



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH

www.upc.edu/prevencio

Risc psicosocial

Procés per motius de salut

Edifici VX
Plaça Eusebi Güell, 6
08034 Barcelona
Telèfon: 93 4017450
servei.prevencio@upc.edu
<http://www.upc.edu/prevencio>

Data del document
Juliol 2017

1. Introducció	4
2. Descripció del procés	5
2.1. Inici del cas	5
2.2. Visita mèdica per motius de salut	5
2.3. Visita tècnica del lloc de treball	5
2.3.1. Anàlisi de les condicions psicosocials del lloc de treball	6
2.3.2. Valorar les condicions del lloc de treball o de l'activitat que poden repercutir negativament en el problema de salut de la persona treballadora	6
2.3.3. Implantació i seguiment de les mesures preventives tècniques i/o organitzatives	8
2.3.4. Establir terminis de revisió	9
Annex 1: Document de participació en el procés	10
Annex 2: Document de compromís de la Comissió Ètica i de Resolució de Conflictes (CERC)	11

1. Introducció

La Llei 31/1995, de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals (en endavant LPRL), estableix el dret de tota persona treballadora a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut (art. 14 de la LPRL), esmentant entre els seus principis, l'obligació d'adaptar el lloc de treball a la persona (art. 15 de la LPRL) i en particular al d'aquell personal que per les seves pròpies característiques o estat biològic conegut, sigui especialment sensible a determinats riscos (art. 25 de la LPRL), indicant que per aconseguir-ho, s'establiran les mesures i es desenvoluparan les activitats que es considerin necessàries.

Així mateix, a l'article 22 de la LPRL indica que **“L'empresari ha de garantir als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut segons els riscos inherents al lloc de treball”**. Aquesta vigilància únicament “es podrà portar a terme quan el treballador hi doni el seu consentiment. Només s'exceptuaran d'aquest caràcter voluntari, amb l'informe previ dels representants dels treballadors, els supòsits en què la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa”.

Per tal de garantir el dret de tota persona treballadora a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, la vigilància periòdica específica de l'estat de salut haurà de poder ser realitzada **“a petició del treballador, quan el mateix cregui que les alteracions de la seva salut són produïdes per l'activitat laboral”**¹.

Per la seva banda, la UPC a la seva política de prevenció², assumeix el compromís de “Garantir una correcta vigilància i promoció de la salut pel benestar de les persones”.

La UPC, mitjançant aquest document, dona resposta a la protecció requerida a la normativa vigent i al compromís de la seva política de prevenció, definint el procés a aplicar des del moment que una persona treballadora te la sospita que les alteracions de la seva salut poden estar produïdes o estar relacionades amb l'activitat o les condicions psicosocials del lloc de treball, o quan poden existir especials sensibilitats a aquest tipus de risc. Es considera que per garantir una adequada protecció de la persona, s'ha de realitzar una valoració de la seva capacitat psicofísica i de les condicions psicosocials del lloc de treball per garantir que pot desenvolupar el seu treball sense risc per ella mateixa o per la salut d'altres persones. Aquesta anàlisi i posterior valoració implica que la persona comunicant iniciï i accepti, de forma voluntària, el procés específic d'exploració que garanteixi la no discriminació i la confidencialitat de les dades.

¹ Ministerio de Sanidad y Consumo. “Libro Blanco de la vigilancia de la salud para la prevención de riesgos laborales”, desembre de 2003, pàg. 25.

² Aprovada pel Consell de Govern (23 de juliol de 2009)

2. Descripció del procés

2.1. Inici del cas

L'abordatge en la gestió de casos amb problemes de salut que poden estar relacionats o produïts per factors de risc psicosocial, requereix de la sol·licitud de la "visita mèdica per motius de salut" a través de l'eina electrònica de sol·licitud d'atenció a la salut de les persones www.upc.edu/revisions_mediques/treballador

Si la persona treballadora es dirigeix a altres canals establerts a la UPC com:

- Direcció de Personal
- Delegats i delegades de prevenció o Comitè de Seguretat i Salut
- Servei de Desenvolupament Professional (SDP)
- Altres

aquests l'hauran d'informar que s'ha d'adreçar a l'eina de sol·licitud d'atenció a la salut de les persones per iniciar el procés.

2.2. Visita mèdica per motius de salut

La persona treballadora amb problemes de salut acudirà al centre VIPS en el dia i hora seleccionat. En aquesta visita, haurà d'aportar els informes mèdics de que disposi i que acreditin el seu estat de salut (informes on consti la informació relacionada amb els problemes de salut) per tal que el personal sanitari del Centre VIPS realitzi la visita mèdica corresponent.

Amb aquesta informació i en funció de l'activitat desenvolupada, el personal sanitari valorarà si el problema de salut pot estar o no relacionat amb l'activitat laboral i/o les condicions del lloc de treball. Si el problema de salut no està relacionat, si s'escau, derivarà a la persona treballadora al Sistema Públic de Salut i finalitzarà aquest procés.

2.3. Visita tècnica del lloc de treball

En el cas que es determini que el problema de salut pot tenir relació amb l'activitat laboral i/o les condicions psicosocials del lloc de treball, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals (SPRL) concertarà una visita al lloc de treball.

El SPRL informarà a la persona treballadora del contingut i les fases d'aquest procés i aquesta haurà de signar el document de participació en el procés (Document de l'annex 1) per tal de donar la seva conformitat a les actuacions a realitzar durant el procés per a l'anàlisi i gestió del cas.

Per a tots els efectes d'aquest procés, aquest no s'aplicarà si no es signa l'esmentat document.

2.3.1. Anàlisi de les condicions psicosocials del lloc de treball

El SPRL analitzarà les condicions psicosocials del lloc de treball per tal de valorar si existeixen factors psicosocials que poden incidir en la salut de la persona treballadora. En cas que el SPRL necessiti més dades per aquesta valoració, podrà demanar informació (professiograma) o entrevistar al Cap de la persona treballadora o a altres persones en l'ànim d'obtenir la informació que li permeti delimitar els factors de risc psicosocial del lloc de treball.

2.3.2. Valorar les condicions del lloc de treball o de l'activitat que poden repercutir negativament en el problema de salut de la persona treballadora

Amb tota la informació obtinguda en relació a les condicions del lloc de treball el SPRL valorarà si:

- A. **NO existeixen condicions** de l'activitat o del lloc de treball que poden repercutir negativament en el problema de salut de la persona treballadora.

En aquest cas, el personal sanitari del centre ViPS emetrà un informe indicant que la persona treballadora pot seguir realitzant les tasques habituals de la seva activitat laboral, ja que no són les condicions del lloc i/o de l'activitat les que afecten l'estat de salut de la persona treballadora.

Aquest informe de consulta de salut es lliurarà a la persona treballadora. En el cas que procedeixi, se l'indicarà el seguiment a realitzar i si s'escau, les recomanacions preventives aconsellables a adoptar.

Es trametrà còpia del document al director o directora (per PDI) o a la direcció de la Unitat (PAS) pel seu coneixement i als efectes oportuns.

- B. **Existeixen condicions** de l'activitat o del lloc de treball que poden repercutir en el problema de salut de la persona treballadora.

El SPRL haurà d'avaluar quins són els factors de risc psicosocial presents en el lloc de treball que poden afectar la salut de la persona treballadora diferenciant els provocats per conflictes interpersonals dels que no ho són:

- Alteracions a la salut provocades per factors psicosocials relacionats amb les demandes de treball (ritme, tipus de demandes i/o requeriments de les tasques, ...), el control sobre el treball (grau d'autonomia, participació/supervisió, desenvolupament i conflicte de rol...), suport social i/o reconeixement del treball.

Davant d'aquests factors de risc s'han d'adoptar mesures preventives que eliminin o minimitzin el risc.

Un cop analitzat el cas s'emetrà un informe de consulta de salut. En el cas que existeixin restriccions que es consideren que poden perjudicar la salut de la persona treballadora s'indicaran en aquest informe. Així mateix, en cas que es consideri oportú, el personal sanitari, establirà el període per al seguiment de l'estat de salut.

- Alteracions a la salut provocades per conflictes interpersonals

El SPRL proposarà a la Presidència del Comitè de Seguretat i Salut la constitució d'una Comissió Ètica i de Resolució de Conflictes (CERC). Aquesta Comissió té per objectiu analitzar, valorar, proposar mesures i arribar a una resolució del cas a partir de la informació rebuda del SPRL.

➤ Constitució de la CERC

La Comissió Ètica i de Resolució de Conflictes (CERC) estarà formada per:

- 1 representant de l'Àrea de Personal
- 1 representant del SPRL, que actuarà com a secretari
- 1 delegat/da de prevenció del col·lectiu implicat
- El/La Responsable de la Unitat afectada (si no és part implicada)

Aquesta Comissió es podrà ampliar amb un membre més si la seva participació pot resultar rellevant a la resolució del conflicte.

Tots els membres de la CERC garantiran en tot el procés la no discriminació i la confidencialitat de les dades i informacions obtingudes (veure a l'annex 2 el Document de compromís de la CERC).

El SPRL comunicarà per escrit a la persona treballadora els noms dels components de la CERC en el moment de la seva constitució i abans de qualsevol actuació. Si un cop comunicats els noms dels membres de la CERC el treballador no estigués d'acord amb algun membre, el SPRL comunicarà aquesta circumstància a la Comissió que haurà de substituir, sempre que sigui possible, el o els membres no acceptats. Aquesta recusació només es podrà produir una vegada.

Fins que la persona treballadora no accepti la composició final de la CERC, aquesta no coneixerà el nom de la persona comunicant.

➤ Anàlisi del possible risc de conflicte interpersonal

El SPRL s'entrevistarà amb altres fonts que poden aportar dades en relació al conflicte presentat. Aquestes fonts poden ser:

- Persones implicades directament en el conflicte
- Superiors jeràrquics

- Testimonis: altres treballadors/es que poden aportar informació respecte de les conductes o situació de conflicte.

La informació facilitada s'analitzarà de cara a la valoració final del cas. Per aquest motiu, s'informarà a l'inici de cadascuna de les entrevistes de l'ús que es pot fer de les dades aportades.

➤ Elaboració de l'informe

El SPRL elaborarà un informe que reculli la informació obtinguda, contemplant l'origen del risc i la descripció del problema. També haurà de contemplar la valoració del cas i la proposta de mesures preventives i/o correctores.

➤ Resolució de la CERC

El SPRL convocarà a la CERC per tal de comunicar els resultats de l'anàlisi. Aquest informe haurà d'incloure:

- Acceptació per part de la persona comunicant d'aquest procés de valoració.
- Descripció i antecedents del problema.
- Valoració del cas.
- Proposta de mesures preventives i/o correctores per a la resolució del cas.

La CERC, en funció de la informació rebuda, haurà d'arribar a una proposta d'actuacions preventives i/o correctores que haurà de comunicar a qui correspongui per a la seva valoració i posterior implantació.

Posteriorment, la CERC citarà a la/les persona/es implicada/es i comunicarà verbalment i per escrit la resolució adoptada.

Amb aquest procés de valoració, la UPC es compromet a portar el cas fins a la seva resolució, garantint en tots els casos la confidencialitat de les dades i la no utilització de les mateixes amb altres finalitats diferents a les establertes en aquest document.

2.3.3. Implantació i seguiment de les mesures preventives tècniques i/o organitzatives

Un cop s'hagin adoptat les mesures preventives pertinents (tant per part del Director/a, de la direcció de la Unitat, de Gerència o vicerector o vicerectora de Personal Acadèmic segons correspongui) s'informarà al SPRL de les mesures adoptades.

2.3.4. Establir terminis de revisió

Un cop hagi passat el termini establert per fer el seguiment de l'estat de salut de la persona treballadora (si així s'ha indicat), el personal de Vigilància de la Salut farà una visita mèdica de seguiment i tornarà a valorar el seu estat de salut.

Després de cada revisió, el personal sanitari del centre ViPS emetrà un informe de consulta de salut en el que determinarà si es segueixen mantenint les mateixes condicions que van provocar la implantació de mesures tècniques i/o organitzatives.

El personal sanitari informarà de la necessitat de:

- seguir en la mateixa situació perquè la persona segueix amb les alteracions de salut
- tancar el seguiment perquè la persona treballadora ha millorat o bé perquè no hi ha previsió de millora al tractar-se d'una malaltia crònica.

Aquesta informació es trametrà a la persona treballadora, a la direcció de la Unitat o director o directora pel seu coneixement i als efectes oportuns.

Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Universitat Politècnica de Catalunya

Barcelona, 21 de Juliol de 2017

Arantza Igartua Somolinos
Responsable de l'Àrea d'Ergonomia i
Psicosociologia Aplicada

Josep Barco Herrero
Cap del Servei de Prevenció de Riscos Laborals



Annex 1: Document de participació en el procés



PARTICIPACIÓ EN EL “PROCÉS PER MOTIUS DE SALUT: RISC PSICOSOCIAL”

Jo, amb D.N.I.
confirmo haver rebut, llegit i entès la informació del “Procés per motius de salut: risc psicosocial” que dóna compliment a l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, i estic conforme amb ell pel que dono el meu consentiment per endegar el procés d'anàlisi que comportarà la recollida de la màxima informació possible (de caràcter documental i testifical) que permeti aclarir totes les qüestions que siguin necessàries per identificar els possibles riscos psicosocials.

Llegit, entès i conforme del treballador

Nom:

Signatura:

A de de

Nota: El procés d'investigació garantirà la confidencialitat de les dades i les informacions rebudes i, no s'utilitzaran **en cap cas** per a altres finalitats diferents a les establertes en aquesta comunicació.

Annex 2: Document de compromís de la Comissió Ètica i de Resolució de Conflictes (CERC)

DOCUMENT DE COMPROMIS DE LA COMISSIÓ ÈTICA I DE RESOLUCIÓ DE CONFLICTES (CERC)

A petició del Sr/a. XXX, que sol·licita analitzar una situació relacionada amb conflictes interpersonals en XXX, s'inicia l'aplicació del "Procés per motius de salut – Risc psicosocial" que comporta la creació d'una Comissió Ètica i de Resolució de Conflictes (CERC).

Aquesta Comissió té per objectiu, analitzar, valorar, proposar mesures i arribar a una resolució del cas, a partir de la informació rebuda del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

La Comissió es compromet a:

- Resoldre per escrit, les conclusions i proposta d'actuació derivada del procés.
- Elevar a l'òrgan competent la resolució assolida per a la seva execució.
- Garantir la no discriminació i confidencialitat de les dades i informacions obtingudes del cas.
- No cercar altres informacions del cas que puguin alterar el procediment establert al protocol de valoració.
- La no utilització de les dades amb altres finalitats diferents a les establertes en el protocol de valoració.

La **composició de la CERC** per a la resolució d'aquest cas és:

- XXX, en representació de l'àrea de personal
- XXX, com a Responsable de la Unitat implicada
- XXX, com a delegat/ada de prevenció
- XXX, representant del SPRL que actuarà com a secretari

La CERC es compromet a garantir els punts establerts en aquest document i a seguir les indicacions del SPRL per a la realització de l'anàlisi dels factors psicosocials.

Comissió Ètica de Resolució de Conflictes (El/La Responsable de la Unitat afectada, Representant de l'Àrea de Personal, Delegat o Delegada de Prevenció, Representant del SPRL).
Signatures,

Representant Àrea de
Personal

Responsable de la
Unitat afectada

Delegat/ada de
prevenció

Secretari

A Barcelona, a XX de XX de 201X



UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA
BARCELONATECH

Servei de Prevenció de Riscos Laborals

Barcelona, Juliol de 2017

www.upc.edu/prevencio