la empresa la protección de la salud y se evitan los riesgos laborales.




¿Puede una mutua privada de salud hacerte un seguro con diabetes?  
*(Por Rai)*

### Respuesta

Existe un concepto en los seguros de salud que es el de “enfermedades preexistentes”.

La empresa aseguradora que, como muy bien se expresa en la pregunta, es una empresa privada, valorará qué enfermedades preexistentes asegura y cuáles no. La diabetes ha sido una de las enfermedades preexistentes clásicas.

Sin embargo, en la actualidad hay compañías aseguradoras que si ofrecen pólizas de salud para personas con diabetes cumpliendo determinadas condiciones y requisitos.



¿Cómo están las leyes para igualdad de tratamientos según hospital de la misma provincia?  
(Anónimo)

## Respuesta

Partimos del principio de que los tratamientos en diabetes son individualizados, con lo cual lo que hay que buscar no es la igualdad, sino la equidad, es decir, ofrecer a cada cual lo que le corresponde en términos de justicia para alcanzar la igualdad. Hay que entenderlo pues como dentro del artículo 14 de la Constitución Española (igualdad y proscripción de la discriminación) en relación con, entre otros, el artículo 43 (derecho a la protección de la salud) y artículo 9 (remoción de obstáculos que impidan la igualdad).


En un hospital moderno, confluyen el conocimiento científico, técnico, directivo y de gestión. Pero, además, no se trata de un ente independiente, sino que se encuentra dentro de un sistema sanitario en el que inciden variables sociales, económicas y políticas. Y, dentro de estas variables, desde luego están las innovaciones tecnológicas. De aquí ya podéis sacar algunas conclusiones.

Si nos acercamos un poco más a las decisiones y cómo se toman, tenemos que se valoran objetivos como la calidad (cuanto más alta, mejor), la equidad, la eficiencia y, en palabras de la propia Organización Mundial de la Salud (OMS), “la provisión de un sistema de asistencia adecuada, accesible y aceptable para todos”.

El afamado Dr. D. Juan Navia Roque, ya lo dijo en su día: la eficiencia sirve para relacionar la eficacia, en términos de resultados, con el coste invertido para conseguirlos, con lo “se trata de hacer más y mejor, sin gastar más”. Si a ello unimos que todo avance técnico para mejorar la cantidad y calidad de vida exige un gran esfuerzo de adaptación en un sistema de presupuestos anuales ajustados y con poca incentivación a la gestión eficiente, nos queda clara la dificultad para algunos hospitales de “estar a la última”.

La autonomía de gestión de los hospitales hace que decidan, según los criterios vistos (y otros), cómo actúan y qué tratamientos pueden poner a disposición de los pacientes, dentro de un marco general. Por lo tanto, si ofrecen ese tratamiento, por ejemplo, una determinada Bomba de Infusión Continua de Insulina, no están obligados a ofrecer otra distinta. Digamos que el hospital cumple con la normativa del concurso público o acuerdo marco de dispensación y hace la indicación si se cumplen los requisitos de acceso de acuerdo con las necesidades de cada paciente y según criterios médicos.

Si no se cumplen las expectativas del paciente, de forma razonada, o surgen ineficiencias en el sistema (un hospital no ofrece ese tratamiento), lo mejor es interponer una queja/reclamación y rápidamente ponerlo en conocimiento de la Asociación (o al revés). En términos de equidad, todo hospital debería disponer de todas las posibilidades, pero significaría un cambio en los sistemas actuales.



Si una empresa ofrece un seguro médico como salario en especie y éste nos rechaza por la diabetes, ¿puede considerarse conducta discriminatoria por parte de la empresa?  
*(Anónimo)*

## Respuesta

La primera solución que me viene a la mente va dirigida a la propia empresa: al contratar con una aseguradora que no va a poder cumplir con sus obligaciones de ofrecer lo que se establece por convenio o mejora empresarial, que no es otra cosa que un seguro de salud para TODOS sus trabajadores, debería plantearse la necesidad de buscar una aseguradora que pueda cumplir con los objetivos empresariales.

Y ello es así porque se va a evitar problemas como el que se puede plantear, si no atiende la empresa al derecho que tiene el trabajador a esa percepción completa del salario, sea o no en especie. Efectivamente, podrían llegarse a dar hasta casos de discriminación que habría que dilucidar ante el Juzgado de lo Social, con demanda frente a la Compañía Aseguradora y la empresa. Para ello, previamente, habría que conocer las estipulaciones del contrato firmado entre la empresa y la Aseguradora y cada caso concreto de no aseguramiento que se dé, valorándolo también en todas sus circunstancias.

La vía del acuerdo con la empresa, bien con la búsqueda de una Compañía aseguradora que, si ofrezca aseguramiento, o con la posible conversión en metálico, puede ser otra solución.

Si no se aviene la empresa a solucionar el problema creado, siempre queda abierta, previo estudio, tanto la vía de reclamación de salarios como la de tutela de derechos fundamentales, si se diera el caso.

Pero, reitero, es muy importante estudiar caso por caso.