



# IV ENCUENTROS DE SALUD Y TRABAJO, NUEVOS RETOS (Valladolid; Octubre 2010)

Problemática de la definición para la aptitud  
en el trabajo



Instituto Nacional de la  
SEGURIDAD SOCIAL

Autor: E. JARDON DATO  
INSS

**CAPACIDAD = Aptitud,  
talento, cualidad que dispone  
a alguien para el buen  
ejercicio de algo**



# HACER COSAS

CAPACIDAD  
FISICA / PSIQUICA



**PUEDO** hacerlo

FORMACION



**SE** hacerlo

ACTITUD



**QUIERO** hacerlo

ENTRENAMIENTO



**EXPERIENCIA**

FACTORES EXTERNOS



**ME DEJAN** hacerlo

## REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, de 20 de junio, que aprueba el TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL



# DEFINICION DE INCAPACIDAD

( Artículo 136° y subs.)

- *“Situación del trabajador que, después de haber sido sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta medicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales, graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas que disminuyan o anulen su capacidad laboral”.*



# INCAPACIDAD PERMANENTE

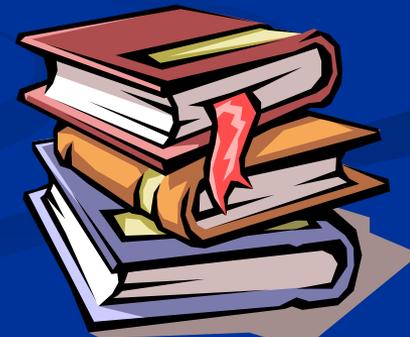


## ELEMENTOS de la DEFINICIÓN :

- Haber sido sometido a TRATAMIENTO
- Haber sido dado de ALTA MEDICA
- Presentar REDUCCIONES anatómicas y/o funcionales
  - Susceptibles de determinación **OBJETIVA**
  - Presumiblemente **DEFINITIVAS**
  - Disminuyan o anulen la **CAPACIDAD LABORAL**

# PRESTACIONES ECONOMICAS CONTRIBUTIVAS POR ENFERMEDAD (Incapacidad) (característica = variabilidad)

- Según la DURACION
- Según la GRAVEDAD
- Según la etiología (CONTINGENCIA)
- Derecho condicionado (Cotización; Régimen ...)



A wide-angle photograph of a city street. On the right, there are several multi-story buildings with classic architectural features like arched windows and balconies. A prominent white building with a dome is visible in the background. A yellow double-decker bus is driving on the left side of the road. The foreground shows a paved sidewalk with shadows from trees and a few pedestrians. A blue rectangular box with the word 'DURACION' in red capital letters is overlaid on the lower center of the image.

**DURACION**

## SEGÚN LA DURACIÓN

- **SUBSIDIOS** *(duración limitada en el tiempo)*
  - INCAPACIDAD TEMPORAL (A° 128)
  - RIESGO DURANTE EMBARAZO y LACTANCIA (A° 134 y 135)
  - MATERNIDAD Y PATERNIDAD (A° 133)
  
- **PENSIONES** *(teóricamente perdurables en el tiempo)*
  - INCAPACIDAD PERMANENTE (A° 136)
  - FAMILIARES (A° 175.2)
  - SOVI (Disposición adicional 13°)



# GRAVEDAD



## SEGÚN GRADO DE INCAPACIDAD :

### ▶▶ INCAPACIDAD PERMANENTE (A° 137)

▶▶ Existen Grados

### ▶▶ SUBSIDIOS

▶▶ No existen grados

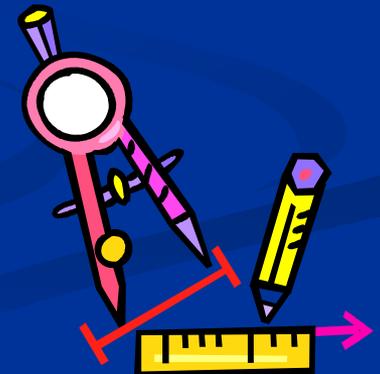


# INCAPACIDAD PERMANENTE

## GRADOS DE INCAPACIDAD

*(Artículos 137º a 139º de LGSS)*

- II INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL
- II INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL
- II INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA
- II GRAN INVALIDEZ



# INCAPACIDAD PERMANENTE



## INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

### DEFINICION :

*“ Se entenderá por Incapacidad Permanente PARCIAL para la profesión habitual la que, sin alcanzar el grado de total, ocasione una **disminución no inferior al 33 % en su rendimiento** para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma “.*

### PRESTACION :

*Se concede una cantidad: “ a tanto alzado”, equivalente a 24 mensualidades de una vez y es compatible con la reincorporación a su puesto de trabajo*

## INCAPACIDAD PERMANENTE

## INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

### DEFINICION :

***“ Se entenderá por Incapacidad Permanente TOTAL para la profesión habitual la que impide la realización de todas o la mayoría de las actividades de su profesión habitual.***

### PRESTACION :

***Se concede una PENSION del 55 % (\*) de la Base Reguladora. Compatible con la incorporación a un puesto de trabajo diferente.***

***(\*) Si el beneficiario es mayor de 55 años y no encuentra trabajo, se incrementa en un 20 % => “ Total Cualificada”***

# INCAPACIDAD PERMANENTE



## INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA

### DEFINICION :

*“ Se entenderá por Incapacidad Permanente ABSOLUTA la que impide la realización de todas o la mayoría de las actividades laborales.*

### PRESTACION :

*Se concede una PENSION del 100 % de la Base Reguladora.*

# INCAPACIDAD PERMANENTE



## GRAN INVALIDEZ

### DEFINICION :

*“ Se entenderá por **GRAN INVALIDEZ** la que, adicionalmente a la incapacidad laboral, impide la realización de las principales Actividades de la Vida Diaria, necesitando de la ayuda de una tercera persona*

### PRESTACION :

*Se concede una **PENSION incrementada en el 50 % o el ingreso en centro asistencial** . (modificado por Ley 40/2007, de 4 diciembre => El incremento de GI consistirá en un la suma de un 45 % de la base mínima y un 30 % de la base de cotización del trabajador)*

# INCAPACIDAD PERMANENTE



## CONCEPTO DE PROFESIÓN HABITUAL

***“ En caso de accidente sea o no de trabajo, la desempeñada por el trabajador al tiempo de sufrirlo. En caso de enfermedad común o profesional, aquella a la que el trabajador dedicaba su actividad fundamental durante el periodo de tiempo anterior al inicio de la incapacidad temporal, es decir durante los DOCE MESES anteriores a la fecha en que inicio dicha IT”.***

***“En los supuestos de convenio especial o de paro involuntario se entenderá por profesión habitual la que tenía el trabajador al incoar alguna de estas situaciones”.***

# CONTINGENCIA





## **CONTINGENCIA** ( Artículo 114º .. LGSS)

*Encuadramiento que, en lenguaje de S.S., se hace de las causas de la enfermedad o lesión*

### **CONTINGENCIAS COMUNES**

-  Enfermedad Común
-  Accidente NO laboral

### **CONTINGENCIAS PROFESIONALES**

-  Enfermedad Profesional
-  Accidente de Trabajo
-  Riesgo durante Embarazo y Lactancia

### **OTRAS**

-  Síndrome Tóxico
-  Orfandad
-  Maternidad y Paternidad







## INFORMACION ADMINISTRATIVA

Cotizaciones  
Base Reguladora  
Otras



## INFORMACION MEDICA

Alegaciones  
Informes asistenciales  
INFORME MEDICO SINTESIS



## INFORMACION LABORAL

Certificados empresa  
Partes accidente  
Inspección trabajo

**E.V.I.**

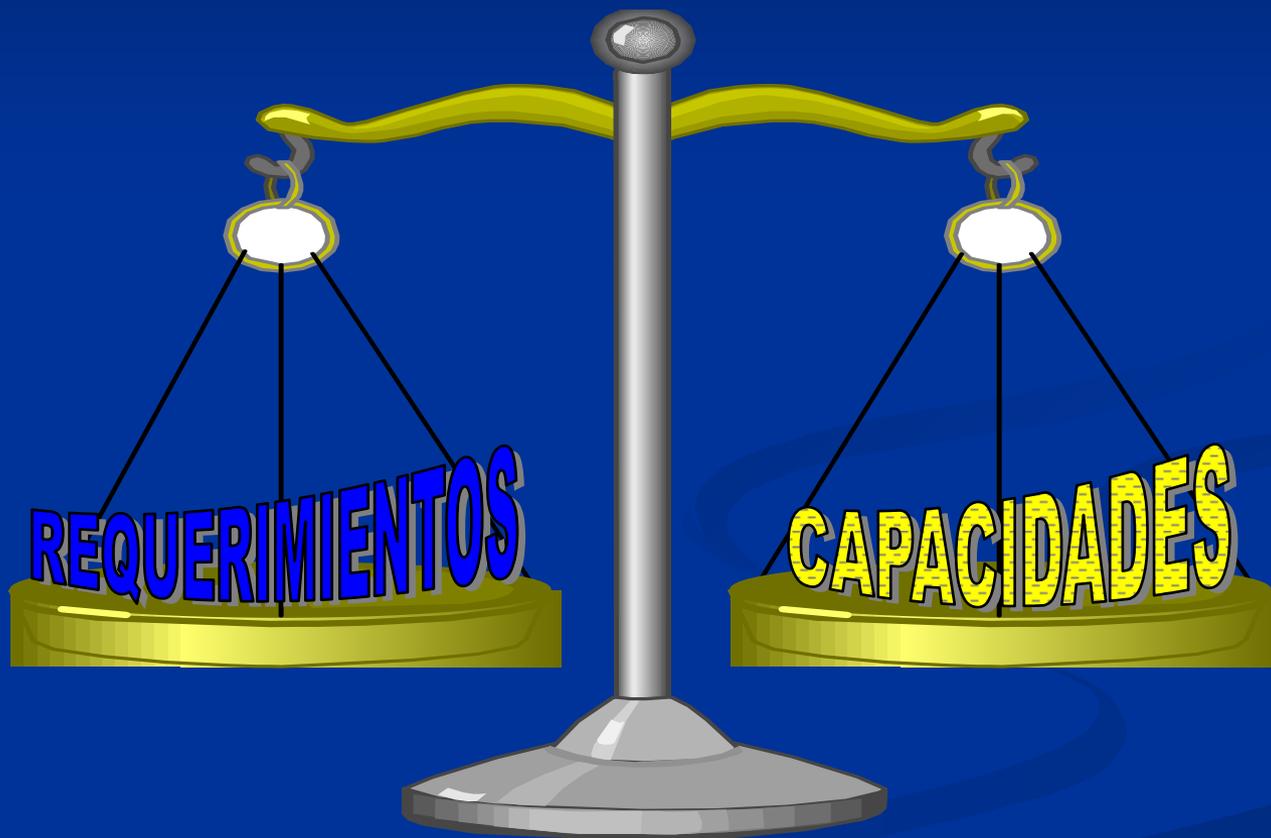
DICTAMEN  
PROPUESTA

**RESOLUCION**



**VALORACION DE LA  
INCAPACIDAD LABORAL**

# VALORACION DE LA INCAPACIDAD LABORAL



# VALORACION DE LA INCAPACIDAD LABORAL



# REQUERIMIENTOS de los PUESTOS de TRABAJO





# VALORACION MEDICA DE LA INCAPACIDAD

- Confirmar el Diagnostico
- Valoración Funcional
- Valoración Terapéutica
- Valoración Pronostica



# METODOS DE VALORACION INCAPACIDAD

## ■ POSITIVOS:

### ■ DESCRIPTIVOS

#### ■ PURO

#### ■ EMPIRICO

### ■ BAREMOS

#### ■ Tabulares

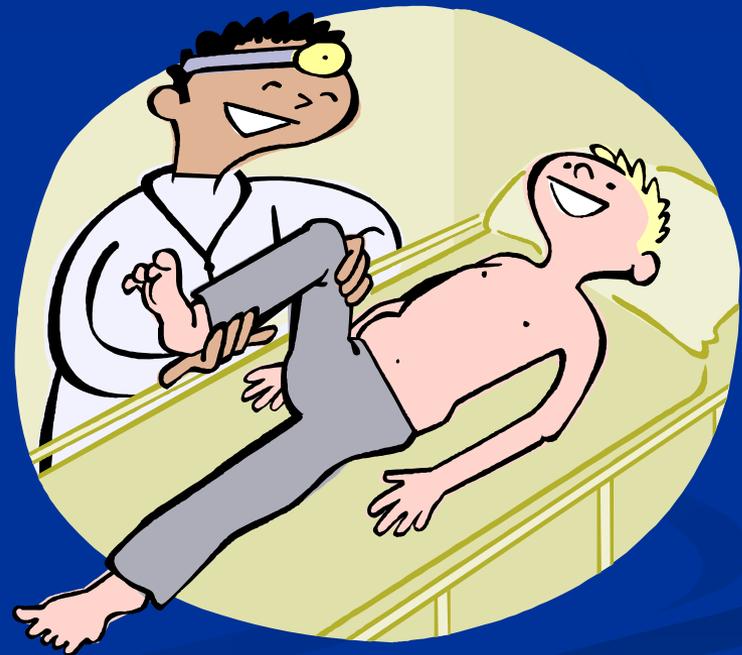
- Mutilados de Guerra Civil
- Seguro de Responsabilidad Civil
- A. de Trafico
- Accidente de Trabajo

#### ■ Porcentuales

- Tablas de la AMA
- Minusvalías
- Melennec (“baremo internacional”)
- Método Italiano / Francés / Belga

### ■ SISTEMAS O METODOS

- Fernández Rozas
- McBride
- Balthazard
- Gautier



## BAREMO MINUSVALIA:

- Se basa en Tablas JAMA
- Valora en % partiendo de:
  - Baremos en BOE (RD 1971/1999 de 23 diciembre)
  - Horquilla de valores
  - Valora factores sociales
- Escala de deficiencias concordantes:
  - Amputación falange dedo índice = 80 % deficiencia dedo
    - 16 % deficiencia mano
      - 14 % Miembro superior
      - 8 % Global



# METODOS DE VALORACION INCAPACIDAD (Cont.)

## NEGATIVOS:

### ■ PERMISOS:

- Reglamento General de Conductores
- Permisos de Vuelo
- Permisos de Armas
- Permisos de Conducción de Embarcaciones

### ■ REQUERIMIENTOS PROFESIONALES:

- Policía Nacional
- Policías Autonómicas
- Policías Municipales
- Reconocimientos de Embarque
- Militares Profesionales
- Bomberos

### ■ LIMITACIONES PROFESIONALES

- Manipuladores Alimentos
- Reconocimientos Previos (profesiones de riesgo)
- Funcionarios (no padecer defectos .....



**LEY 24 / 1997**, de 15 julio ( BOE 16 JULIO).

**Artículo 8º** : *modifica el Artículo 137º de la LGSS que queda redactado de la siguiente forma:*

- **Apartado 1:** " *La Incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará, en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del interesado, valorado de acuerdo con la lista de enfermedades, que se apruebe reglamentariamente*".
- **Apartado 3:** " *La Lista de enfermedades, la valoración de las mismas, a efecto de la reducción de la capacidad de trabajo, y la determinación de los distintos grados de incapacidad , así como el régimen de incompatibilidades de los mismos , serán objeto de desarrollo reglamentario por el Gobierno, previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social* "



## IDEA INICIAL

| <b>DIAGNOSTICO</b> | <b>PROFESION 1</b> | <b>PROFESION 2</b> | <b>PROFESION 3</b> | <b>PROFESION 4</b> | <b>PROFESION 5</b> |
|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Enfermedad 1       | <b>NI</b>          | <b>NI</b>          | <b>NI</b>          | <b>IPT</b>         | <b>IPA</b>         |
| Enfermedad 2       | <b>IPA</b>         | <b>IPT</b>         | <b>IPP</b>         | <b>IPA</b>         | <b>IPT</b>         |
| Enfermedad 3       | <b>IPA</b>         | <b>NI</b>          | <b>IPA</b>         | <b>IPT</b>         | <b>IPT</b>         |
| Enfermedad 4       | <b>IPP</b>         | <b>IPT</b>         | <b>NI</b>          | <b>IPT</b>         | <b>IPA</b>         |
| Enfermedad 5       | <b>NI</b>          | <b>IPA</b>         | <b>IPP</b>         | <b>IPA</b>         | <b>IPT</b>         |

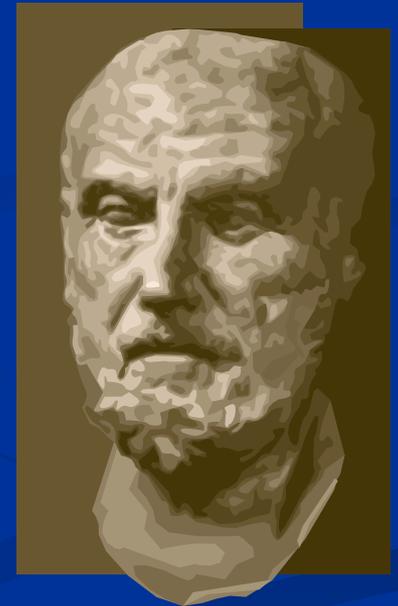
- SENTENCIA T. SUPREMO DE 23/06/2.005:
  - *“ En materia de I. Permanente, no tiene sentido la unificación doctrinal porque los elementos circunstanciales de ponderación adquieren la máxima significación en el orden decisorio y, por ello, la unificación es una labor destinada al fracaso, al intentar convertir en general y uniforme lo que, por su propia naturaleza, es particular y variable.”*
  - *No hay incapacidades, hay incapacitados*





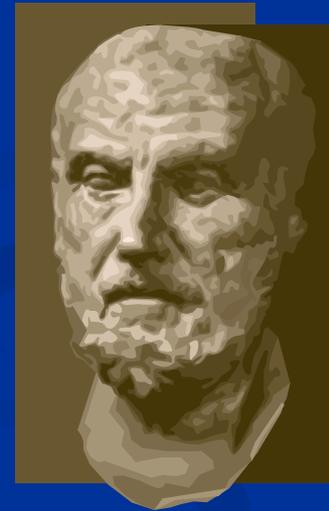
# INCONVENIENTES DE LA VALORACION CON EL SISTEMA EMPIRICO

- **Valoración Subjetiva del Perito**
- **No uniformidad de los Informes**
- **Criterios Dispares**
- **Metodología Diferente**
- **Diferencia en los requerimientos informativos**
- **Terminología No uniforme**
- **Dificultad para controles de Calidad**
- **Dificultad para estudios epidemiológicos**



# MEDIDAS PARA COMPENSAR EL EMPIRISMO

- **NORMAS Y CRITERIOS DE VALORACION**
  - Manual Actuación
  - Formación Continua
  
- **ACCESO A INFORMACION CLINICA**
  - Acceso a Historiales Clínicos
  - Petición Información
  - Aportaciones asegurados
  - Petición pruebas e informes
  
- **CONOCIMIENTO DE TAREAS Y REQUERIMIENTOS PUESTOS TRABAJO**

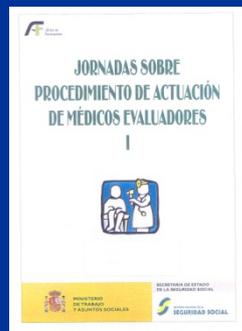




## MANUAL ACTUACION MEDICOS INSS



## MANUAL DE ESTANDARES DURACION IT



## DOCUMENTACION del CURSO ACTUALIZACION en MEDICINA EVALUACION

- INSS
- E. N. M.T. (I. Salud Carlos III)
- SEMFYC
- Consejería Salud Madrid

## GUÍA DE ACTUACIÓN EN VALORACIÓN INCAPACIDADES PARA MÉDICOS A. PRIMARIA



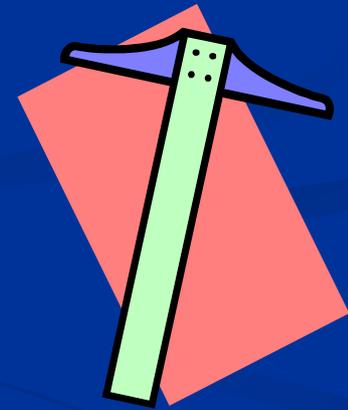
# INFORMACION SOBRE LOS REQUERIMIENTOS PUESTOS TRABAJOS EN MEDICINA EVALUACION



- ✓ **CERTIFICADO ANTECEDENTES PROFESIONALES**
- ✓ **COMUNICACIÓN / REQUERIMIENTO A LA EMPRESA**
- ✓ **APORTACIÓN DEL TRABAJADOR**
- ✓ **GUÍA ADAPTADAS A LA MEDICINA DE EVALUACIÓN**
- ✓ **COMUNICACIÓN DE LOS SPRL**
- ✓ **INFORME INSPECCION DE TRABAJO**

## PROBLEMÁTICA DE INFORMACION POR EL TRABAJADOR

- Sesgo de la Información
- Denominación
- Concepto de profesión habitual

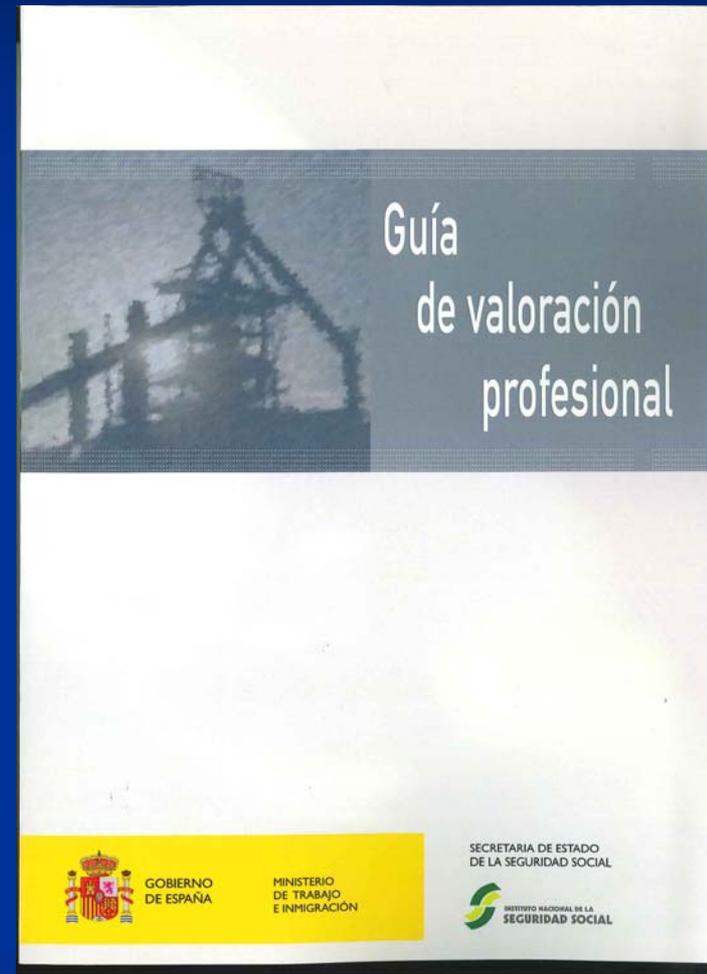


# DENOMINACIONES POLITICAMENTE CORRECTAS



- Coordinador de Movimientos de Información Interna => **CELADOR**
- Especialista en Logística y distribución de Documentos => **MENSAJERO**
- Experta en Terapia Visual y Distracción Ocupacional => **BAILARINA de STREEP-TEASE**
- Coordinador Adjunto de Control de Admisiones y Salidas de personal => **PORTERO**
- Coordinador Oficial de Movimiento Nocturno => **VIGILANTE**
- Distribuidor externo de Recursos Humanos VIP => **CHOFER de TAXI**
- Especialista en Logística de Energía Combustible => **DEPENDIENTE GASOLINERA**
- Auxiliar de Servicios de Ingeniería Civil => **ALBAÑIL**
- Enlace Externo Avanzado en Logística de Documentos => **MENSAJERO con MOTO**
- Consultor de Asuntos Generales y No Específicos => **ADIVINO; BRUJO**
- Técnico de Marketing Dirigido => **REPARTIDO de PROPAGANDA**

## GUIA DE VALORACION PROFESIONAL



# DISEÑO

1. Estudio estadístico: 150 profesiones más frecuentes en nuestro medio.
2. Definición del formato, apartados y contenidos de la ficha profesional.
3. Elaboración de un sistema de valoración de los requerimientos profesionales.
4. Elaboración de un sistema de clasificación por Grupos Profesionales.



# ESTRUCTURA DE LAS FICHAS

---

---

## 1. Identificación de la profesión y descripción de las tareas

Recopilación de la información más relevante existente en las diferentes clasificaciones nacionales y otras fuentes de información laboral.

- Código CNO-94 y denominación
- Grupo profesional relacionado
- Ocupaciones incluidas y excluidas
- CNAE- 93
- Certificados del INEM
- CNCP
- Convenios colectivos ámbito nacional
- Descripción de competencias y tareas.

# ESTRUCTURA DE LAS FICHAS

## 2. Requerimientos profesionales

Valoración individualizada de las aptitudes o facultades psicofísicas que debe poseer un trabajador para realizar una profesión determinada. **Cuatro niveles** de intensidad o exigencia.

1. *Carga física*
2. *Carga biomecánica*
3. *Manejo de cargas*
4. *Trabajo de precisión*
5. *Sedestación*
6. *Bipedestación*
7. *Marcha por terreno irregular*
8. *Carga mental*
9. *Audición*
10. *Visión*
11. *Otros órganos de los sentidos*
12. *Dependencia*

# ESTRUCTURA DE LAS FICHAS

---

---

## 3. Posibles riesgos y circunstancias especiales

Valoración de aquellos factores presentes en los puestos de trabajo que no dependen de las características propias del trabajador sino de circunstancias externas al mismo, pero que pueden influir en el desarrollo de la actividad laboral.

1. *Posibles riesgos derivados del ambiente laboral*
2. *Posibles riesgos derivados del material o herramientas de trabajo*
3. *Circunstancias específicas del ambiente laboral*
4. *Situaciones especiales:*
  - *Permisos administrativos*
  - *Cuadro de enfermedades profesionales*



## Cuatro grados de intensidad o exigencia:

**Grado 1: baja intensidad o exigencia**

**Grado 2: moderada intensidad o exigencia**

**Grado 3: alta intensidad o exigencia**

**Grado 4: muy alta intensidad o exigencia**

# VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

## CARGA FÍSICA

Valora el consumo energético o consumo de oxígeno.



# VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

## CARGA FÍSICA

| GRADO | METAB       | METS | TIPO DE TRABAJO  |
|-------|-------------|------|--|
| 1     | Bajo        | < 4  | Sentado con comodidad o de pie sin esfuerzos o con marcha ocasional.<br>Trabajo ligero de manos, brazos, tronco y piernas.<br><b>Ejemplo: administrativo</b>   |
| 2     | Moderado    | 4-6  | Trabajo intenso de manos, brazos o piernas y moderado de tronco.<br>Trabajo de marcha no rápida.<br>Trabajo de empuje o tracción no mantenidos.<br><b>Ejemplo: hostelería</b>  |
| 3     | Elevado     | 7-9  | Trabajo intenso con brazos y tronco o de piernas.<br>Trabajo con acciones de empuje/ tracción intensos, aunque no constantes.<br><b>Ejemplo: carpintería</b>   |
| 4     | Muy elevado | >10  | Trabajo muy intenso de manos, brazos, tronco y piernas.<br>Trabajo con acciones de transporte de carga<br>Trabajo con acciones de empuje o tracción frecuentes<br>Trabajo de marcha a velocidad elevada o subida de escaleras.<br><b>Ejemplo: carga y descarga</b> |

# VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

## CARGA BIOMECÁNICA

Se valoran los requerimientos de las articulaciones por posturas mantenidas en el tiempo (de tipo isométrico) o por la sollicitación reiterativa de la articulación por movimientos dinámicos.



## CARGA BIOMECÁNICA

|                          |             |
|--------------------------|-------------|
| <b>Carga biomecánica</b> | Columna     |
|                          | Hombro      |
|                          | Codo        |
|                          | Mano        |
|                          | Cadera      |
|                          | Rodilla     |
|                          | Tobillo/pie |

| <b>GRADO</b> | <b>PORCENTAJE DE TIEMPO DE TRABAJO</b> |
|--------------|--|
| 1            | 0-20                                   |
| 2            | 20-40                                  |
| 3            | 40-60                                  |
| 4            | >60                                    |

# VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

## MANEJO DE CARGAS

La valoración se realiza teniendo en cuenta el peso de la carga y el porcentaje de la jornada laboral que exige el manejo de la misma.



## VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

## MANEJO DE CARGAS

| GRADO | PESO DE LA CARGA (KG) | PORCENTAJE DE TIEMPO DE TRABAJO |
|-------|-----------------------|---------------------------------|
| 1     | < 3                   | Independiente del tiempo        |
| 2     | 3-15                  | 0-40                            |
| 3     | 3-15                  | > 40                            |
|       | 16-25                 | 0-20                            |
| 4     | 16-25                 | > 20                            |
|       | >25                   | Independiente del tiempo        |

# VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

## TRABAJO DE PRECISIÓN

Se valoran el tamaño y forma de los objetos a manipular, la exigencia de rapidez y de habilidad manual y de coordinación, así como la exactitud y delicadeza de las manipulaciones a realizar. Se valora de forma combinada con el porcentaje de la jornada laboral que el trabajador dedica a dichas tareas.



## VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

## TRABAJO DE PRECISIÓN

| <b>GRADO</b> | <b>TIPO DE TAREA</b>                  | <b>PORCENTAJE DE TIEMPO DE TRABAJO</b>   |
|--------------|---------------------------------------|--|
| 1            | Manipulaciones sencillas              | Independiente del tiempo   |
| 2            | Manipulaciones de complejidad media   | <40  |
| 3            | Manipulaciones de complejidad media   | > 40   |
| 4            | Manipulaciones de complejidad elevada | Independiente del tiempo, siempre que su realización sea esencial y/o imprescindible |

# VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

## TRABAJO DE PRECISIÓN

Manipulaciones sencillas: manipulaciones ordinarias, que no reúnen las condiciones especificadas en los siguientes tipos de manipulaciones.

*Ejemplos: manipulaciones de objetos en comercio y manipulaciones básicas en gran parte de los oficios.*

Manipulaciones de complejidad media: las que se realicen preferentemente sobre objetos pequeños y/o con necesidad de rapidez y/o que precisen habilidad manual, específicamente uso reiterado de pinza fina.

*Ejemplos: montaje de piezas y cierto tipo de envasados.*

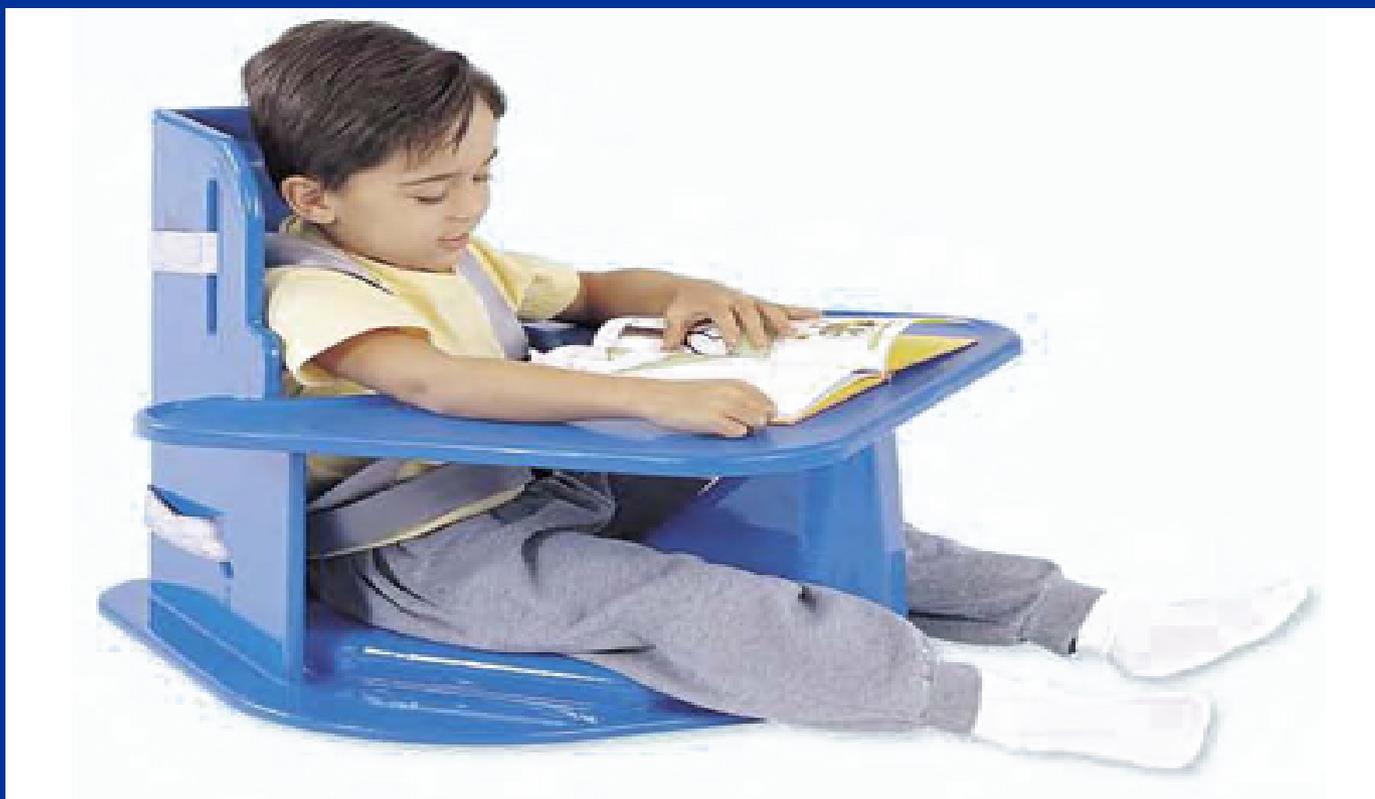
Manipulaciones de complejidad elevada: las que se realicen sobre objetos muy pequeños o de difícil manejo y/o que precisen gran habilidad manual, exactitud o delicadeza elevada, bien por sus características intrínsecas o por sus consecuencias.

*Ejemplos: intervenciones quirúrgicas; reparación de aparatos electrónicos o de relojería.*

# VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

## SEDESTACIÓN MANTENIDA

Se valora en este apartado el tiempo de la jornada laboral que el trabajador debe permanecer sentado, sin posibilidad de modificaciones o cambios posturales.



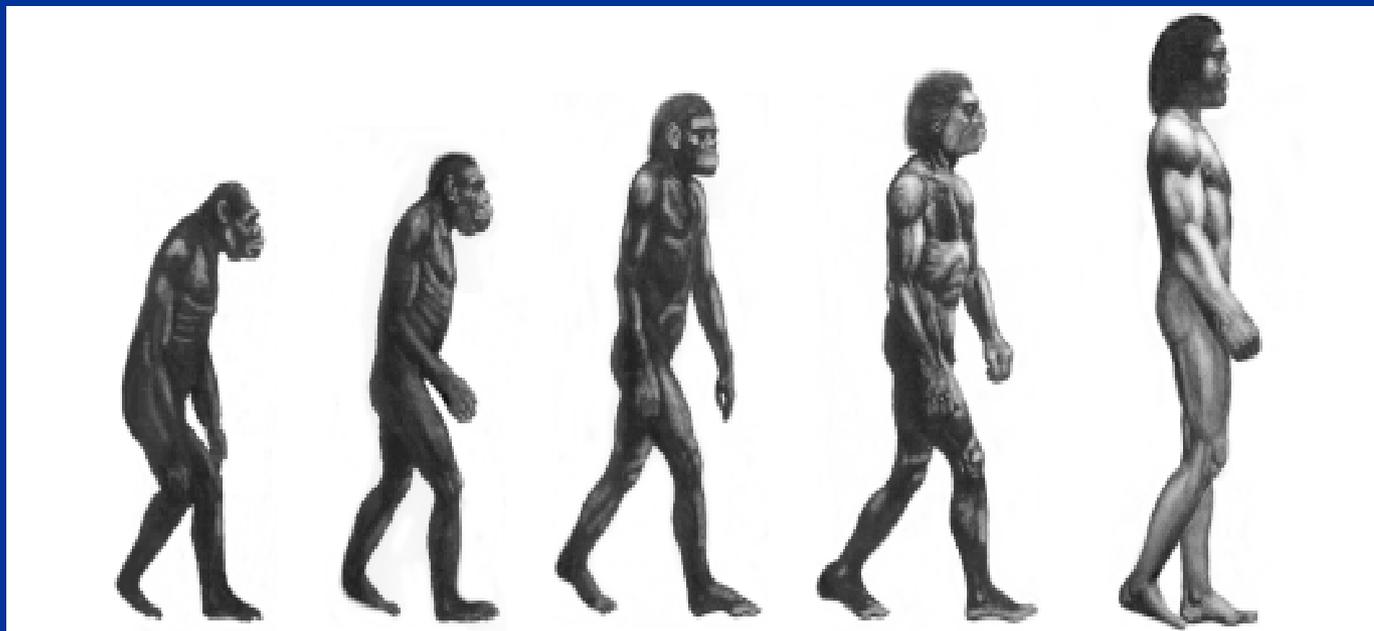
## SEDESTACIÓN MANTENIDA

| <b>GRADO</b> | <b>PORCENTAJE DE TIEMPO DE TRABAJO</b> |
|--------------|--|
| <b>1</b>     | <b>&lt; 20</b>                         |
| <b>2</b>     | <b>20-40</b>                           |
| <b>3</b>     | <b>41-60</b>                           |
| <b>4</b>     | <b>&gt; 60</b>                         |

# VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

## BIPEDESTACIÓN

Se valora en este apartado el porcentaje del tiempo de la jornada laboral que el trabajador se encuentra en bipedestación, tanto estática como dinámica, excluyendo la marcha por terreno irregular que se valora en el apartado siguiente. Se utiliza la misma tabla para valorar, de forma independiente, ambos tipos de bipedestación.



## BIPEDESTACIÓN

| GRADO | PORCENTAJE DE TIEMPO DE TRABAJO |
|-------|---------------------------------|
| 1     | < 20                            |
| 2     | 20-40                           |
| 3     | 40-60                           |
| 4     | > 60                            |

# VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

## MARCHA POR TERRENO IRREGULAR

Se valora en este apartado la deambulación por terreno irregular y la presencia de desniveles o escalones, así como el tiempo de la jornada laboral que realiza dicha actividad..



## MARCHA POR TERRENO IRREGULAR

| <b>GRADO</b> | <b>TIPO DE TERRENO</b>                               | <b>PORCENTAJE DE TIEMPO DE TRABAJO</b> |
|--------------|--|--|
| <b>1</b>     | <b>Llano con pequeños desniveles o escalones</b>     | <b>&lt; 20</b>                         |
| <b>2</b>     | <b>Llano con medianos desniveles o escalones</b>     | <b>0-40</b>                            |
| <b>3</b>     | <b>Llano con medianos desniveles o escalones</b>     | <b>&gt;40</b>                          |
|              | <b>Irregular con medianos desniveles o escalones</b> | <b>40-60</b>                           |
| <b>4</b>     | <b>Irregular con medianos desniveles o escalones</b> | <b>&gt;60</b>                          |
|              | <b>Irregular con grandes desniveles o escalones</b>  | <b>&gt;60</b>                          |

# VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

---

---

## CARGA MENTAL

Se valora en este requerimiento la cantidad y tipo de información que debe tratarse en un puesto de trabajo. Cinco apartados:

Comunicación: se valora en este apartado las tareas que impliquen comunicación o relaciones interpersonales, así como el grado de posible repercusión emocional en el individuo derivada de la realización de la tarea.

Atención al público: valora la necesidad de atención continuada al público.

Toma de decisiones: se valoran en este apartado la toma de decisiones complejas o de carácter gerencial, y el nivel de responsabilidad dentro de la organización o empresa.

Atención/complejidad: valora el nivel de atención en la realización de la tarea, la realización de tareas mentales complejas o la existencia de multitareas.

Apremio: valora la rapidez en la realización de la tarea.

# VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

## CARGA MENTAL

| <b>GRADO</b> | <b>PORCENTAJE DE TIEMPO DE TRABAJO</b> |
|--------------|--|
| 1            | < 10                                   |
| 2            | 10-30                                  |
| 3            | 30-50                                  |
| 4            | >50                                    |



# VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

---

## AUDICIÓN

Se valora en este apartado la realización de tareas que requieran percepción de los sonidos, tanto la voz humana como indicadores acústicos.



# VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

## AUDICIÓN

| <b>GRADO</b> | <b>TIPO DE TRABAJO</b>  | <b>UAM (dBs)</b> |
|--------------|---|------------------|
| <b>1</b>     | <b>Trabajos de muy baja exigencia auditiva. No requieren mantener conversación.</b>   | <b>&gt; 60</b>   |
| <b>2</b>     | <b>Trabajos de baja-media exigencia auditiva. Requieren mantener conversación en voz normal.</b>  | <b>50-60</b>     |
| <b>3</b>     | <b>Trabajos de media-alta exigencia auditiva. Requieren mantener una conversación en voz baja o en ambientes ruidosos</b>                                   | <b>30-49</b>     |
| <b>4</b>     | <b>Trabajos de muy altos requerimientos auditivos, incluidos músicos profesionales y aquellos sometidos a importantes riesgos (pilotos, bomberos, etc.)</b> | <b>&lt; 30</b>   |

# VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

---

## VISIÓN

Se valora en este apartado la agudeza visual **binocular** y el campo visual



## VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

VISIÓN (1)

AGUDEZA VISUAL

| <b>GRADO</b> | <b>TIPO DE TRABAJO</b>  | <b>AGUDEZA VISUAL BINOCULAR</b> |
|--------------|---|---------------------------------|
| 1            | Trabajos de muy baja exigencia visual   | < 0,3                           |
| 2            | Trabajos de baja-media exigencia visual   | 0,3-0,4                         |
| 3            | Trabajos de media-alta exigencia visual, incluidos trabajos en alturas.   | 0,5-0,7                         |
| 4            | Trabajos de muy altos requerimientos visuales, incluidos trabajos de precisión y aquellos sometidos a importantes riesgos (pilotos, bomberos, etc.) | 0,8-1                           |

# VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

## VISIÓN (2)

### CAMPO VISUAL

| <b>GRADO</b> | <b>TIPO DE TRABAJO</b>  | <b>CAMPO VISUAL</b> |
|--------------|---|---------------------|
| 1            | Trabajos de muy baja exigencia visual   | < 20° centrales     |
| 2            | Trabajos de baja-media exigencia visual   | 20°-30° centrales   |
| 3            | Trabajos de media-alta exigencia visual, incluidos trabajos en alturas.   | > 30° centrales     |
| 4            | Trabajos de muy altos requerimientos visuales, incluidos trabajos de precisión y aquellos sometidos a importantes riesgos (pilotos, bomberos, etc.) | Normal AO           |

# VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

## DEPENDENCIA (FALTA DE AUTONOMÍA)

Se valora en este apartado el grado de libertad que tiene el trabajador en su puesto de trabajo para realizar sus tareas.

La autonomía depende en gran parte de la posibilidad de variación del ritmo de trabajo por el trabajador, sin incidir en la producción.

Está limitada por la interdependencia de los trabajadores, la densidad de operarios en una misma zona de trabajo y el aprovisionamiento y situación de las materias para trabajar.



# VALORACIÓN DE REQUERIMIENTOS

## DEPENDENCIA (FALTA DE AUTONOMÍA)

Para valorar este requerimiento, se mide el porcentaje de la jornada laboral en que se realizan actividades de manera autónoma, sin estar condicionados por los aspectos mencionados.

(el grado 4 sería el de un trabajo en una cadena de producción sin control del trabajador, y el grado 1 la autogestión).

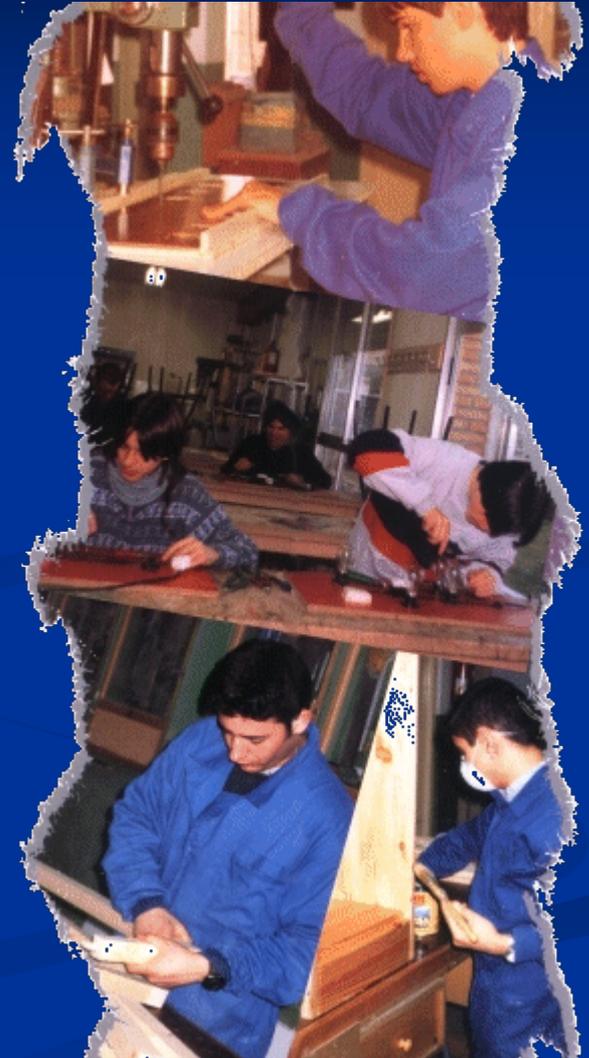
| <b>GRADO</b> | <b>PORCENTAJE DE TIEMPO DE TRABAJO</b> |
|--------------|--|
| <b>1</b>     | <b>&lt;20</b>                          |
| <b>2</b>     | <b>21-40</b>                           |
| <b>3</b>     | <b>41-60</b>                           |
| <b>4</b>     | <b>&gt;60</b>                          |

# GRUPO PROFESIONAL RELACIONADO (GPR)

---

CONCEPTO: conjunto de profesiones, ocupaciones o actividades laborales, que tienen características similares en cuanto a los requerimientos o cargas psicofísicas.

CONFIGURACION: a partir de los requerimientos considerados en la Guía de Valoración Profesional, estructurados como factores psicofísicos básicos, con un significado propio dentro del ámbito laboral.



# GRUPO PROFESIONAL RELACIONADO (GPR)

---

---

## FACTORES PSICOFÍSICOS

A: Carga física

B: Sobrecarga de columna vertebral

C: Sobrecarga de extremidades superiores

D: Sobrecarga de extremidades inferiores

E: Trabajo de precisión

F: Sobrecarga mental de comunicación y atención al público

G: Sobrecarga mental de toma de decisiones y atención/complejidad

H: Sobrecarga mental por apremio y/o dependencia

I: Buena función auditiva

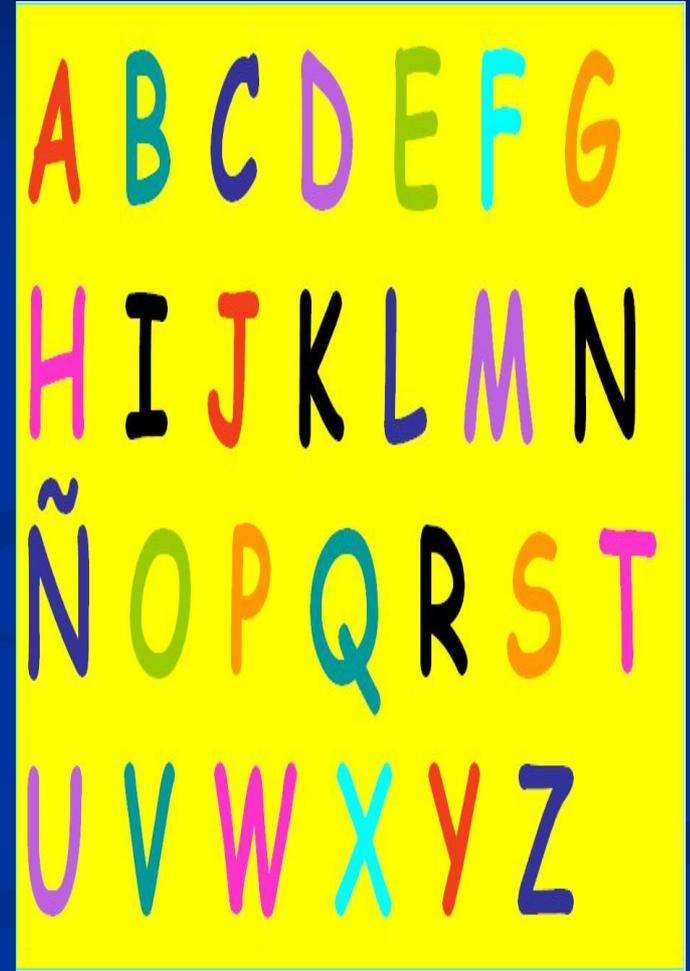
J: Buena función visual

K: Buena función de otros órganos de los sentidos

# CLASIFICACIÓN GRUPOS PROFESIONALES

## CARACTERÍSTICAS:

- Identificación/denominación mediante letras, que se corresponden con cada uno de los factores psicofísicos identificados.
- Clasificación múltiple, adaptable y modificable
- Existe un GPR 0 (sin presencia de factores psicofísicos)
- Cada ficha profesional, incorpora el GPR al que pertenece



# CLASIFICACIÓN GRUPOS PROFESIONALES

---

---

## UTILIDADES

- Contribuye a crear un cuerpo teórico de la Medicina Evaluadora.
- Aporta un elemento de reflexión y apoyo en la evaluación profesional.
- Ayuda al médico evaluador en la evaluación equilibrada de las limitaciones, en diferentes profesiones.
- Aporta al E.V.I. criterios de congruencia en la calificación de IPT en profesiones similares, en la declaración de “compatibilidad” y en las revisiones de grado de incapacidad.

# POSIBLES RIESGOS Y CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES

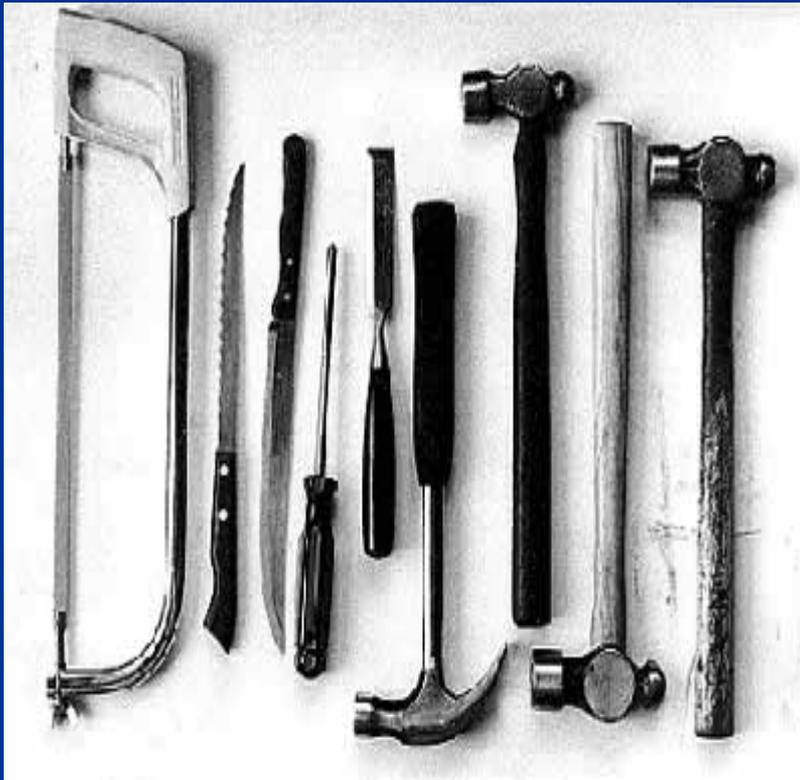
## 1) Riesgos derivados del ambiente laboral

- Inhalación de polvo, humos, gases o vapores
- Exposición al ruido
- Exposición a temperaturas extremas
- Exposición a radiaciones ionizantes
- Exposición a radiaciones no ionizantes
- Exposición a sustancias sensibilizantes
- Exposición a sustancias carcinógenas
- Exposición a agentes biológicos
- Trabajos a la intemperie



## POSIBLES RIESGOS Y CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES

### 2) Riesgos derivados del material o herramientas de trabajo



- Manejo de vehículos
- Manejo de maquinaria que origina vibraciones
- Manejo de equipos o herramientas con elementos cortantes, punzantes o perforantes.
- Manejo de materiales o sustancias inflamables
- Manejo de materiales explosivos
- Manejo de equipos eléctricos
- Utilización de pantallas de visualización de datos

# POSIBLES RIESGOS Y CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES

## 3) Circunstancias específicas del ambiente laboral

- Trabajo en alturas
- Trabajo subacuático
- Trabajo subterráneo
- Trabajos en aeronaves
- Trabajos en el mar
- Trabajo nocturno
- Trabajo a turnos
- Trabajos de especial peligrosidad



## Permisos administrativos

Para cada profesión se indica si es necesario disponer de algún certificado o carné específico para desarrollarla (Carné de conducir, carné de manipulador de alimentos, permiso de armas, etc.) En estos supuestos el trabajador deberá además alcanzar los requerimientos que establece la legislación para poder desarrollar la actividad laboral.

## Cuadro de enfermedades profesionales

En este apartado se indica si la ocupación está incluida de forma específica en el vigente listado de enfermedades profesionales, aprobado mediante Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre (BOE de 19/12/2006), mencionando en su caso las posibles enfermedades y/o agentes implicados. Puede servir de base para orientar la valoración de la incapacidad hacia una contingencia común o profesional. No obstante, relacionar la actividad laboral con una determinada enfermedad profesional, requiere el estudio individualizado de cada paciente

# FICHA DE COCINERO

## 1. Identificación de la profesión y descripción de competencias y tareas

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Código CNO-94:</b> 5010</p> <p><b>Cocinero</b></p> <p><b>GPR:</b> C; D; G; H; K</p>  | <p><b>Ocupaciones Incluidas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Cocinero de pastelería y restauración</li><li>- Cocinero de servicio doméstico</li><li>- Cocinero de restaurante</li><li>- Ayudante de cocinero</li><li>- Preparador de catering</li><li>- Planchista de restauración</li></ul> |
| <p><b>Sector de actividad (CNAE):</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 55: Servicios de alojamiento</li><li>- 56: Servicios de comidas y bebidas</li></ul>  | <p><b>Ocupaciones afines no incluidas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 5030: jefe de cocina</li><li>- 7802: repostero</li><li>- 9121: pinche de cocina</li></ul>   |
| <p><b>Referencias:</b></p> <p>Convenio colectivo: Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería. BOE 05/05/2005</p> <p>Certificado de profesionalidad (INEM): cocinero: RD 301/1996. BOE 19/04/2005</p> <p>Cualificación profesional (CNCP): no existe</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Cocina: RD 295/04, BOE 09/03/04; HOT093_2</li><li>- Repostería: RD 1228/005, BOE 03/01/07; HOT223_2</li></ul>   |  |
| <p><b>Competencias y tareas:</b></p> <p>Los cocineros y otros preparadores de comidas condimentan y cocinan los alimentos en hoteles, cafeterías, restaurantes y otros establecimientos públicos. También pueden trabajar en casas particulares, trenes, buques, etc. o elaborar comidas para ser consumidas fuera del establecimiento donde se prepararon.</p> <p>Entre sus tareas se incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Preparar, condimentar y guisar platos</li><li>- Confeccionar postres y otros manjares</li><li>- Cuidar de la presentación de los platos</li><li>- Vigilar la limpieza de la cocina y de los utensilios</li><li>- Tareas culinarias especiales de tipo conservación y envase de frutas y verduras frescas</li><li>- Servir alimentos en determinadas circunstancias</li><li>- Dirigir, confeccionar y vigilar la condimentación de especialidades</li><li>- Preparar platos para ser consumidos en lugares distintos (catering)</li><li>- Tareas de jefe de cocina, si éste no existe</li><li>- Desempeñar tareas afines</li><li>- Supervisar a otros trabajadores</li></ul> |  |

## 5010: Cocinero

### 2. Requerimientos profesionales

| REQUERIMIENTOS                                     |                      | GRADO |   |   |   |
|--|----------------------|-------|---|---|---|
|  |                      | 1     | 2 | 3 | 4 |
| Carga física                                       |                      |       | X |   |   |
| Carga biomecánica                                  | Columna              |       | X |   |   |
|  | Hombro               |       | X |   |   |
|  | Codo                 |       |   | X |   |
|  | Mano                 |       |   | X |   |
|  | Cadera               |       | X |   |   |
|  | Rodilla              |       | X |   |   |
|  | Tobillo/pie          |       | X |   |   |
| Manejo de cargas                                   |                      |       | X |   |   |
| Trabajo de precisión                               |                      |       | X |   |   |
| Sedestación  |                      | X     |   |   |   |
| Bipedestación                                      | Estática             |       |   | X |   |
|  | Dinámica             |       | X |   |   |
| Marcha por terreno Irregular                       |                      | X     |   |   |   |
| Carga mental                                       | Comunicación         |       | X |   |   |
|  | Atención al público  | X     |   |   |   |
|  | Toma de decisiones   |       |   | X |   |
|  | Atención/complejidad |       |   | X |   |
|  | Apremio              |       |   | X |   |
| Audición   |                      | X     |   |   |   |
| Visión   | Agudeza visual       |       | X |   |   |
|  | Campo visual         |       | X |   |   |
| (*)Otros órganos de los sentidos: olfato y/o gusto |                      |       |   | X |   |
| Dependencia (Falta de autonomía)                   |                      |       | X |   |   |

(\*) Este requerimiento podrá ser de grado inferior si existe automatización del proceso de condimentación o preparación de la comida.

## 5010: Cocinero

### 3. Posibles riesgos y circunstancias especiales

#### Posibles riesgos derivados del ambiente laboral

- Inhalación de polvo, humos, gases o vapores
- Exposición al ruido
- Exposición a temperaturas extremas
- Exposición a sustancias sensibilizantes
- Exposición a agentes biológicos

#### Posibles riesgos derivados del material/herramientas de trabajo

- Manejo de maquinaria que origina vibraciones
- Manejo de equipos o herramientas con elementos cortantes, punzantes o perforantes
- Manejo de materiales o sustancias inflamables
- Manejo de equipos eléctricos

#### Circunstancias específicas del ambiente laboral

- Trabajo nocturno (en algunos puestos)

#### Situaciones especiales

Permisos administrativos: Carné de manipulador de alimentos

Cuadro de Enfermedades Profesionales:

- 2F0201: síndrome del túnel carpiano por compresión del nervio mediano en la muñeca.

## **OTRAS CUESTIONES POLEMICAS EN LA VALORACION DE LA INCAPACIDAD**

- **REVERSIBILIDAD de la I. PERMANENTE => Reincorporación**
- **CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO EN LA E. PROFESIONAL**
- **CONFIDENCIALIDAD**

## CUESTIONES EN LA REVERSIBILIDAD:

*(Artículo 143º)*

- Todas las pensiones de I. Pte son susceptibles de ser revisadas hasta el cumplimiento de la edad de jubilación
- En las Resoluciones, se debe especificar el periodo “ a partir del cual puede ser revisadas (vincula a todos).
- Si se prevé reincorporación, dicho plazo debe ser inferior a dos años
- Debe distinguirse :
  - “ A partir de ...” => Revisión voluntaria
  - “ Revisable en ( fecha) => Revisión obligatoria
- Las causas de Revisión son:
  - Mejoría
  - Agravación
  - Error de diagnóstico

## CAMBIO de PUESTO de TRABAJO por ENFERMEDAD PROFESIONAL

**CONCEPTO:** *Situación del trabajador que, tras habersele diagnosticado una E. Profesional que no produce repercusión funcional o que habiéndola producido esta se haya normalizado. Pero en el que la reincorporación laboral podría implicar el agravamiento de su situación anatómica o funcional.*

**PRESTACION** => *Dos posibilidades*

**1 PUESTO COMPATIBLE** => *Traslado a un puesto exento de riesgo, manteniendo las mismas retribuciones salvo las ligadas a la producción*

**2 NO PUESTO COMPATIBLE** => *Dos posibilidades*

a ) *I. Permanente TOTAL*

b ) *Pasa a desempleo*

*12 meses a cargo empresa + 6 meses a cargo  
Entidad + 12 meses INEM*



## INCAPACIDAD PERMANENTE

### ALGUNAS CUESTIONES COMPLEMENTARIAS:

• Disposición adicional 40ª (LGSS) => “ *En los procedimientos de declaración de la IP, a efectos de las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social, así como en lo que respecta al reconocimiento o mantenimiento del percibo de las prestaciones por IT, orfandad o asignaciones familiares. Se entenderá OTORGADO el CONSENTIMIENTO del interesado a efectos de la remisión, por parte de las instituciones sanitarias de los informes, documentación clínica, y demás datos médicos.....*”

• Artículo 124 del Decreto 2065/1974, de 30 mayo => “*Los inspectores médicos adscritos al INSS tendrán la consideración de autoridad pública en el desempeño de su función*”.



# DIRECCION GENERAL INSS (Padre Damián 4 (Madrid))



A close-up photograph of two ladybugs on a green leaf. The ladybug on the left is facing right, and the one on the right is facing left. They are both orange with black spots. The background is a soft, out-of-focus green.

**MUCHAS GRACIAS**