

RETORN A LA FEINA DESPRÈS D'UNA IT

OTPR

GRANOLLERS, 26 DE MARÇ 2018

FINANCIADO POR:

AT2017-0082



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



TREBALLADORS ESPECIALMENT SENSIBLES

EXPERIÈNCIES RETORN A LA FEINA

PREVENCIÓ DEL CÀNCER L'ÀMBIT LABORAL

TREBALLADORS ESPECIALMENT SENSIBLES

La LPRL, a l'article 25, contempla que l'empresari **ha de garantir de manera específica** la protecció dels treballadors,

per les seves característiques personals o el seu estat biològic conegut, incloent-hi aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball.

QUÈ S.ENTÉN PER TES?

- Treballador amb una discapacitat reconeguda:
 - Física
 - Psíquica
 - Sensorial
- Treballadors menors de 18 anys.
- Embaràs, part recent i lactància.
- Treballador en situació biològica especial:
- Treballadors amb alguna discapacitat temporal o permanent no reconeguda oficialment.
- Treballadors d'edat avançada.
- Treballadors sensibilitzats a agents determinats.
- Treballadors convalescents o sotmesos a certs tractaments mèdics.
- Treballadors que tenen un estat biològic (hipertensió arterial, diabetis, patiments osteomusculars crònics, etc.) que els converteix en vulnerables.
- Treballadors amb alguna predisposició o susceptibilitat especials.

OBLIGACIONS EMPRESARIES

- Tenir en compte aquests aspectes en les **avaluacions dels riscos** i,
- en funció d'aquestes, ha d'adoptar les **mesures preventives** i de protecció necessàries.



OBLIGACIONS EMPRESARIES

Els treballadors no han de ser ocupats en aquells llocs de treball que,

- puguin, ells, els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa, **posar-se en situació de perill o,**
- en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les **exigències psicofísiques del lloc de treball.**

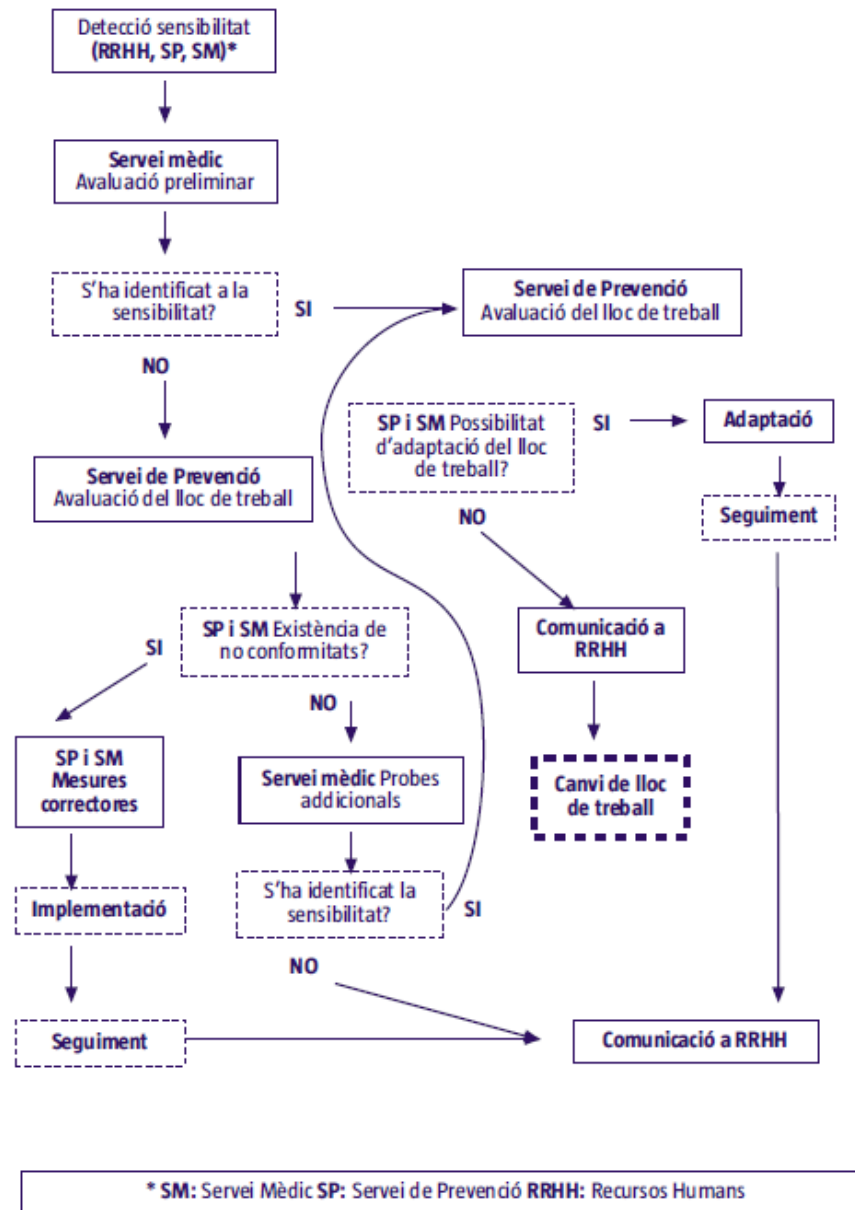
- possible necessitat de canvi de lloc de treball
- (temporal o definitiu) en cas necessari, i com, des del Comitè de Seguretat i Salut,
- s'ha de crear un procediment d'actuació en aquests casos, tot estudiant i elaborant
- un llistat dels llocs de treball que poden ser ocupats pels treballadors en aquesta
- situació.

COM ES DETECTEN?

- **Comunicació del treballador** mateix al Departament de Recursos Humans, al Servei de Prevenció o al Servei de Vigilància de la Salut.
- **Pel tècnic de prevenció** en el moment de fer l'avaluació de riscos.
- Mitjançant els **exàmens de vigilància de la salut**.



QUÉ FER?



QUÉ FER?

1. Anàlisi prèvia de vigilància de la salut.
2. Adaptació del lloc de treball.
3. Anàlisi del lloc de treball.
4. Canvi de lloc de treball.

Participació dels delegat/s de prevenció en la determinació dels possibles llocs de treball on pot ser assignat el treballador.

Procediment d'actuació en cas de detectar-se un treballador especialment sensible,

- Llistat de llocs de treball on canviar al treballador de forma temporal o definitiva.

ANÀLISI PRÈVIA DE VIGILÀNCIA DE LA SALUT

CERTIFICAT MÈDIC D'APTITUD

- **Apte.** el seu estat psicofísic respon plenament a les exigències del seu lloc de treball.
- **Apte amb restriccions.** Es determinarà el treballador com a especialment sensible i s'haurà d'especificar el tipus de restriccions laborals:
 - la necessitat d'adaptar les condicions de treball per a la realització íntegra de les tasques pròpies del seu lloc de treball amb garantia
- **No apte.** el seu estat psicofísic no respon a les exigències del seu lloc de treball.
- **En observació.** Quan no es poden elevar a definitives les conclusions derivades de la vigilància de la salut d'un treballador, ja sigui a causa de l'espera de resultats concloents de proves complementàries o d'interconsultes. (malalties professionals)

INCOMPLIMENT

- Llei d.infraccions i sancions de l.ordre social, 5/2000, tipifica la falta de **l'empresari en greu o molt greu**:
- «l'adscripció de treballadors a llocs de treball amb unes condicions incompatibles amb les seves característiques personals o que es trobin en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels seus respectius llocs de treball.»

ACTUACIÓ DP GENERAL

Controlar que es compleixi el que la llei de prevenció estableix:

- Article 22 **vigilància de la salut** dels seus treballadors.
- Les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors no es podran fer servir amb **fins discriminatoris ni en perjudici del treballador.**
- **L'accés a la informació mèdica de caràcter personal** només personal sanitari. La resta conclusions.
- Participació en el **Procediment d'actuació** en cas de detectar-se un treballador especialment sensible,
- **Llistat de llocs de treball** on canviar al treballador de forma temporal o definitiva.

ACTUACIÓ DP. CAS CONCRET

- Vigilar compliment de la normativa.
- Buscar assessorament jurídic si es preveu que l'empresari pot al·legar que no hi ha cap lloc de treball adient.



Gabinets Jurídics

MODELS DE CARTA

A la direcció de l'empresa _____,

El treballador/a de l'empresa _____, amb DNI _____, en virtut de l'establert al Article 25 de la LPRL,

SOL·LICITA:

Que es comunicui al servei de prevenció la necessitat d'avaluar la seva salut i tingui present la seva possible situació com a treballador especialment sensible i que, segons l'article 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals, es portin a terme les mesures oportunes per avaluar i evitar danys a la seva salut.

Tot esperant una resposta per part vostra per donar solució a la situació plantejada, us saludo atentament.

Signatura del treballador/a:

Nom i cognoms:

Rebut per l'empresa:

Data:

(signatura i segell) _____



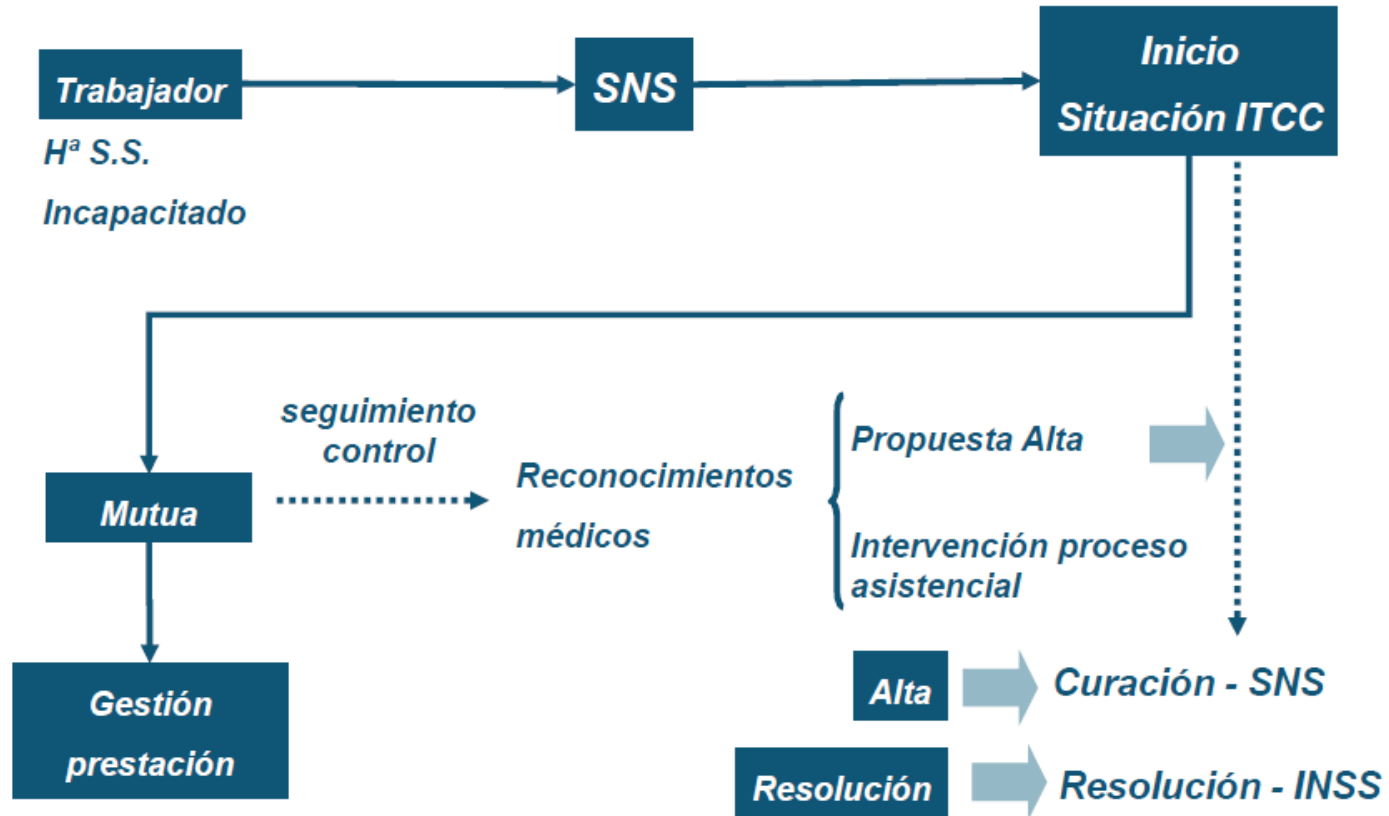
*Quadern preventiu:
Treballadors
especialment sensibles:
procediment d'actuació*

Secretaria de Política Sindical/Sakut Laboral
de la Unió General de Treballadors de Catalunya
www.ugt.cat



RETORN A LA FEINA DESPRÉS DE UNA IT PROLLONGADA

ITCC



QUÈ S'ENTEN COM IT PROLLONGADA?

Majoritàriament entre 3 i
6 mesos.



NIVELS D'INTERVENCIÓ

INDIVIDUAL

- **Esfera Psicològica:** vulnerabilitat física, culpabilitat, temor a ser jutjat o al estigma entre superiors i companys, tancar-se en si mateix, perdre l'autoconfiança, etc.
- **Esfera Professional:** desmotivació professional i temor a perdre l'ocupació, desconexió amb el seu lloc de treball, perdre capacitats o restriccions mèdiques, etc.

ENTORN:

- Un **nivell de condicions de treball:** dificultats relacionades amb la falta d'ergonomia del seu lloc, l'organització de la càrrega de treball i horaris, la conciliació professional / vida personal, el clima laboral.
- Un **nivell social i econòmic:** risc de precarietat social, aïllament social, desconocimiento dels recursos a la seva disposició de suport en la volta al treball, etc.

INTERVENCIÓ

REPTES

- Reprendre un **ritme de treball** que fa molt que no té (aixecar-se abans, organitzar tasques, gestionar prioritats ...).
- Tornar a **gestionar les tasques** antigues o fins i tot, algunes noves.
- Reintegrar-se amb els **companys** d'equip i amb la pròpia **empresa**.
- Reprendre a **col·laborar** de nou amb el seu gerent.



PROGRAMES DE TORNADA AL TREBALL

- Establir una sèrie d'accions a l'empresa, en col·laboració o no amb altres organismes o entitats, per facilitar la reincorporació dels treballadors de baixa per malaltia o accident, abans possible i en les millors condicions.
- **Beneficis:**
 - **Treballador:** manté la seva capacitat de treball i la seva ocupació; els ingressos, l'autoestima, l'estabilitat familiar i els llaços socials i, evidentment, la seva salut tant física com mental i social.
 - **Empresa,** en termes de productivitat, reducció de l'absentisme; augment de la satisfacció i de la motivació dels treballadors, retenció dels treballadors clau, disminució dels costos de formació o substitució vinculats a la rotació involuntària del personal; millora de la calor del producte o servei, etc.

CARACTERÍSTIQUES PROGRAMES

- Voluntaris
- Universals
- Precoç
- Sostenible.
- Productiu
- La implicació del treballador i dels seus representants.
- El compromís de la direcció.
- Política integral de salut en l'empresa. Servei prevenció propi amb medicina del treball
- Unes solucions a mesura i flexibles per a les quals es posi a disposició els recursos adequats.

ESTRATÈGIES

- **Tractament:** en mans del sistema nacional de salut. No es pot fer des de la prevenció de riscos laborals. Finançar proves diagnòstiques.
- **Gestió de la malaltia:** aquestes accions el que persegueix és que l'afectat o la afectada compregui què suposa la seva malaltia i com gestionar-la adequadament la seva salut. Ex: l'educació per a la salut, vida activa, alimentació saludable, grups d'autoajuda, relaxació...
- **Capacitació:** Exemples d'accions serien: control de l'estrès; rehabilitació ocupacional, formació ...
- **Adaptació de les condicions de treball i entorn favorable:**
 - ajustant les condicions de treball a les limitacions i habilitats del treballador
 - reduint la càrrega física, la mental,
 - re-dissenyant el lloc de treball, la organització del treball,
 - facilitant una volta gradual al treball,
 - proporcionant ajudes tècniques (Ex .: teclat per a ser usat amb una sola mà), canvi de lloc, restricció de tasques, oferint suport psicològic mitjançant un programa d'ajuda a l'empleat,
 - intervenint en factors no laborals, com consell i suport a la família,
 - empoderament dels amics i altres propòsits socials,
 - accés a serveis disponibles a la comunitat ...

EX: DEPARTAMENT DE SALUT

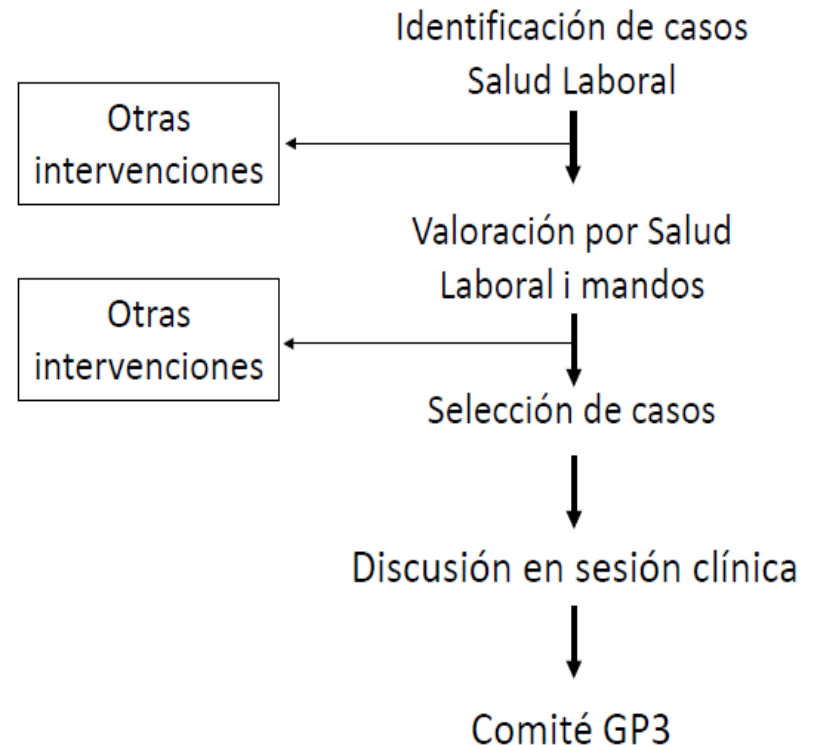
- Experiència 5 anys.
 - Procés de reavaluació salut
 - A petició del treballador
 - Visita mèdica 3 meses.
 - Vigilància de la salut
 - Grups de pacients experts.
 - Voluntari. Sessió mensuals amb dinamització sanitària. 6 a 10 sessions
 - Grups d'experts:
 - Càncer de mama
 - Cardiopatia IAM.
 - Pèrdues i dol
 - Pacient de més de 55 anys
 - Maternitat
 - Trastorns múscul-esquelètics.
- Reincorporació progressiva a càrrec de la empresa.

Ex. HOSPITAL

MAR

Experiència 7 anys

1. Primer contacto telefónico con todos los trabajadores en IT, desde el SSL, ofreciendo soporte y posibilidades de intervención.
2. Valoración del estado de salud (integral), posibilidad de intervenciones y evaluación médica de la capacidad para trabajar.
3. Valoración conjunta del caso con los mandos intermedios. Comité GP3, permanente y multidisciplinar: S. Salud Laboral (dinamización), D.RRHH, D. Enfermería; reuniones quincenales, discusión de casos seleccionados. Capacidad ejecutiva: 50% de casos resueltos a corto plazo. Respeto, confidencialidad, consentimiento del trabajador.
4. Coordinación con el ICAM.
5. Evaluación: a) seguimiento de cada caso, más allá del alta médica. b) análisis de la evolución de la ITcc; c) evaluación de la satisfacción del trabajador y mando



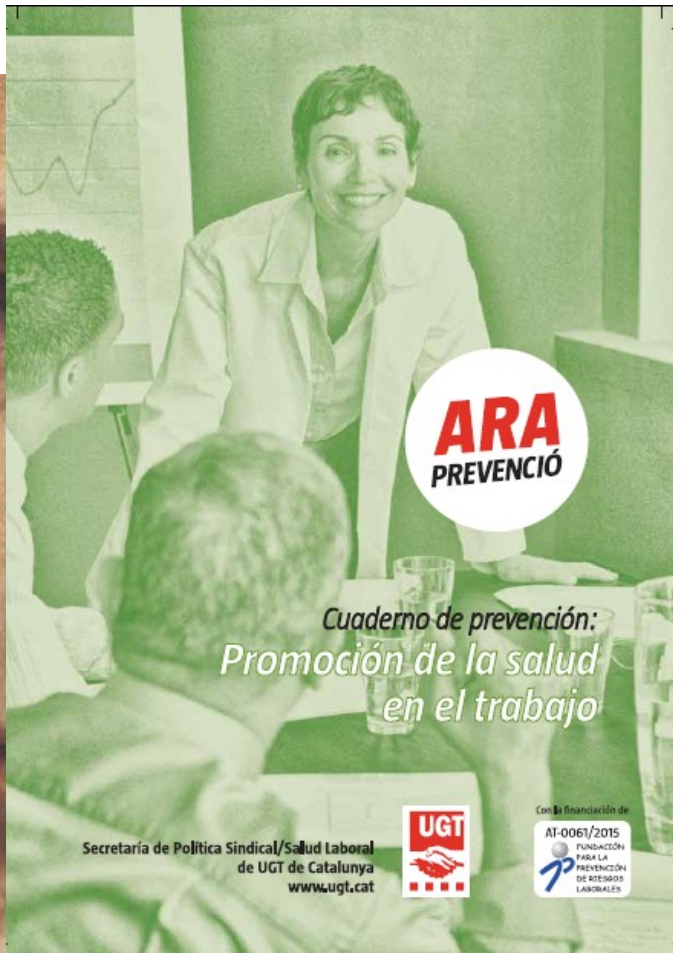


Quadern

**Qui és qui?
Quan i on
he d'anar
si...?**

**Dubtes sobre gestió de la salut
dels treballadors i treballadores**

Secretaria de Política Sindical
de la UGT de Catalunya – Salut Laboral
www.ugt.cat



*Cuaderno de prevención:
Promoción de la salud
en el trabajo*

Secretaría de Política Sindical/Salud Laboral
de UGT de Catalunya
www.ugt.cat



Con la financiación de
AT-0061/2015
FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

amb tu + prevenció

El **Delegat de prevenció** davant del

Nou quadre de malalties professionals

Unió General de Treballadors de Catalunya
Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral
Rambla Santa Mònica 10, 08002 Barcelona
Tel. 93 304 68 32
salora@catalunya.ugt.org
www.ugt.cat



Amb el suport de



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball i Indústria

PREVENCIÓ CÀNCER A LA FEINA

CÁNCER LABORAL

- **Definició:**

Tots aquells tumors malignes provocats per l'exposició a càncerigen en el treball.

Dades EEPP 2017.

Espanya: 53, de los que 34 amiant

Catalunya: 7

Segons la Societat d'Oncologia Mèdica Espanya:

- 2012 → 215.534 nous casos de càncer
- 2020 → 246.713 el 2020. Segons diversos estudis científics, entre un 10 i un 4% corresponen a agents cancerígenos de l'àmbit laboral.
- Només s'identifiquen com laboral menys del 0,1% (M. Kogevines)

CARCINOGENIC

- Un carcinogen o cancerigen és un agent físic, químic o biològic potencialment capaç de produir càncer a l'exposar a teixits vius. IARC.
- Reial Decret 665/1997, sobre protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents cancerígens durant el treball.
- **Categoria 1.** Carcinògens o supòsits carcinògens per a l'home. Una substància es classifica en la categoria 1 sobre la base de dades epidemiològiques o dades procedents d'estudis amb animals. Es pot distingir entre categoria 1A i 1B.
 - **Categoria 1A.** Una substància que se sap que és un carcinógeno per a l'home, en base a l'existència de proves en humans. Ex. Amianto.
 - **Categoria 1B.** Una substància que se suposa que és un carcinógeno per a l'home, en base a l'existència de proves en animals. La classificació en aquestes dues categories es basa en la solidesa de les proves i en altres consideracions, especificades en el text del Reglament. Ex. Cadmio.
- **Categoria 2.** Sospechoso de ser carcinógeno per a l'home. La classificació d'una substància en aquesta categoria es fa a partir de proves procedents d'estudis en humans o amb animals, no suficientment convincents per classificar-la en categories 1A o 1B. Ex. Estirè o llana de vidrio.

GESTIÓ PREVENTIVA

- **Avaluació de riscos:**
 - Identificació carcinogènics.
 - Eliminar el producte. Substitució.
 - Mesures de prevenció
 - Sistema tancat
 - Reducció del producte
 - Mesures higièniques
 - Roba i epi's
 - Formació



DETERMINACIÓ CONTINGENCIES

- Diagnosticar un càncer laboral
- +
- Determinació exposició laboral al carcinogènic (Avaluació de riscos)
- Mútua
- ICAMS
- Jutgats



Cáncer laboral
Entrevista a **Marcus Kogevinas**,
Jefe del Programa de cáncer ISGlobal

Coloquio:
«Trabajos saludables
a cada edad»



*Cuaderno de prevención:
Identificación y evaluación
del riesgo de exposición
a agentes químicos*



Amiant



**ATENCIÓN
CONTIENE
AMIANTO**

Respirar el polvo
de amianto es
peligroso para
la salud

Seguir las normas
de seguridad

Unió General de Treballadors de Catalunya



nova classificació i retatge de productes químics 2009



Unió General de Treballadors de Catalunya
Secretaria de Política Sindical - Salut laboral
Rambla de Santa Mònica 10, 08002 Barcelona
Tel. 93 304 68 32 a/e: otpri@catalunya.ugt.org
www.ugt.cat

*Cuaderno de prevención:
Vigilancia de la salud
y los delegados de prevención*

Secretaria de Política Sindical/Salut Laboral
de UGT de Catalunya
www.ugt.cat



Cuaderno preventivo: Radiaciones ionizantes

Secretaria de Política Sindical/Salut Laboral
de la Unió General de Treballadors de Catalunya
www.ugt.cat

de Prevenció

¿Qué es la incapacidad temporal (IT)?

4

Qué dice la normativa sobre la IT

Según el artículo 169, del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de diciembre:

Concepto. Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:

- Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de **trecientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ochenta días** cuando se presuma que durante ellos el trabajador puede ser dado de alta médica por curación.
- Los periodos de observación por enfermedad profesional, en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

• A partir del día 21º, la prestación económica es del 75% de la base reguladora.

Por negociación colectiva, estos porcentajes pueden llegar a complementarse hasta el 100% (consulta tu convenio colectivo).

¿Quién es el responsable de la prestación económica?

- Hasta el 3er día, es a cargo del trabajador.
- Del 4º día al 15º, el subsidio será a cargo del empresario.
- La responsabilidad desde el día 16º en adelante corresponde a las entidades gestoras, el Instituto Nacional de la Seguridad Social o Instituto Social de la Marina, en adelante (INSS/ISM) o la colaboradora autorizada (mutual). No obstante,

GRÀCIES

**OFICINA TÈCNICA DE PREVENCIÓ DE
RISCOS LABORALS**

UGT DE CATALUNYA

mmarquez@catalunya.ugt.org

FINANCIADO POR:

AT2017-0082



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

