

La vuelta al trabajo después de un cáncer de mama

Loly Fernández Carou
Responsable de Salud Laboral
CCOO Catalunya
lolyfernandez@ccoo.cat



De que os puedo hablar?

- ❑ 3 Relaciones CÁNCER DE MAMA y TRABAJO
- ❑ EXPERIENCIA DE CCOO EN RETORNO AL TRABAJO
- ❑ UN EJEMPLO PRACTICO
- ❑ HACIA DONDE VAMOS...COMPROMISO DE CCOO Y PROPUESTAS DE ACCIÓN..

Cáncer y trabajo: múltiples relaciones que deberíamos contemplar:

1.- el trabajo y la salud de la enfermera

IMPORTANTE: LA CONCEPCIÓN DOMINANTE ES QUE LAS CAUSAS SE CENTRAN EN HABITOS DE VIDA Y SE HACE RESPONSABLE A LA MUJER DE SU PREVENCIÓN

Publicación de la OMS y la OIT en 2002 sobre el cáncer de mama "The Breast Cancer Burden: Informe "Working Women and Breast Cancer. The State of the Evidence".

Cáncer y trabajo: múltiples relaciones que deberíamos contemplar:

2 El trabajo durante el proceso de curación?

Puede suponer:

«normalidad»

Presión «control-persecución»

«trampa para el futuro» (paternalismo)

El sistema se ha de revisar, porque cada caso tiene sus características, porque obedece a una cultura y tipo de empresa diferente y porque NO hay una duración estándar para todos los casos.

Cáncer y trabajo: múltiples relaciones que deberíamos contemplar:

3 El trabajo después de la «curación»?

La vuelta al trabajo,
después de la enfermedad.
Como continuar con la vida
laboral y tu trabajo anterior.

La experiencia de CCOO Catalunya

- ❑ De manera generalizada para volver al trabajo no se está haciendo ninguna actuación específica en las empresas en relación a esta enfermedad,
pero tampoco para ninguna otra.
- ❑ Nuestra experiencia está donde tenemos representación sindical y cuando nos llega un caso al sindicato.
- ❑ No tenemos la percepción de que haya mucha judicialización por este tema

La experiencia de CCOO Catalunya

- Hay confusión entre posibles situaciones legales.
 - grado de discapacidad (general)
 - especial sensibilidad(en relación al puesto de trabajo)
 - incapacidad (permanente o temporal para el trabajo).

No siempre se dan todas o alguna de estas situaciones. Cada caso es único y cada situación expresa cosas diferentes

La experiencia de CCOO Catalunya

- ❑ Se ha de abordar el tema con información y asesoramiento (hace falta apoyo)

- ❑ Se ha de hacer mediante:
 - Un proceso de dialogo en la empresa
 - Garantizando derechos y la voluntad de la trabajadora
 - Contando con los diferentes agentes implicados

¿Como ha de gestionarse el retorno al trabajo?

- ❑ PLANIFICANDO EL RETORNO
- ❑ PIDIENDO SOPORTE Y ACOMPAÑAMIENTO AL PROCESO DE ADAPTACIÓN
- ❑ CON CAPACIDAD COLECTIVA: CONVERTIR LA INCORPORACIÓN EN LA NORMALIDAD Y NO LA EXCEPCIÓN.

1. PLANIFICAR EL RETORNO

- ▣ La vuelta al trabajo ha de hacerse cuando se han recuperado: capacidades físicas, emocionales y sociales, para la persona.
(concepto salud OMS)

No puede ser una decisión puramente administrativa e improvisada con criterios económicos ni basada en estándares, ha de ser un acto médico responsable y compartido por la persona.

1. PLANIFICAR EL RETORNO

- ❑ La vuelta al trabajo ha de tener MUY en cuenta los riesgos y las condiciones de trabajo donde ha de volver la persona para valorar esta capacidad
 - Si hace o no movimientos repetitivos y/o posturas forzadas de miembros superiores
 - Si maneja cargas
 - Si puede cortarse, golpearse o puede sufrir heridas abiertas en brazos
 - Si apoya los brazos haciendo presión sobre la linfa.....
 - Exigencias psicosociales de su puesto

1. PLANIFICAR EL RETORNO

- ▣ La vuelta al trabajo se ha de planificar y adaptar en cada caso a partir de la determinación, si es necesaria, de una especial sensibilidad.

Es decir, si tras recuperar la capacidad existen riesgos adicionales para esa mujer por las posibles secuelas:

Linfedema,

Fatiga,

Dolor muscular crónico

....

2.- ACOMPAÑAMIENTO DURANTE EL PROCESO

- ❑ Ha de disponerse de asesoramiento y apoyo por parte de diferentes agentes.
- ❑ Los Servicios de prevención deberían hacer informes de adaptación del puesto de trabajo (Art. 37 RSP) con finalidad preventiva
- ❑ La reincorporación ha de ser un proceso y ha de contar con diálogo

QUE HACEMOS EL SINDICAT CCOO?

ESTRATEGIA SINDICAL:

▣ TRES EJES DE ACCIÓN:

Hacer visible → LO INVISIBLE

Lo individual → COLECTIVO

La percepción → ACCIÓN

3.- QUE HACEMOS EL SINDICATO?

1 TRABAJAMOS PARA HACER VISIBLE LO INVISIBLE:

Soporte a los DP en las empresas.

Impulso en las políticas públicas preventivas:
Estrategia Catalana de Seguridad y Salud

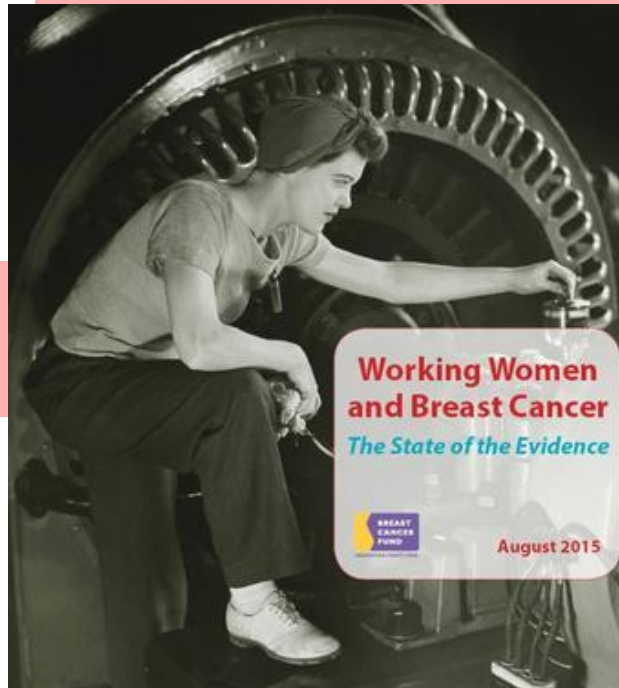
Campañas de sensibilización

Guía del Delegado y
Delegada de Prevención



CCOO

Comité de Seguridad y Salud
en el Trabajo



Working Women
and Breast Cancer
The State of the Evidence



August 2015



FOLL INFORMATIU PER A DELEGATS I DELEGADES DE PREVENIÓ

PARTICIPAR I INTERVENIR



FOLL INFORMATIU PER A DELEGATS I DELEGADES DE PREVENIÓ

L'acció en el treball: accedir i promoure mesures preventives



FOLL INFORMATIU PER A DELEGATS I DELEGADES DE PREVENIÓ

DRETS DELS I DE LES PACIENTS
EN L'ÀMBIT LABORAL

Març 2008

Les consultes individuals i col·lectives que ens arriben al sindicat pel que fa als dubtes o les vulneracions clares dels drets i de les pacients a les actuacions sanitàries derivades de les relacions laborals són nombroses. Abans que qualsevol altre, el terme "pacient" no ens referim només a l'assistència sanitària que necessita el treballador o la treballadora quan es troba malalt, sinó a qualsevol activitat sanitària, inclosos les relacions amb la prevenció de riscos laborals, ja que el seu és de la vigilància de la salut.

En aquest full ens centrem en els drets dels i de les treballadores en la seva condició com a pacients, és:

- Contingències professionals (accidents de treball i malalties professionals, assistència sanitària i gestió de la incapacitat temporal per part de les mutues).
- Contingències comunes (malalties comunes i accidents no laborals), gestió econòmica de la fi, per part de les mutues (premiat en cas que l'empresa tingui concertada aquesta gestió amb la mutua).
- Prevenció de riscos laborals: actuacions de vigilància de la salut (per exemple, seguiment mèdic) per part del Servei de Prevenció.
- Actuacions mèdiques de control d'absentisme per part dels Serveis Mèdics propis de l'empresa o externs contractats.

És el cas que els drets genèrics que expliquem en aquest full també són d'aplicació a les activitats de l'ICRAM (Institut Català d'Anàlisis i Realitzacions Mèdiques), però la seva concreció la deixem per a un proper full informatiu ja que en el moment de redactar-lo està en fase de constitució i desenvolupament un departament d'atenció a l'usuari.

L'objectiu d'aquest full informatiu és informar i oferir instruments per a l'acció sindical entorn als drets dels i de les pacients a les actuacions sanitàries en l'àmbit de les relacions laborals.



Aquest full informatiu el podeu trobar en suport informàtic i en català a www.ccoo.cat/informacio/prevencio (fullet informatiu).

una part dels drets dels pacients a les actuacions sanitàries derivades de les relacions laborals són nombroses. Abans que qualsevol altre, el terme "pacient" no ens referim només a l'assistència sanitària que necessita el treballador o la treballadora quan es troba malalt, sinó a qualsevol activitat sanitària, inclosos les relacions amb la prevenció de riscos laborals, ja que el seu és de la vigilància de la salut.

En aquest full ens centrem en els drets dels i de les treballadores en la seva condició com a pacients, és:

- Contingències professionals (accidents de treball i malalties professionals, assistència sanitària i gestió de la incapacitat temporal per part de les mutues).
- Contingències comunes (malalties comunes i accidents no laborals), gestió econòmica de la fi, per part de les mutues (premiat en cas que l'empresa tingui concertada aquesta gestió amb la mutua).
- Prevenció de riscos laborals: actuacions de vigilància de la salut (per exemple, seguiment mèdic) per part del Servei de Prevenció.
- Actuacions mèdiques de control d'absentisme per part dels Serveis Mèdics propis de l'empresa o externs contractats.

És el cas que els drets genèrics que expliquem en aquest full també són d'aplicació a les activitats de l'ICRAM (Institut Català d'Anàlisis i Realitzacions Mèdiques), però la seva concreció la deixem per a un proper full informatiu ja que en el moment de redactar-lo està en fase de constitució i desenvolupament un departament d'atenció a l'usuari.

Publicació
Títol de l'obra
Autor
Editorial
Data de publicació
Número de publicació
Preu de venda

3.- QUE HACEMOS EL SINDICATO?

2 ~~CONVERTIR LO INDIVIDUAL EN~~ COLECTIVO

Mediante la intervención del caso concreto

- ❑ Si llega desde la empresa: Delegados/das de prevención (RLT Especializada)
 - ❑ Si llega directamente al sindicato: dos servicios de asesoramiento complementarios:
 - GABINETE HIGIA SALUT I TREBALL
 - SIAD (servicio integral de atención a MUJERES)
- i vinculamos acción individual con la colectiva.

3.- QUE HACEMOS EL SINDICATO?

3 PASAR DE LA PERCEPCIÓN A LA ACCIÓN

Asesoramiento para establecer
PROCEDIMIENTOS DE ADAPTACIÓN DE
PUESTOS DE TRABAJO POR MOTIVOS DE
SALUD (desarrollo art. 25 LPRL)

Impulsar su INCORPORACIÓN A LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA (convenios o
planes de igualdad)

3.- QUE HACEMOS EL SINDICATO?

3 PASAR DE LA PERCEPCIÓN A LA ACCIÓN

Acuerdos que se han recogido:

- ❑ incorporaciones a líneas de trabajo con pausas progresivas per combatir la fatiga..
- ❑ adaptación de puestos de trabajo para evitar sumar riesgos (movimientos repetitivos...) por especial sensibilidad
- ❑ Cambios de puesto de trabajo definitivos

PRINCIPALES OBSTACULOS

- ❑ Falta de información de las protagonistas.
(NO CONOCEN SUS DERECHOS)
- ❑ Contexto laboral precario
(TIENEN MIEDO DE EXIGIRLO)
- ❑ Falta de acción preventiva en empresas.
- ❑ Falta de mecanismos de los poderes públicos para flexibilizar y conducir situaciones (estándar duración IT)

Un ejemplo concreto de actuación en un caso:

- ❑ Una trabajadora de 36 años, que hace tareas de coordinación, investigación, promoción y representación institucional.
- ❑ Contrato tiempo completo indefinido
- ❑ Empresa de 200 trabajadores/as
- ❑ Con representación sindical
- ❑ Dirección de la empresa dispuesta a encontrar soluciones

Un ejemplo concreto:

- ❑ HABLA CON LOS REPRESENTANTES SINDICALES
- ❑ PIDE INTERVENCIÓN SERVICIO DE PREVENCIÓN
- ❑ PLANTEA EL TEMA A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA
- ❑ ACUERDAN MEDIDAS CONCRETAS

Un ejemplo concreto:

■ **Durante la quimioterapia:**

A voluntad de la trabajadora: altas y bajas intermitentes con flexibilidad horaria.

■ **Después de la quimioterapia:**

Revisión EVR Y Estudio del puesto de trabajo:

- Adaptación de la mesa de trabajo
- Eliminación posibles manejos cargas
- Desplazamientos laborales pactados
- Incorporación progresiva con jornada flexible
- Facilidad para asistencia sanitaria y rehabilitadora simplificando procedimiento permisos.

VALORACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

- La trabajadora vivió la enfermedad con apoyo y empoderamiento.
- Se consiguió un equilibrio entre las necesidades de todas las partes (fruto de la voluntad y el diálogo)
- Hoy, la trabajadora está recuperada y ha hecho 8 años que continúa trabajando...
-

Y HACIA DONDE VAMOS...?

COMPROMISOS DE CCOO

COMPROMISO DE CCOO:

- ❑ Continuamos haciendo difusión, sensibilización...,
- ❑ Damos apoyo a la acción en las empresas, delegados y recursos de asesoramiento (higia y siad)
- ❑ Buscamos alianzas y vamos probando y generando nuevas experiencias.

NUESTROS PRIMEROS PASOS:

- ❑ Convenio de colaboración con LIVE (asociación de mujeres post-càncer). Actuaciones:
 - CCOO Asesoramiento sindical y jurídico
 - CCOO + LIVE Inserción laboral
 - LIVE Inclusión de nuestras afiliadas en sus programas
- ❑ En una empresa de telemarketing estamos elaborando un convenio de reinserción de mujeres como teleoperadoras CCOO + LIVE.
- ❑ En un territorio pequeño con la patronal catalana estamos promoviendo adaptación y reinserción laboral. (FUNDACIÓN PIMEC VALLES ORIENTAL)

COMPROMISO DE CCOO:

- Ponemos a disposición recursos e instrumentos para la acción :
Higia y Siad.
- Queremos impulsar una reforma legal para "oficializar el retorno al trabajo y la flexibilidad del retorno" (hay experiencia con maternidad)
- Hacemos denuncia sistemática y sensibilizamos del problema.

Ressons

Altres notícies

Qui som

Què fem

Eines sindicals ▶

Normativa ▶

Organismes ▶

Enllaços

via laietana, 16
5a planta
08003 barcelona
☎ 934.812.780

salutlaboral@cco.cat

En el Dia Internacional contra el Càncer de Mama, que se celebra avui, 19 d'octubre

CCOO reclama el control i l'eliminació de l'exposició a agents cancerígens en l'entorn laboral

El càncer de mama és el tumor més freqüent en les dones dels països industrialitzats. Segons l'Associació Espanyola Contra el Càncer (AECC), té una incidència anual de més de 25.000 casos a Espanya i suposa el 29% del total de tumors femenins. Tot i ser una malaltia amb alt nombre de supervivents, les darreres dades disponibles, del 2012, recullen que va provocar la mort de 6.075 dones a Espanya.

Les causes del càncer són molt variades i la recerca científica ha identificat nombrosos factors de risc de la malaltia relacionats amb factors genètics, alimentaris, sanitaris, d'estil de vida, laborals i d'exposició a factors ambientals.

Els factors genètics hereditaris per si mateixos contribueixen relativament poc al risc de desenvolupar un càncer de mama. Tot i així hi ha molts estudis sobre el paper dels gens, el mal anomenat *estil de vida* (fumar, dieta, exercici) i altres factors de risc com els fàrmacs. Tots aquests factors, però, no expliquen les causes del càncer completament i investigadores i investigadors pensen que la influència dels factors ambientals és molt important en el desenvolupament de la malaltia.

En relació amb les causes d'origen laboral hi ha dues grans evidències científiques:

- S'ha demostrat que els contaminants ambientals tenen un paper important en el risc de contraure un càncer de mama. Molts d'aquests contaminants són directament cancerígens o actuen com a alteradors endocrins. Entre ells són de gran importància: el benzè de la gasolina, els hidrocarburs aromàtics policíclics (dels tubs d'escapament dels vehicles i la contaminació atmosfèrica), els productes de desinfecció de l'aigua, els bifenils policlorats, el ftalat de dial·lil, l'òxid d'etilè, el bisfenol A, la dioxina, els solvents clorats i els pesticides.
- El treball nocturn s'estima que pot fer augmentar les possibilitats que una dona desenvolupi càncer de mama en un 30%. El treball nocturn se situa, per tant, en el mateix ordre de factors de risc que la mutació genètica, que tenir el primer embaràs a una edat tardana o que el tractament hormonal.

De fet, a Dinamarca ja s'han reconegut casos de càncer de mama com a malaltia professional secundària de treball nocturn, i la IARC (Agència Internacional d'Investigació del Càncer) a

Identificació

Usuari/a
Password

Identificació temporalment deshabilitada

Idiomes

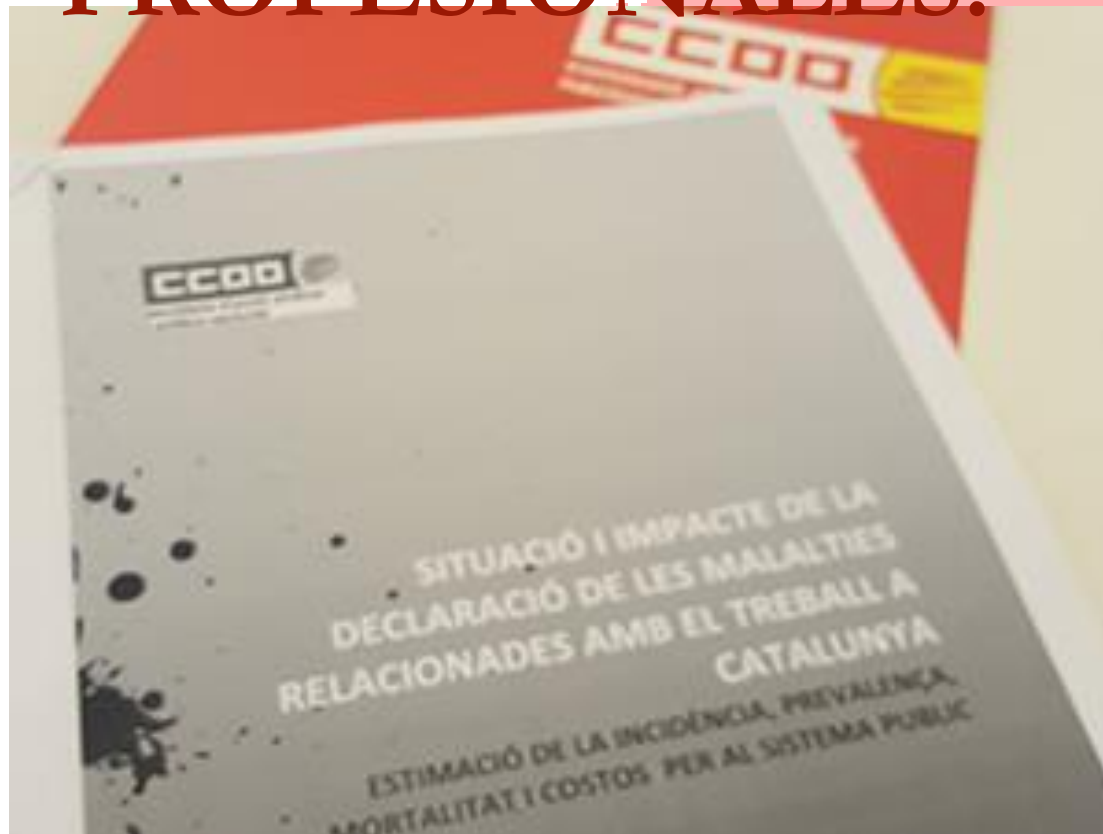
- català
- espanyol
- english
- français

Cercador

On som



ESTIMACIÓN DEL SUBREGISTRO ENFERMEDADES PROFESIONALES.



Año 2015
Catalunya
Declara 1
cáncer como
laboral. Se
estima que
hubieron
más de 900

NUESTRAS PROPUESTAS:

- ▣ La reincorporación debe de ser un proceso habitual MEDIANTE

SABEMOS QUE CON LA PARTICIPACIÓN DE TODAS ES POSIBLE!

Ac

Pr

Acuerd

Convenios colectivos

Trabajo

Políticas públicas y Actuación de las instituciones: Autoridad Laboral, Inspección de Trabajo, Inspección médica.

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

lolyfernandez@ccoo.cat

@lolyfcarou

<http://www.ccoo.cat/salutlaboral/>