

Material de Formació

Formació **avançada** per Delegats/des de Prevenció

Octubre 2014, Secretaria de Salut Laboral de CGT de Catalunya



Índex. Continguts de la Jornada de Formació

1.- Introducció bàsica a la Salut laboral

- 1.1.- Nocions bàsiques la Prevenció de Riscos
- 1.2.- Modalitats preventives a l'empresa
 - 1.2.1.- Propi empresari
 - 1.2.2.- Treballador Designat
 - 1.2.3.- Servei de Prevenció
 - 1.2.3.1.- Propi
 - 1.2.3.2.- Aliè
 - 1.2.3.3.- Mancomunat
- 1.3.- Documents Bàsics de PRL
 - 1.3.1.- Pla de PRL
 - 1.3.2.- L'Avaluació de Riscos Laborals
 - 1.3.3.- La Planificació de l'Activitat Preventiva
 - 1.3.4.- El Pla d'Autoprotecció

2.- Actors principals del Sistema de PRL a l'empresa

- 2.1.- Empresari
- 2.2.- Servei de Prevenció de Riscos Laborals
 - 2.2.1.- Tècnic de PRL
 - 2.2.2.- Metge de Vigilància en la Salut

3.- Informació, consulta i participació dels treballadors en matèria de salut laboral

- 3.1.- Delegats/des de Prevenció
 - 3.1.1.- Quants hem de tenir a l'empresa?
 - 3.1.2.- Dret a la Informació
 - 3.1.3.- Dret a Consulta
 - 3.1.4.- Acompanyament d'Inspec. de Treball i tècnics
 - 3.1.5.- Paralització de l'activitat productiva
 - 3.1.6.- Possibles responsabilitats dels Delegats/des
- 3.2.- Comitè de Seguretat i Salut
 - 3.2.1.- Què és, per a que serveix i cada quan es reuneix?
 - 3.2.2.- La meva empresa no en té, que haig de fer?
 - 3.2.3.- Consell pràctics



4.- Actors que ens trobarem fora de l'empresa: Organismes i entitats

- 4.1.- Inspecció de Treball
- 4.2.- Centre de Seguretat i Salut Laboral
- 4.3.- Les Unitats de Salut Laboral
- 4.4.- Institut Nacional de Salut i Higiene en el Treball
- 4.5.- Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS)
- 4.6.- ICAM (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques)

5.- Les Mútues patronals

- 5.1.- Què és i com funcionen les Mútues patronals?
- 5.2.- Què fer en cas d'alta de la Mútua o inassistència mèdica de la mateixa?
- 5.3.- Tinc dret a la documentació mèdica del meu cas?

6.- Prestacions de Seguretat Social

- 6.1.- Incapacitat Temporal
- 6.2.- Lesions Permanents No Invalidants (LPNI)
- 6.3.- Incapacitat Permanent i Parcial
- 6.4.- Incapacitat Permanent i Total
- 6.5.- Incapacitat Permanent i Absoluta
- 6.6.- Gran Invalidesa
- 6.7.- Recàrrec per manca de mesures de seguretat

7.- Accidents de Treball

- 7.1.- Què és un Accident de Treball?
- 7.2.- Comunicació de l'Accident
- 7.3.- Investigació dels i les Delegades de Prevenció

8. S'han detectat Malalties Professionals a l'empresa, que haig de fer?

- 8.1.- Què és una Malaltia Professional?
- 8.2.- Algunes Malalties Professionals
- 8.3.- Què és el comunicat de malaltia professional?

9. Salut Laboral i Negociació Col·lectiva:

Milliores "voluntàries" de les prestacions de la Seguretat Social

ANNEX. Normativa bàsica en matèria de Prevenció de Riscos



1. Introducció bàsica a la Salut laboral



1. Introducció bàsica a la Salut laboral

1.1.- Nocions bàsiques la Prevenció de Riscos

Prevenció vol dir anticipar-se

Risc és una situació en la que poden ocórrer fets indesitjats, situació en la que augmenten les probabilitats de fets que valorem negativament.

La organització del treball a la societat capitalista és una facultat exclusiva teòricament de l'empresari ("l'anomenat dret de direcció"), però la Llei de Prevenció de Riscos Laborals li posa un límit legal: que no perjudiqui als i les treballadores.

I qui millor que nosaltres, treballadors/es, per saber que ens pot perjudicar, i com organitzar el treball per a que no ens perjudiqui?

Hi ha doncs una expressió més de la lluita de classes: el "dret de direcció" del capital contra el dret de la classe treballadora a organitzar el treball en defensa de la seva salut.

La llei permet imposar al dret de direcció un límit que el capital no està acostumat a respectar.



Les **NORMES BÀSIQUES DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS** son:

- **Evitar el risc sempre que sigui possible**
- **Adaptar el treball a les persones** (adaptar la màquina a la persona i no la persona a la màquina)
- **Combatre el risc en origen**
- **Primer accionar proteccions col·lectives, i només després individuals**

Els i les Delegades de Prevenció han de tenir una actuació ofensiva en la vigilància del compliment REAL i EFECTIU de la normativa en matèria de Salut Laboral.

Denuncia a Inspecció de Treball qualsevol infracció empresarial: pots aconseguir millores reals, o si l'empresa no soluciona el risc la simple existència d'aquesta denuncia pot ser una ajuda pels i les Delegades de Prevenció en cas d'Accident de Treball, o pel propi afectat/da per un Accident de Treball.

No t'arronsis davant l'empresari. La llei en matèria de prevenció de riscos et dona moltes eines per a incidir a l'empresa.

En la teva relació amb l'empresa, tot ha de ser per escrit. El que no estigui escrit no existeix davant de la Inspecció de Treball o el Jutge.



1.2.- Modalitats preventives a l'empresa

1.2.1.- Propi empresari

En empreses de menys de 10 treballadors/es és el propi empresari qui assumeix personalment l'activitat preventiva. Les activitats de Vigilància de la Salut i aquelles que no pugui exercir personalment per manca de formació o mitjans les ha de dur a terme un Servei de Prevenció.

Des de la CGT tenim un posicionament molt crític amb una modalitat preventiva exercida personalment per l'empresari per la manca de garanties pels i les treballadores

1.2.2.- Treballador Designat

L'empresari designa per a aquesta tasca treballadors/es formats en la matèria. Les activitats de Vigilància de la Salut i aquelles que no pugui exercir personalment per manca de formació o mitjans les ha de dur a terme un Servei de Prevenció.



1.2.3.- Servei de Prevenció

(art. 31.2 LPRL i 10.2 RSP)

Assistència especialitzada a l'empresari en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, organitzant els recursos tècnics necessària per portar endavant les activitats preventives.

No és (només) el típic "metge d'empresa", sinó que ha de ser un servei integral per a la Prevenció, i entre d'altres realitza:

Avaluació de Riscos / Vigilància en la Salut / Registre de dades ambientals i sanitaris / Formació i informació als i les treballadores / Possibles adequacions dels llocs de treball

1.2.3.1.- S. P. Propi

És el propi empresari qui assumeix l'activitat preventiva a través de la constitució d'un servei de prevenció propi, si té més de 500 treballadors/es (o més de 250 en empreses de risc especial).

Ha de comptar amb plantilla exclusiva, mitjans i instal·lacions.

1.2.3.2.- S.P. Aliè

Quan es contracta un Servei de Prevenció especialitzat com a organització preventiva especialitzada, amb acreditació oficial, equips i preparació.

És obligatori quan la Autoritat Laboral ho diu o amb altres fórmules no és suficient.

Les Mútues poden actuar com a Servei de Prevenció Aliè, però a través de SA o SL, amb capital formal separat (RD 688/2005). Hi ha un clar perill de confrontació d'interessos, ja que la mateixa Mútua fa el Servei de Prevenció i cobreix les contingències professionals.

1.2.3.3.- Mancomunat

Per racionalitzar els recursos, es crea un servei mancomunat de varies empreses



1.3.- Documents Bàsics de PRL

1.3.1.- Pla de PRL

El Pla de Prevenció és el document on es descriu el Sistema de Prevenció de Riscos de l'Empresa: Modalitat Preventiva, Organigrama Preventiu de l'empresa, Actors, Funcions, Responsabilitats, Política Preventiva, etc...)

1.3.2.- L'Avaluació de Riscos Laborals

Poden haver riscos que no es puguin eliminar de forma absoluta, i cal controlar-los i minimitzar-los. En aquest cas cal avaluar el risc que no ha pogut ser evitat.

Cada lloc de treball ha de comptar amb la seva Avaluació de Riscos Laborals, per tal de delimitar els riscos existents, o si cal que el treballador/a que hi treballa necessita una protecció especial.

Cada lloc de treball de cada sector industrial és diferent: us recomanem estudiar els criteris de les Notes Tècniques de Prevenció (NTP) emeses per l'INSHT i altres informes.

Si resultat de l'Avaluació es detecta un Risc, ha de constar una proposta d'eliminació o reducció d'aquest, així com els plans o mesures de control del mateix.



1.3.3.- La Planificació de l'Activitat Preventiva

A partir de l'Avaluació de Riscos es porta a terme una Planificació dels objectius, de les solucions més viables i els terminis en que es portarà a terme.

Cal doncs deixar constància per escrit de:

- activitats preventives que es portaran a terme per eliminar o reduir els riscos
- terminis per a portar a terme cada activitat
- designació dels responsables per a dur-ho a terme
- Recursos humans i materials necessaris

1.3.4.- El Pla d'Autoprotecció

Sovint abans s'anomenava Pla d'Emergència. És el document on es recull el Pla d'Actuació en cas que hi hagi una emergència a la feina, tant si és interna (pròpia de l'empresa) com externa (fruit d'un accident aliè a l'activitat laboral de l'empresa). Ha de basar-se en una Avaluació dels Riscos presents a l'empresa i el seu entorn. No és igual de complex el Pla d'Autoprotecció d'una gestoria de 10 treballadors que el d'una planta química. De totes formes, si la gestoria petita es troba prop d'una central nuclear o una petroquímica, haurà de considerar l'actuació dels treballadors en cas d'accident extern. Principals elements: evacuació, confinament (emergència externa), intervenció en cas d'incendi, intervenció en cas d'emergència sanitària (1rs Aux).



2.- Actors principals del Sistema de PRL a l'empresa



2.- Actors principals del Sistema de PRL a l'empresa

2.1.- Empresari

2.2.- Servei de Prevenció de Riscos Laborals

2.2.1.- Tècnic de PRL

2.2.2.- Metge de Vigilància en la Salut

(art. 14.2, 14.5 i 22.1 LPRL)

És la el control periòdic (a través de reconeixements mèdics) de que la salut dels i les treballadores no s'ha vist danyada per la seva feina.

És bàsic que sigui específica del lloc de treball o feina, ja que si no podem fer una Vigilància merament formal sense cap efecte ni transcendència.

És bàsica per:

Controlar a temps si un treballador/a està veient afectada la seva salut, i poder actuar a través d'una adequació de lloc de treball. És molt important, entre d'altres, en Malalties Professionals com l'epicondilitis o la silicosis, o Accidents de Treball derivades de la càrrega de pesos.

Estudiar si hi ha una afectació general a un col·lectiu de treballadors/es per una feina
Comprovar si les mesures preventives eviten realment el dany



(Continuació 2.2.2.- Metge de Vigilància en la Salut)

Tots els costos han de ser assumits per l'empresari

També ha d'aplicar-se als treballadors temporals.

Pot ser millorada per Negociació Col·lectiva.

La no realització de la Vigilància en la salut reglamentada dona lloc a Infracció Greu, amb responsabilitats fins i tot penals.

La Vigilància en la Salut prèvia a la admissió es dona en llocs de treball amb riscos de Malaltia Professional, i dependent del lloc de treball pot ser fins i tot posterior a la extinció de la relació laboral.

Els resultats de les proves han de ser informats als i les treballadores.

Els resultats són confidencials, però el resultat “d'apte o no” ha de ser comunicat als Delegats/des de Prevenció.



3.- Informació, consulta i participació dels treballadors en matèria de salut laboral



3.- Informació, consulta i participació dels treballadors en matèria de salut laboral

3.1.- Delegats/des de Prevenció

Normativa: Article 35 i següents de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, 31/1995

El Delegat/da de Prevenció és el o la representant dels i les treballadores amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals.

Es trien entre els representants del personal (Delegats de Personal o Comitè d'Empresa), encara que per Conveni o Acord es pot pactar designar altres treballadors/es (art. 35.4 LPRL).

No hi ha un criteri legal de com designar-los, i per tant ho ha de decidir la representació dels i les treballadores.

Funció bàsica: vigilar i controlar el compliment de la normativa en matèria de Salut Laboral



3.1.2.- Dret a la Informació

Els i les Delegades de Prevenció tenen dret a tenir tota la documentació relativa a la prevenció de riscos laborals a l'empresa, i la necessària per a poder realitzar les seves funcions de forma real i efectiva. A més l'empresa li ha d'aportar la informació de qualsevol Accident de Treball o Malaltia Professional que es doni a l'empresa.

Per tant, el Dret a Informació inclou (entre d'altres):

- Els riscos per a la seguretat i salut, tant els generals com els específics de cada lloc de treball o funció, i l'avaluació de riscos
- Mesures i activitats de protecció
- Mesures d'emergència
- Qualsevol dany a la salut causat als i les treballadores (també als incidents)
- Resultats dels reconeixements mèdics i vigilància en la salut

Tens dret a còpia de la informació, sobretot si és molt àmplia i complexa.

El **Dret a Formació** inclou que l'empresari ha de donar als i les Delegades de Prevenció els mitjans i la formació necessària per a fer la seva funció (segons es riscos de cada empresa, i els nous riscos que apareguin). Les despeses a abonar per l'empresari inclouen els desplaçaments o cursos en les seves funcions



3.1.3.- Dret a Consulta

(art. 33.2 i 18.2 LPRL)

Tens dret a que l'empresari et consulti per escrit 15 dies abans d'implementar una mesura amb conseqüències de Salut Laboral (o el temps imprescindible), i que l'Informe que es realitzi en aquests 15 dies pels o les Delegats/des de Prevenció sigui contestat de forma raonada per l'empresa.

El dret a Consulta inclou qualsevol actuació de l'empresa que pogués tindre efectes en la seguretat i salut dels i les treballadores, i per tant (exemples):

- Introducció de noves tecnologies o màquines
- Activitats de l'empresa de Protecció o Prevenció
- Designació encarregats de mesures d'emergència
- Procediments d'Informació i Formació dels i les treballadores

El Dret a Consulta no vincula a l'empresari, que pot fer segons el seu criteri.

Únicament ha de “consultar” i respondre de forma raonada els informes dels Delegats de Prevenció



3.1.4.- Acompanyament d'Inspecció de Treball i tècnics

(art. 36.2 i 40 LPRL)

Inclou tant el dret d'acompanyar a l'Inspector de Treball, com accedir als resultats dels Informes les les visites i mesures adoptades (sancions,...)

Inclou també les possibles visites d'altres inspectors (especialitzats en alguna branca, com nuclear, químic,...)

3.1.5.- Paralització de l'activitat productiva

(art. 36.2 i 21.3 LPRL)

En cas de risc “greu i imminent”.

L'acord de paralització de l'activitat preventiva ha de ser comunicat en 24h a la Inspecció de Treball, que ha d'anul·lar o ratificar la paralització

3.1.6.- Possibles responsabilitats dels Delegats/des

Es demana “sigilo professional” als i les Delegades de Prevenció respecte a les informacions a la que poden accedir.



3.2.- Comitè de Seguretat i Salut

3.2.1.- Què és, per a que serveix i cada quan es reuneix?

Normativa: Articles 19 de l'Estatut dels Treballadors i 38 i 39 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, 31/1995

Es crea en centres de treball o empreses de més de 50 treballadors/es, format per els i les Delegades de Prevenció i representants de l'empresa, amb la funció de consultar regular i periòdica en matèria de prevenció de riscos laborals.

L'empresa acostuma a portar tècnics i assessors.

Ha de reunir-se almenys cada 3 mesos, i qualsevol de les dues parts (empresa o Delegats de Prevenció) poden sol·licitar reunions abans d'aquest termini.

No és un òrgan de negociació, sinó de treball, fet pel qual la jurisprudència ha determinat que no té perquè ser proporcional la participació dels diferents sindicats segons els vots.



3.2.2.- La meva empresa no té Comitè de Seguretat i Salut, que haig de fer?

Si la teva empresa no té Comitè de Salut Laboral comunica la decisió del Comitè d'Empresa o Delegats de Prevenció de la necessitat de crear-ne.

En cas de que l'empresa no faci cas a aquest requeriment denuncia-ho a Inspecció de Treball o via Demanda de conflicte Col·lectiu.

3.2.3.- Consell pràctics

Consell: aixeca acta de totes les reunions.

En cas de que l'empresa no convoqui Consell de Salut almenys cada 3 mesos, reclama-ho per escrit a l'empresa. Si la infracció empresarial no rectifica denuncia-ho a la Inspecció de Treball.

En tot cas, i com sempre, totes les comunicacions amb l'empresa en aquest àmbit han de ser per escrit. Moltes vegades, i per desgràcia, el que no està per escrit no existeix.



**4.- Actors que ens
trobarem fora de
l'empresa:
Organismes i
entitats**



4.- Actors que ens trobarem fora de l'empresa: Organismes i entitats

4.1.- Inspecció de Treball

És el servei públic del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya competent per vigilar i exigir el compliment de les normes de l'ordre social en matèria laboral i en prevenció de riscos laborals. A la Inspecció de Treball s'ha de denunciar les infraccions empresarials o deficiències en matèria de Salut Laboral.

Valora bé com i quan posar denúncies a la Inspecció de Treball

Fonamenta-les bé, amb els fets i arguments jurídics, i amb la documentació adjunta necessària (fotos, actes,...)

Un cop tinguis assignat Inspector/a, truca-la o passa a visitar-la davant de qualsevol novetat important. Els i les Inspectores són persones i es pot (i t'anirà bé) parlar amb ells o elles.



4.2.- Centre de Seguretat i Salut Laboral

Organisme autonòmic encarregat (entre d'altres funcions) d'assessorar, donar assistència i suport tècnic en matèria de seguretat i salut laboral i prevenció de riscos laborals a la Inspecció de Treball (entre d'altres) en matèria de seguretat i salut laboral.

Els seus informes especialitzats poden ser concloents en alguns casos.

N'hi ha un a cada província i depenen de la Subdirecció General de Seguretat i Salut Laboral.

Organitzen cursos gratuïts sobre temes tècnics preventius i que els i les Delegades de Prevenció hi podem assistir. Es pot demanar i negociar amb l'empresa que t'autoritzi a anar-hi en hores de feina com a formació preventiva. Si no, sempre s'hi pot anar en hores sindicals. Des de la Secretaria de Salut de Catalunya intentarem avisar-vos dels cursos més interessants



4.3.- Les Unitats de Salut Laboral

Són organismes territorials dependents de l'ICS (Institut Català de la Salut, dependent de l'administració autonòmica catalana) especialistes en salut laboral i assessoren i emeten informes i dictàmens als metges i metgesses de capçalera. Els seus informes especialitzats poden ser de gran ajuda.

N'hi ha a tot el territori: Barcelona, Barcelonès Nord/Maresme, Camp de Tarragona, Catalunya Central, Costa Ponent,...

4.4.- Institut Nacional de Salut i Higiene en el Treball

El INSHT és un organisme de l'administració estatal encarregat de "promocionar i donar suport a la Prevenció de Riscos".

A la seva plana web podreu trobar molta informació, especialment les **NOTES TÈCNIQUES DE PREVENCIÓ (NTP)**, a més dossiers i altres formacions.



4.5.- Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS)

Organisme de l'administració estatal encarregat de reconèixer o denegar les prestacions de la Seguretat Social, a més de resoldre sobre si la contingència de les mateixes és comuna o professional (Accident de Treball o Malaltia Professional)

4.6.- ICAM (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques)

Organisme de l'administració autonòmica catalana (depenent de l'ICS) encarregat del control de la inspecció, l'avaluació i el seguiment dels processos mèdics de les prestacions del sistema de la Seguretat Social en matèria d'incapacitats i baixes laborals, a més d'emetre Dictamen sobre si la contingència de les mateixes és comuna o professional (Accident de Treball o Malaltia Professional).

L'ICAM realitza Dictamen (proposta de resolució) i és l'INSS qui resolt de forma definitiva.



5.- Les Mútues patronals



5.- Les Mútues patronals

5.1.- Què són i com funcionen les Mútues patronals?

Són associacions d'empresaris/es suposadament sense ànim de lucre, amb personalitat jurídica pròpia, que degudament autoritzades pel Ministeri de Treball i Inmigració es constitueixin per col·laborar amb la Seguretat Social.

La llei no els permet tenir beneficis, i teòricament tots els beneficis anuals de cada Mútua haurien de ser retornats a la caixa de la Seguretat Social. A la pràctica, però, a través de quantiosos sobresous, i ostentosos congressos i altres despeses, aconsegueixen no obtenir pràcticament mai cap benefici final.

Representen l'externalització i semiprivatització de la sanitat dels treballadors, sota la legitimació de la seva major "eficàcia" respecte a l'INSS, fonamentada en que, segons totes les dades oficials, donen menys baixes, més curtes i amb menys determinacions professionals que la sanitat pública.

Els seus membres tenen responsabilitat mancomunada.

Des de la CGT estem per la seva desaparició i per una sanitat 100% pública



5.2.- Què fer en cas d'alta de la Mútua o inassistència mèdica de la mateixa?

Actualment, les Mútues només poden donar altes per Accident de Treball o Malaltia Professional. En cas de Malaltia Comuna, a pesar d'abonar la prestació, no poden donar l'alta mèdica, i només poden fer proposta a l'ICAM.

És molt comú que els criteris mèdics de les Mútues siguin molt restrictius, i doni altes en Accident de Treball o Malaltia Professional per milloria quan el o la treballador/a encara no pot treballar. En aquest cas cal agafar la baixa per Malaltia Comuna i sol·licitar el canvi de contingència de la baixa de comuna a professional. Ho poden fer:

- El propi treballador/a
- El metge de capçalera

En ambdós casos la decisió final és de l'ICAM.

5.3.- Tinc dret a la documentació mèdica del meu cas?

Tens dret a totes les proves mèdiques i informes que t'han realitzat, i la Mútua en cap cas es pot negar a aportar-los (encara que a vegades li costa)



6.- Prestacions de Seguretat Social



6.- Prestacions de Seguretat Social

6.1.- Incapacitat Temporal

La baixa mèdica del o la treballadora per Incapacitat Temporal. La durada màxima és de 18 mesos, 1 any més una pròrroga de sis mesos.

Si és per contingència professional la prestació és a càrrec de la Mútua, que no només realitza els controls mèdics sinó que té competències per donar alta per milloria.

Si és per Malaltia Comuna la competència de l'alta mèdica és del metge de capçalera o l'ICAM, i la Mútua només pot donar alta mèdica per inassistència a la revisió mèdica.

6.2.- Lesions Permanents No Invalidants (LPNI)

Prestació consistent en una indemnització a tant alçat que la Seguretat Social reconeix als treballadors/es que sofreixin lesions, mutilacions i deformitats causades per accidents de treball o malalties professionals, que sense arribar a constituir incapacitat permanent, suposin una disminució de la integritat física del treballador, sempre que apareguin recollides en el barem establert a aquest efecte



Incapacitat Permanent i Parcial

És aquella que, sense aconseguir el grau de total, ocasiona al treballador una disminució no inferior al 33% en el seu rendiment normal per a la professió habitual, sense impedir-li la realització de les tasques fonamentals de la mateixa.

Dona dret a una indemnització a tant alçat de 24 mensualitats de la Base Reguladora

Incapacitat Permanent i Total

És aquella que inhabilita al treballador per a la realització de totes o de les fonamentals tasques de la seva professió habitual, sempre que pugui dedicar-se a una altra diferent.

Dona dret a una prestació del 55% de la Base Reguladora, que augmenta al 75% als 55 anys si no es té una altra feina



Incapacitat Permanent i Absoluta

És aquella que inhabilita per complet al treballador per a tota professió o ofici. Dona dret a una prestació del 100% de la Base Reguladora sense impostos.

Gran Invalidesa

És la situació del treballador afecte d'incapacitat permanent i que, per conseqüència de pèrdues anatòmiques o funcionals, necessita l'assistència d'una altra persona per als actes més essencials de la vida, tals com vestir-se, desplaçar-se, menjar o anàlegs.

Dona dret a un complement de la invalidesa absoluta.

Recàrrec per manca de mesures de seguretat

Si l'Accident de Treball o Malaltia Professional s'han donat per una infracció empresarial en matèria de Salut Laboral, la Inspecció de Treball pot proposar un Recàrrec del 30% al 50% sobre totes les prestacions derivades de l'Accident de Treball o Malaltia Professional. (art. 123 LGSS)



7.- Accidents de Treball



7.- Accidents de Treball

7.1.- Què és un Accident de Treball?

Accident de Treball és qualsevol qualsevol lesió corporal que el treballador pateixi com a conseqüència del treball per compte aliena (art. 115 LGSS).
Inclou:

Els causats al anar o tornar de la feina (in itinere)

Malalties anteriors agreujades per la feina

7.2.- Comunicació de l'Accident

L'empresa té l'obligació de notificar (per escrit o per internet) els Accidents de Treball a través del “*Parte de Accidente*” (Comunicació de l'Accident).

S'ha de fer en qualsevol Accident que doni lloc a una baixa d'almenys 1 dia.

S'ha de presentar davant l'INSS o la Mútua en el termini de 5 dies.

Si l'Accident és mortal, molt greu o greu s'ha de comunicar a l'Autoritat Laboral (que ho envia a la Inspecció de Treball) en el termini de 24 hores (Atenció!, aquest fet fa que moltes empreses sempre qualifiquin els accidents de lleus, per no Informar la Inspecció: en aquest cas cal denunciar-ho a la Inspecció)



7.3.- Investigació dels i les Delegades de Prevenció

El primer que cal fer és investigar l'Accident de Treball, tant si és greu, lleu o simple incident (sense ni tan sols baixa mèdica)

Aportar a la Inspecció tota la informació de l'Accident de Treball, i mantenir un canal de comunicació amb l'Inspector/a:
normalment l'empresa aporta documentació parcial o falsa.



8. MALALTIES PROFESSIONALS



8. MALALTIES PROFESSIONALS

8.1.- Què és una Malaltia Professional?

És una Malaltia que està dins el Quadre de Malalties Professionals relacionada amb una activitat física o exposició a producte concret. (article 116 LGSS i Quadre de Malalties Professionals, Reial decret 1299/2006, de 10 de novembre)

Per exemple, és Malaltia Professional l'asbestosis de treballador exposat laboralment a l'amiant, doncs l'asbestosis consta al Quadre de Malalties Professionals com a patologia derivada de l'exposició a l'amiant.

8.2.- Algunes Malalties Professionals

ASBESTOSIS / EPICONDILITIS / DERMATITIS DE CONTACTE / CÀNCERS / ...

8.3.- Què és el comunicat de malaltia professional?

Les característiques pròpies de la Malaltia Professional han generat propi un MODEL OFICIAL DE PARTE DE MALALTIA PROFESSIONAL amb més control i seguiment, gestionats per l'INSS, que ho ha d'enviar a la Inspecció de Treball.



8.4.- S'han detectat Malalties Professionals a l'empresa, que haig de fer?

Les Malalties Professionals tenen característiques pròpies, al ser moltes vegades causades per exposicions continuades en el temps (moltes vegades anys o dècades) a productes, substàncies o ritmes de treball.

Demana el màxim d'informació a l'empresa respecte al causant de la malaltia Professional (Avaluacions de Riscos, Vigilàncies en la salut,...)

És bàsic un seguiment del compliment real i efectiu de la Vigilància en la salut específica pel risc detectat. La Vigilància en la Salut serà l'eina principal per evitar les Malalties Professionals.

Fes un registre i seguiment dels casos detectats a l'empresa
Denúncia a la Inspecció qualsevol incompliment
en aquesta matèria



9. Salut Laboral i Negociació Collectiva



9. Salut Laboral i Negociació Col·lectiva

Millores “voluntàries” de les prestacions de la Seguretat Social

La CGT ha d’apostar per a que en la Negociació Col·lectiva es donin millores al mínim establert per la llei, i com a exemples:

- Millores en les prestacions de maternitat i lactància: sobretot en aquells sectors productius amb exposicions a productes tòxics
- Millores en les prestacions derivades d’Accident de Treball o Malaltia Professional, com baixes al 100% del salari, indemnitzacions, complements,...
- Millores en la Vigilància en la Salut, tals com reconeixements específics del sector, proves mèdiques complementàries,...
- Dret a reingrés en l’empresa amb adequació de lloc de treball en cas d’invalidesa total per a la feina habitual.



10. Normativa bàsica en matèria de Prevenció de Riscos



10. Normativa bàsica en matèria de Prevenció de Riscos

Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), Llei 31/1995, de lectura obligatòria. És la llei fonamental a partir de la qual s'estructura la Prevenció de Riscos a l'Estat espanyol. Regula pràcticament tots els àmbits de la Prevenció a l'empresa i les obligacions i drets de tots els actors en joc.

Reglament dels Serveis de Prevenció (RSP), REAL DECRETO 39/1997, de 17 de gener, regula les obligacions empresarials de l'avaluació de riscos, la planificació preventiva i l'itinerari formatiu en matèria preventiva.

Llei General de la Seguretat Social (LGSS), Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de juny, regula tots els àmbits de les prestacions.

Estatut dels Treballadors, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de març, que també regula aspectes importants

Quadre de Malalties Professionals, Reial decret 1299/2006, de 10 de novembre

Real Decret 486/1997, disposicions mínimes dels llocs de treball

Real Decret 1215/1997, d'Equips de Treball

Real Decret 773/1997, d'Equips de Protecció Individual (EPI)



O els seus beneficis o la nostra salut



Secretaria de Salut Laboral
salutlaboral@cgtcatalunya.cat
[@Salut_Lab_CGT](https://twitter.com/Salut_Lab_CGT)

CGT

Catalunya

