

El paper dels professionals sanitaris de medicina del treball dels serveis de prevenció davant la incapacitat temporal

Document de posicionament
de la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball

1. INTRODUCCIÓ

L'impacte econòmic i social que representen les Incapacitats Temporals (IT) dels treballadors sobre les empreses, el sistema de la Seguretat Social i, en últim terme, sobre tota la societat explica els intents per controlar-lo. L'Administració mitjançant canvis normatius i les empreses amb estratègies diverses han estat, des de la implantació del sistema de Seguretat Social, intentant controlar o reduir la durada dels episodis d'IT (ja sigui per contingències comunes o professionals).

La IT és la situació en la que els treballadors es troben impossibilitats per treballar degut a una malaltia comuna o professional o les lesions derivades d'un accident (laboral o no) mentre reben assistència sanitària. També inclou els períodes d'observació per malaltia professional en els que sigui necessària la baixa del treballador. De fet les IT suposen quasi el 100 % de tot l'absentisme per raons de salut i aquest absentisme -justificat i certificat mèdicament- acumula, a les empreses de l'estat espanyol, més del 80% de l'absentisme laboral total que suporten. Tècnicament s'entén com absentisme laboral "la diferència que hi ha entre els temps de treball contractats i els temps reals efectivament treballats pels treballadors".

Segons quina sigui la contingència, en el marc de la Seguretat Social, la certificació de la IT és una responsabilitat del Metge d'Atenció Primària o del de la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social (MATMPSS) en el marc del context assistencial del treballador.

En el cas de les empreses autoasseguradores en alguna de les contingències, és un metge de la pròpia empresa (que ha de ser diferent del metge del Servei de Prevenció (SP)) qui té aquesta responsabilitat.

La naturalesa mèdica d'aquesta contingència explica que dins de les estratègies empresarials es pretengui involucrar als Professionals Sanitaris de la Medicina del Treball (PSMT) dels Serveis de Prevenció (SP), Metges i Infermers del Treball, en aquest control. Els PSMT dels SP de fet tenen un

paper privilegiat ja que són els únics amb capacitat per a avaluar amb competència tècnica les IT coneixent, com han de conèixer, l'estat de salut dels treballadors i les condicions i exigències dels llocs de treball.

El lideratge dels PSMT dels SP que s'han guanyat la confiança de la direcció de l'empresa i dels treballadors pot ajudar a buscar solucions.

L'eficàcia de la seva feina va condicionada a la seva competència tècnica i a la seva dedicació professional que els hi atorga el seu prestigi a les empreses, amb la seva conseqüent capacitat d'influència dins de tots els estaments empresarials, així com a la seva presència física en els centres de treball (sigui el SP Propi o Aliè).

L'objectiu d'aquest document és establir criteris de bona praxi pels Professionals Sanitaris de la Medicina del Treball dels Serveis de Prevenció en relació als episodis d'Incapacitat Temporal dels treballadors tant per contingències professionals com comunes.

2. IT I EL SEU PROCEDIMENT

En el cas d'IT per contingències comunes, l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) i el Sistema Nacional de Salut (SNS), així com les MATMPSS en les IT per contingències professionals i, si l'empresa els hi ha concertat la gestió econòmica, en les IT per contingències comunes, tenen els seus propis procediments de control dels episodis d'IT.

L'empresari també té la possibilitat d'intervenir en aquest control durant l'episodi d'IT d'un treballador bé sol·licitant el dictamen de les entitats avaluadores, l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques (ICAM) en el cas de Catalunya, o bé amb els seus propis mitjans segons el previst a l'Estatut dels Treballadors, o segons el que s'hagi desenvolupat en els propis convenis col·lectius a nivell d'empresa o sector. És en aquesta darrera situació on el PSMT del SP es pot veure implicat en el marc de la gestió empresarial de la IT.

3. INTERVENCIÓ DEL PSMT DELS SP

Els PSMT dels SP compleixen una sèrie de requisits que els fan idonis per tenir un paper rellevant en la gestió de la IT a les empreses:

- Pel seu coneixement de les condicions de treball i dels riscos per a la salut presents al lloc de treball.
- Per la possibilitat d'interactuar, a través del treballador, i treballar conjuntament en equip, tot implicant-se en el procés assistencial amb el sistema públic de salut a fi de contribuir al tractament, rehabilitació i reincorporació al treball dels treballadors amb problemes de salut.
- Per la possibilitat d'elaborar i promoure recomanacions sobre les circumstàncies de la seva reincorporació laboral, tutelant-la.
- Per la seva funció d'impulsors de la prevenció i la protecció de la salut dels treballadors, a través de la promoció de la salut, amb capacitat assessora de les empreses i dels treballadors.

A més a més, en aquest context tampoc hem d'oblidar altres funcions previstes per als PSMT dels SP en el Reglament dels Serveis de Prevenció (RSP) en les que també s'estableix una inequívoca relació entre la vigilància de la salut i les IT (tot entenen en un sentit ampli el terme "malalties i absències al treball per motius de salut" que s'hi utilitza).

4. FUNCIONS DELS PSMT DELS SP I LA SEVA RELACIÓ AMB LA IT DELS TREBALLADORS

Una de les principals funcions que tenen encomanats els PSMT dels SP és la de la vigilància de la salut dels treballadors. L'article 37.3 del RSP estableix, per aquesta funció, el què s'ha de fer en les condicions previstes a l'art. 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL). Així, segons aquesta normativa, l'activitat sanitària de la Medicina del Treball dels SP ha de preveure el desenvolupament de les activitats següents:

- 4.1. Avaluació de la salut dels treballadors inicial després de la incorporació al treball o després de l'assignació de tasques específiques amb nous riscos per a la salut.
- 4.2. Avaluació de la salut dels treballadors que tornin a treballar després d'una absència perllongada per motius de salut amb la finalitat de descobrir els seus eventuais orígens laborals i recomanar una acció apropiada per a la protecció dels treballadors.
- 4.3. Vigilància de la salut a intervals periòdics.
- 4.4. Conèixer les malalties que es produeixen entre els treballadors i les absències al treball per motius de salut, als sols efectes de poder identificar qualsevol relació entre la causa de la malaltia o de l'absència i els riscos per a la salut que es poden trobar en el lloc de treball.
- 4.5. Analitzar els resultats de la vigilància de la salut dels treballadors i de l'avaluació dels riscos laborals amb criteris epidemiològics i col·laborar, amb la resta dels components del SP, a fi d'investigar i analitzar les possibles

relacions entre l'exposició als riscos laborals i els perjudicis per la salut i proposar mesures dirigides a millorar les condicions i medi ambient de treball.

- 4.6. Avaluar els riscos que poden afectar a les treballadores en situació d'embaràs o part recent, als menors i als treballadors especialment sensibles a determinats riscos i proposar les mesures preventives adequades.
- 4.7. Prestar primers auxilis i atenció d'urgències als treballadors víctimes d'accidents o d'indisposicions en el lloc de treball.

5. COM AVALUAR L'ESTAT DE SALUT DEL TREBALLADOR EN RELACIÓ ALS REQUERIMENTS O EXIGÈNCIES DE LES SEVES CONDICIONS DE TREBALL

5.1. Avaluació de l'estat de salut després d'una absència perllongada per motius de salut

L'objectiu de la valoració per part dels PSMT dels SP després de l'absència del treballador per motius de salut és doble:

- Disposar d'informació sobre l'origen del seu problema de salut i la seva evolució durant el període d'absència del treballador i, a partir del seu estat actual, poder fer les oportunes recomanacions preventives, tant a nivell individual (mesures preventives al seu lloc de treball, canvis de lloc de treball, etc.) com a nivell de prevenció col·lectiva. El treballador pot passar a ser un treballador especialment sensible a algun dels riscos presents al seu lloc de treball.

És a dir, el Metge del Treball, conjuntament amb l'Infermer del Treball, ha de:

1. Conèixer la patologia sobre la que s'ha justificat l'absència.
 2. Avaluar la compatibilitat del seu estat de salut amb les exigències i riscos de la feina que estava desenvolupant o haurà de desenvolupar.
 3. En el cas de qualsevol incompatibilitat recomanar mesures preventives encaminades tant a la defensa de la seva salut com de la seva continuïtat en el seu lloc de treball a la empresa.
- Determinar, si s'escau, una possible relació entre el seu problema de salut i les seves condicions de treball. Hem de recordar que la IT, fins i tot la derivada de contingències comunes, pot tenir relació amb el lloc de treball.

Serà una avaluació de salut proporcional i d'acord amb la patologia concreta. És a dir, probablement no caldrà sempre un examen de salut complet.

Cal destacar que no només la durada és el criteri, ni l'examen de salut és l'única eina disponible per avaluar la salut d'un treballador després d'una baixa laboral. Disposem d'altres instruments: entrevista, anamnesi dirigida a l'episodi d'IT concret, qüestionaris, etc.

Absència perllongada

Cal fer algunes consideracions sobre el terme "absència perllongada". De fet el que s'ha de tenir en compte és l'absència. El que sigui perllongada, o no, té rellevància des del punt de vista operatiu o de recursos disponibles però, des del punt de vista preventiu, el que interessa és conèixer el motiu de l'absència independentment de la durada.

"Absència perllongada" és un terme ambigu i interpretable en funció d'interessos particulars. Per tant, caldria evitar el terme de "perllongada" i l'avaluació s'hauria de fer després de qualsevol absència al treball per motius de salut.

Tant important com la duració és la reiteració d'absències ja que els episodis d'IT de curta durada poden estar relacionades amb condicions de treball insatisfactòries o estressants.

La definició temporal de l'absència perllongada serà aquell període prèviament establert i planificat entre empresa i representants dels treballadors.

Per tot plegat, la recomanació de la SCSMT és que, de forma general i orientativa, cal tenir en compte i considerar sempre la coincidència de més de 3 absències curtes dins d'un mateix any natural i considerar com absència perllongada tota absència per motius de salut de durada superior als 15 dies naturals que, en el cas de absències per cirurgia o patologia traumatològica, seria de durades superiors als 30 dies naturals.

Obligatorietat de sotmetre's a la vigilància de la salut després d'una absència perllongada

L'empresa ha d'establir aquells casos en què la vigilància de la salut és obligatòria en compliment dels supòsits establerts a l'article 22 de la LPRL prèvia consulta amb els representants dels treballadors. Això, apart de ser un requeriment legal vinculat al deure de protecció de la salut dels treballadors que té l'empresari, constitueix un dels passos previs a tota intervenció en vigilància de la salut en una empresa.

L'obligatorietat o voluntarietat de l'avaluació de salut per reincorporació al lloc de treball serà la pactada en la política de l'empresa prèviament establerta entre la direcció i els representants dels treballadors.

Aquesta política ha de preveure què es farà quan un treballador rebutgi sotmetre's a la vigilància de la salut determinada com a obligatòria. Els PSMT dels SP han d'assessorar tècnicament a la direcció i als representants dels treballadors al respecte.

L'avaluació de la salut del treballador és, com a norma general, voluntària i per tant susceptible de ser rebutjada. El treballador, emparat en el respecte a la seva intimitat, és lliure de renunciar a donar informació sobre les seves dolences.

Els PSMT dels SP, en el moment de citar un treballador per a la vigilància de la salut després de les absències previstes en aquest document, hauran d'informar-lo sobre les intervencions que realitzaran, sobre les seves conseqüències (tant positives com negatives) per a ell i sobre la possibilitat d'impugnar les conclusions sobre la seva aptitud/idoneïtat pel treball quan resultin contràries als seus interessos. Aquest mecanisme dissortadament no està legalment contemplat ara com ara a l'estat espanyol i és per això que recomanem

procedimentar-ho en la política prèviament establerta de cada empresa.

En cas que un treballador rebutgi sotmetre's a la vigilància de la salut determinada com obligatòria, els PSMT dels SP:

- Informaran al treballador sobre les possibles conseqüències d'aquesta negativa.
- Registraran documentalment aquesta negativa.
- Ho comunicaran a l'empresari mitjançant el procediment que s'hagi preestablert a cada empresa concreta.

Davant de qualsevol episodi d'IT d'un treballador, i una vegada ha estat notificada la seva alta laboral i amb el seu consentiment previ, una avaluació del seu estat de salut permetrà recollir informació sobre les causes de la seva IT, el diagnòstic, les possibles complicacions, el tractament, el tipus de control que s'ha seguit per part dels facultatius que l'han assistit i les possibles seqüeles que puguin o no comportar disfuncions laborals. A criteri facultatiu, es faran exploracions físiques i/o complementàries per completar la informació necessària per a l'avaluació de l'estat de salut del treballador en relació al treball. Recomanem també que això quedi prèviament procedimentat en la política de l'empresa prèviament pactada i establerta.

El Metge del Treball explicarà clarament al treballador les repercussions del seu dictamen sobre l'idoneïtat sanitària-laboral (aptitud) per ocupar el seu lloc de treball.

Aquest dictamen pot ser de:

- Idoneïtat (Apte)
- Idoneïtat condicionada amb les oportunes recomanacions preventives (Apte amb especial sensibilitat)
- No idoneïtat (No apte)

Quan existeixin discrepàncies amb el criteri d'alta mèdica, cal saber que l'empresa no disposa de mecanismes per a recórrer l'alta. En aquests casos, el Metge del Treball intentarà negociar i argumentar, amb el treballador (primer) o amb el seu metge d'assistència primària o especialista (en segona instància), demanant abans l'autorització del propi treballador afectat, perquè es revisi la indicació de l'alta. En cas que això no fos possible cal tenir present que l'empresa valorarà altres accions com el recurs a la Inspecció Mèdica del SNS o fins i tot altres mesures que poden comprometre l'ocupació del treballador.

El caràcter general, planificat i sistemàtic d'aquest procediment, preestablert en el context concret de cada empresa, és el que ha d'evitar interpretacions de discriminació individual i ha d'incloure tres aspectes importants:

1. Preveure un sistema d'Informació per assabentar-se de les absències.
2. Preveure un sistema de registre dels expedients personals.
3. Preveure l'oportú aprofitament d'aquests registres a posteriori amb ocasió d'altres intervencions dels PSMT dels SP en especial les de les possibles actuacions de vigilància de salut periòdiques futures.

5.2. Avaluació de l'estat de salut a petició de l'empresari o del treballador

El Metge del Treball, requerit per la direcció de l'empresa, pot realitzar també l'avaluació de l'estat de salut del treballador, normalment per valorar si l'estat de salut del treballador és l'adient pels requeriments del seu lloc de treball o si pot constituir un perill per a ell mateix, per als demés treballadors o per a terceres persones relacionades amb l'empresa.

A l'hora d'emetre el preceptiu dictamen clínic laboral cal tenir present que, precisament, l'article 25.1. de la LPRL diu que "els treballadors no seran empleats en aquells llocs en els que, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin ells, els demés 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 dels respectius llocs de treball."

Cal doncs que també el procediment d'avaluació clínica laboral *a demanda* de l'empresari i el diagnòstic del Metge del Treball quedin aquí ben delimitats en el termes següents:

El treballador ha de ser informat documentalment que és la *direcció* qui ha detectat indicis d'afectació del seu rendiment o de la seva aptitud i que ho atribueix a possibles problemes de salut i que és *ella* qui li *suggereix* (el treballador no té risc de perdre el seu treball) o li *exigeix* (el treballador té risc de perdre el treball) un examen mèdic, per existir raons que li fan pensar que hi ha un problema de salut que pot reduir la seva aptitud pel treball.

La direcció ha d'explicitar al treballador en quines raons es fonamenta (disminució rendiment - absències mèdiques que disminueixen l'eficàcia, perill de resposta psico-física inadequada en situacions d'emergència, perill d'afectació de la salut de tercers, agreujament de lesions prèvies ja conegudes que empitjoren d'una forma evident amb el treball, etc.).

La direcció ha de comunicar també la necessitat i la justificació d'aquest examen als representants dels treballadors, individual o genèricament, tot donant compliment així al seu dret de *consulta i participació*.

Són exàmens obligatoris aquells que, amb l'assessorament dels PSMT dels SP, l'empresari determina, en base als supòsits establerts a l'article 22 de la LPRL i amb la consulta i l'informe previ dels representants dels treballadors. El treballador, si accepta l'examen, també ha de donar el consentiment escrit abans de la seva realització, doncs es genera un dictamen mèdic d'idoneïtat laboral.

L'examen de salut es realitzarà sempre, en tot cas, una vegada el treballador està en situació d'alta laboral.

El Metge del Treball realitzarà un examen mèdic amb atenció particular als aspectes que estan relacionats amb les tasques concretes del treballador. Per confirmar una sospita diagnòstica pot requerir la col·laboració d'altres serveis sanitaris (públics o privats, SNS o MATMPSS) predeterminats per l'empresa.

El dictamen d'idoneïtat elaborat determinarà *limitacions objectives* i només s'orientarà a la limitació per a les tasques concretes que desenvolupa en el lloc de treball més que a la seva capacitat laboral. En tot cas, davant d'una disminució notòria del rendiment i d'acord amb el treballador, es pot

sol·licitar una avaluació per l'organisme pertinent (ICAM) previ retorn del treballador a la situació d'IT.

Cal tenir sempre present que ni l'empresa ni ningú altre pot rebre informació personal o de salut confidencial sense el consentiment escrit del treballador. La SCSMT té models de consentiment informat per a la comunicació de dades sobre la salut dels treballadors a terceres persones que estan a disposició dels seus associats en la seva pàgina web (www.scsmt.cat).

L'excepció a aquesta limitació és que l'empresa té dret a conèixer el diagnòstic de les patologies susceptible de ser considerades en el context de les contingències professionals cobertes pel sistema Seguretat Social.

Els PSMT dels SP han d'informar als treballadors sobre la possibilitat d'impugnar les conclusions sobre la seva idoneïtat pel treball quan resultin contràries als seus interessos i del procediment, cas d'existir, per a poder fer-ho.

Correspon a l'empresari, en funció o no del dictamen mèdic, prendre la decisió definitiva en relació a l'assignació del treballador al seu lloc de treball o a qualsevol modificació de les tasques i condicions de treball.

6. PAPER DEL PSMT DELS SP DURANT ELS EPISODIS D'IT DELS TREBALLADORS

La funció dels PSMT dels SP és fer que funcioni el binomi treballador - treball. És convenient que existeixi un consens social d'empresa i treballadors per permetre que els PSMT dels SP actuïn en pro de la salut de manera còmoda i independent. Els PSMT dels SP tenen prou arguments i eines per fer veure que la seva actuació no és un control de la justificació de la baixa o de la veracitat dels motius que l'han determinada sinó una gestió de la salut. Procedimentar-ho i planificar-ho prèviament ajudarà a aconseguir-ho.

La recomanació 112 de la Organització Internacional del Treball (OIT) estableix que "els Metges del Treball no han de ser requerits per verificar o justificar una certificació sobre una incapacitat establerta per un altre metge". És per això, i en el cas dels SP propis, que si els PSMT dels SP intervenen en el control disciplinari de l'absentisme, vulneren, a més a més, el requisit d'exclusivitat de funcions establert en l'article 15.1. del RSP: "el SP Propi constituirà una unitat organitzativa específica i els seus integrants dedicaran de forma exclusiva la seva activitat en l'empresa a la finalitat del mateix".

El Codi Internacional d'Ètica de l'ICOH (International Commission on Occupational Health) també assenyalava, en el punt de lluita contra els abusos, que els professionals de la salut laboral han de col·laborar amb altres professionals de la salut respecte a la confidencialitat de les dades mèdiques i de salut dels treballadors i, quan sigui necessari, els professionals de la salut laboral han d'identificar, avaluar e informar a les autoritats competents sobre els procediments o pràctiques que s'estiguin aplicant i que al seu parer siguin contràries als principis ètics establerts en el propi Codi. Això es relaciona particularment amb l'abús o ús inadequat de la informació de salut laboral, l'adulteració o retenció de les troballes, la violació de la confidencialitat mèdica o la protecció inadequada del arxius, particularment els informatitzats.

No obstant això, els PSMT dels SP poden implicar-se en la gestió dels casos de treballadors en situació d'IT i en el procés assistencial, amb els següents condicionants:

- Ha de ser un ajut en la gestió de la salut, en la que els PSMT dels SP aportin els seus coneixements tècnics per aconseguir la millora en la salut del treballador interactuant amb el sistema públic de salut a fi de contribuir amb el tractament, rehabilitació i reincorporació al treball dels treballadors amb problemes de salut.
- No ha de ser un control dirigit a disminuir la durada de l'episodi d'IT sinó que amb la seva intervenció, en tot cas, la disminució pot ser-ne la conseqüència.
- Hauria de formar part d'una política de gestió de l'absentisme pactada prèviament entre l'empresa i els representants dels treballadors.
- Ha de garantir la confidencialitat de les dades personals i de salut dels treballadors.
- S'ha d'emmarcar en una relació de confiança dels treballadors i les direccions empresarials vers els PSMT dels SP.
- En cada cas concret ha de comptar amb la prèvia autorització del treballador afectat.

Les eines que estan a l'abast dels PSMT dels SP per a dur a terme aquesta funció són:

- Contactar amb els treballadors de baixa per interessar-se pel seu estat de salut, esbrinar el motiu de la baixa i oferir-se per col·laborar a l'atenció sanitària.
- Visitar els treballadors ingressats en centres hospitalaris.
- Oferir-se als treballadors per a una visita de seguiment mèdic (al marge de l'establert a l'article 20.4 de l'Estatut dels Treballadors).
- Realitzar gestions, amb el consentiment del treballador, per reduir els temps d'espera per a la realització de proves complementàries i/o intervencions terapèutiques a càrrec de la MATMPSS o de la pròpia empresa.

És convenient que aquestes eines i el procediment d'apel·lació hagin estat prèviament consensuades amb els representants dels treballadors per tal d'evitar interpretacions que puguin malmetre la adequada confiança entre treballadors i PSMT dels SP.

Mai cap actuació dels PSMT dels SP pot anar en perjudici de la inviolabilitat del domicili dels treballadors i, per tant, cal sempre el consentiment informat explícit del treballador en el cas que se l'hagi de visitar a la seva llar.

En qualsevol cas l'empresa i els PSMT dels SP han de promocionar, facilitar i procedimentar que els treballadors optin voluntàriament per notificar les absències al treball per motius de salut i se'ls faci explícit els beneficis que això els pot comportar.

7. VIGILÀNCIA DE LA SALUT COL·LECTIVA A PARTIR DE LES DADES DE IT:

L'anàlisi, amb criteris epidemiològics, de les dades de la IT s'ha de fer, juntament amb la dels resultats de la vi-

gilància de la salut dels treballadors, amb la finalitat d'investigar les possibles relacions entre l'exposició als riscos laborals i els perjudicis per a la salut i proposar mesures dirigides a millorar les condicions i medi ambient de treball. A partir dels resultats de l'anàlisi de les dades de la IT es poden també planificar mesures preventives de vigilància de la salut.

Els PSMT dels SP han de fer l'anàlisi epidemiològica de les causes de les IT dels seus treballadors a efectes de vigilància epidemiològica (col·lectiva) per conèixer la incidència i prevalença de determinats problemes de salut en determinats col·lectius, el seu possible origen laboral i prendre les mesures adequades, tant a nivell de prevenció de riscos com de promoció de la salut.

Aquestes dades seran facilitades, de manera completament anonimitzada, als altres membres del SP, a l'empresa i als representants dels treballadors, per tal de poder ser analitzades des d'un punt de vista multidisciplinari i decidir les accions preventives adequades.

8. CONCLUSIONS

Conèixer els problemes de salut que motiven les absències dels treballadors i molt concretament els que causen episodis d'IT és una de les funcions dels PSMT dels SP. La informació obtinguda ha d'anar dirigida a contribuir a la millora de les condicions de treball o a aconseguir l'adaptació del lloc de treball a les condicions de salut dels treballadors que l'ocupen i també a orientar millor les intervencions de promoció de la salut per a aconseguir empreses saludables. Els procediments que ha de desenvolupar aquesta funció preventiva han de garantir els drets del treballadors i l'ètica i la independència dels professionals que hi participen.

Els PSMT dels SP mai han d'assumir la funció de comprovar si les absències per IT estan o no justificades.

La gestió dels episodis d'IT no ha de dependre dels PSMT dels SP. És un problema de tota l'empresa i, per tant, la seva gestió s'haurà de basar en la política global de personal que es vulgui establir. Des d'una perspectiva de salut laboral la participació en la gestió de l'absentisme s'ha de orientar a *detectar i contribuir a corregir tots aquells elements de les condicions de treball que poden produir un risc per la salut del treballador en el lloc de treball i a orientar i planificar intervencions individuals i col·lectives de prevenció i promoció de la salut dels treballadors*. Per això, és molt important que els PSMT del SP facin un informe periòdic de caire epidemiològic de les absències al treball per motius de salut, incloses les IT, i el posin a l'abast de la resta de components del SP i de tota l'empresa (representants de l'empresari i dels treballadors) per a contribuir a la millora de les condicions de treball i aconseguir la excel·lència en la seva adaptació a les persones.

*Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball
Barcelona, Juliol de 2006*

9. BIBLIOGRAFIA

1. García Benavides, F, Castejón, E, Murillo, C, Palomero, C. La Incapacitat Temporal per contingències comunes a Catalunya (Col·lecció estudis; 2). Barcelona.: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, 2003
2. Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Llei 31/1995 (8 Nov 1995).
3. Reglament dels Serveis de Prevenció. Reial Decret 39/1997 (17 Gen 1997).
4. Text refòs de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Reial Decret Legislatiu 1/1995 (24 Mar 1995).
5. Text refòs de la Llei General de Seguritat Social. Reial Decret Legislatiu 1/1994 (20 Jun 1994).
6. International Commission on Occupational Health-ICOH. Codi Internacional d'Ètica per als Professionals de la Salut Laboral. Medicina de Empresa. 1992; XXVI (3): 23-35.
7. Serra,C, Plana P, Mira M, Castejón J. La incapacitat temporal en la vigilància de la Salut a X Diada SCSMT. Barcelona: Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball, 2000.
8. Grupo de Trabajo sobre las competencias profesionales de los médicos del trabajo. Las competencias profesionales de los Médicos del Trabajo. Barcelona: Mutual Cyclops, 2003.
9. Grupo de Trabajo "Enfermería del Trabajo" de la SCSMT: Las Competencias Profesionales de la Enfermería del Trabajo. Arch Prev Riesgos Labor. 2006; 9 (2) 89-93.