



**ASOTRAME**

**GUÍA**

***LABORAL***

## PROMUEVE

---

Asociación Gallega de trasplantados de médula ósea  
(ASOTRAME)

[www.asotrame.com](http://www.asotrame.com)

[asotrame@asotrame.com](mailto:asotrame@asotrame.com)

**Narón:** C/ Cuatro Caminos s/n, Local Social A Gándara, Primer piso.  
CP: 15570, Narón, A Coruña. Teléfono: 698 130 684

**Santiago de Compostela:** Casa das Asociacións de Benestar Social  
(CABES), Rúa Manuel María nº 6, planta 3ª despacho nº 3, 15705  
Santiago de Compostela, A Coruña. Teléfono: 604 021 248

**Santiago de Compostela:** ESPAZO ASOCIATIVO DO PACIDENTE,  
ubicado en el Complejo Hospitalario Universitario de Santiago  
(CHUS), Rúa da Choupana, s/n, 15706 Santiago de Compostela, A  
Coruña

**A Coruña:** Rúa Veeduría, 2, A Coruña, Centro Cívico Cidade Vella.  
Teléfono: 686 876 865

**Culleredo:** Manuel Azaña, s/n, Edificio Escada - O BURGO - 15670 -  
Culleredo (A Coruña).

## AUTORÍA

---

**Ana Penín Gestal**

Trabajadora Social

[trabajosocial@asotrame.com](mailto:trabajosocial@asotrame.com)

## DIFUSIÓN Y DISTRIBUCIÓN

---

**Abbvie Spain, S.L.U.**

Av. de Burgos, 91, 28050 Madrid

[www.abbvie.es](http://www.abbvie.es)

abbvie



## CONTENIDO DE LA GUÍA

---

1. Quiénes somos
  2. Realidad gallega
  3. Nueva realidad laboral
    - Volver a tu puesto de trabajo
    - Adaptaciones en el puesto de trabajo
    - Cambio de trabajo
  4. Conclusiones
-

# 1. QUIÉNES SOMOS

---

**ASOTRAME** (asociación gallega de personas trasplantadas de Médula ósea) es una entidad sin ánimo de lucro, creada en el año 2013, por un grupo de personas que vivieron un cáncer hematológico en primera persona o a través de familiares.

El cáncer hematológico es un tipo de cáncer que se puede desenvolver en el tejido que forma la sangre (por ejemplo, medula ósea), o en las células del sistema inmunitario. Entre las tipologías más comunes de este tipo de patología podemos diferenciar:

1. Leucemia: grupo de enfermedades malignas de la medula ósea que provoca un aumento incontrolado de leucocitos en la misma.
2. Linfomas: conjunto de enfermedades neoplasias que se desenvuelven en el sistema linfático, que también forman parte del sistema inmunitario del cuerpo humano.
3. Mielomas múltiples: tipo de cáncer de medula ósea en el que existe una proliferación anormal de células plasmáticas.

Asotrime ha sido declarada de utilidad pública en el año 2018.

Sus objetivos principales son:

- Proporcionar información, asesoramiento y soporte emocional a pacientes con cáncer hematológico y a sus familiares.
- Informar y sensibilizar al conjunto de la población sobre la donación de médula ósea.
- Colaborar en proyectos de investigación contra el cáncer.

Para conseguir estos objetivos, desde la entidad ponemos en marcha diferentes tipos de proyectos, servicios y actividades para mejorar la calidad de vida de las personas trasplantadas de médula ósea, de aquellas que se encuentran inmersas en un proceso de cáncer hematológico y de sus familiares.

Actualmente Asotrime se encuentra en un proceso de constante crecimiento, contando con oficinas en ciudades de la provincia de A Coruña.

- Narón: C/Cuatro caminos, s/n, Local Social de A Gándara.
- Santiago de Compostela: Rúa Manuel María, 6, planta 3, Salgueiriños, Casa das Asociacións de Ben estar Social (CABES)
- Culleredo: Manuel Azaña, s/n, Edificio Escada, O Burgo

**El equipo técnico de ASOTRAME actuará como mediador, facilitando información, orientación y asesoramiento a los pacientes que lo soliciten sobre los siguientes recursos y su gestión.**

## 2. REALIDAD GALLEGA

---

Según los últimos datos publicados por el Instituto Gallego de Estadística (IGE), y hablando desde un punto de vista sanitario, en el año 2.018 en Galicia fueron dadas de alta 2.690 personas que habían sufrido alguna enfermedad de tipo inmunológico o afectación de la sangre. De todas ellas, 1.073 fueron en la provincia de Coruña. En el año 2.017 habían sido dado de altas 2.702 personas en toda Galicia con las mismas afectaciones, siendo de la provincia de Coruña 1.054. En años anteriores, los números de pacientes dados de alta en Galicia son similares a 2.017 y 2.018.

Como vemos, el número de pacientes dados de alta se mantienen en el tiempo, lo que nos invita a asumir un reto de enormes proporciones para las actuales sociedades.

Es imprescindible valorar la situación, de manera individual, de las personas dadas de alta tras sufrir cualquier tipo de afectación inmunológica. No todas las personas pueden volver al mercado laboral de la misma manera en la que lo hacían previamente a pasar por esta enfermedad.

Hay que tener en cuenta sus nuevas circunstancias y su nueva situación personal, familiar, económica y social, su tipo de afectación, la aparición de limitaciones, la posibilidad de movilidad reducida, períodos de tratamientos, etc.

Anualmente, nos encontramos con más de 2.500 personas en Galicia que tienen una nueva vida ante sí, de ahí la importancia de conseguir un empleo adecuado a su nueva situación para normalizar su nueva vida.

Y el contexto laboral y económico actual no es el ideal. En Galicia, el año 2019 finalizó con una tasa de paro del 11.8% y la tasa de actividad se situó en el 53,13% de media.

Ante afirmaciones de esta magnitud, estamos en posición de afirmar que trabajar para intentar lograr la integración e inserción social y laboral de personas que han sufrido un cáncer hematológico, es uno de los pilares sobre los que debemos trabajar.

En Galicia, no hay entidades dirigidas a conseguir la integración e inserción social y laboral de personas con afectaciones inmunológicas o de la sangre.

### 3. NUEVA REALIDAD LABORAL

---

Los factores que condicionan la vuelta al trabajo pueden ser muy variados, aunque principalmente se deben a las secuelas tanto físicas como emocionales que pueden aparecer tras la enfermedad y el respectivo tratamiento. Los impactos que pueden tener son muy variables a medio y largo plazo en función del tipo de cáncer y los efectos secundarios de los distintos tratamientos a los que se vea sometida la persona.

GEPAC, (Grupo Español de Pacientes con Cáncer), señala en su Informe/Encuesta sobre el cáncer en España 2019, que las limitaciones para la reincorporación laboral aparecen sobre todo por las secuelas físicas.

Pero este mismo informe señala que aparecen diferencias entre los roles que participan en ella, mientras que los propios pacientes señalan que las limitaciones se encuentran en la imposibilidad de realizar el mismo trabajo, Los profesionales sanitarios y los familiares indican que las secuelas emocionales también cuentan como una importante limitación.

En la mayoría de las ocasiones, una vez que la persona se ha recuperado del proceso oncológico y de su respectivo tratamiento, puede incorporarse a su trabajo habitual sin mayor problema.

Sin embargo, en algunos casos esto no es posible, y se plantean varios escenarios.

<b>INCAPACIDAD PARCIAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL</b>	<b>INCAPACIDAD TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL</b>	<b>INCAPACIDAD ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ</b>
Puede volver a su anterior trabajo, pero se necesitan adaptaciones en el mismo, para su adecuado desarrollo.	Inhabilita a la persona trabajadora para su profesión habitual, sin embargo, puede seguir trabajando en otra profesión adaptada a sus características.	Inhabilita a la persona para todo puesto de trabajo, esta modalidad es la menos usual, después de un proceso oncológico.



- **VOLVER A TU PUESTO DE TRABAJO**

Dependiendo de él diagnóstico, tratamiento y efectos secundarios, se podrá seguir trabajando durante el tratamiento o no.

En caso de no haber trabajado durante el tratamiento, es recomendable que la reincorporación al puesto de trabajo sea paulatina, sin forzar demasiado el organismo, y seguir las recomendaciones del médico.

- **ADAPTACIONES EN TU PUESTO DE TRABAJO**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), establece la obligación del empresario de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, con la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

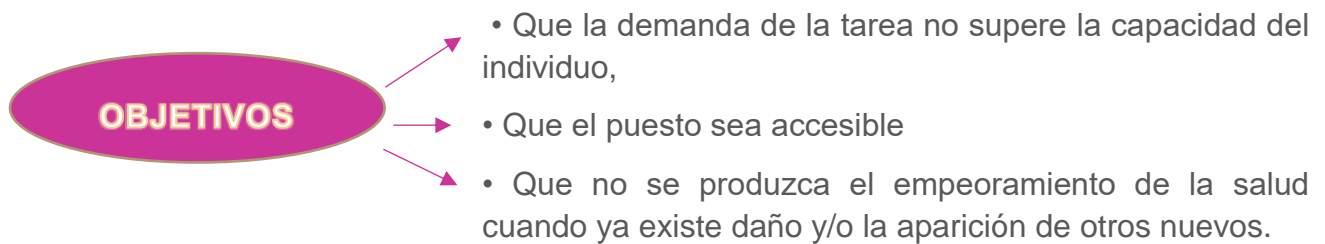
La adaptación de un puesto de trabajo a las características del trabajador/a consiste en determinar cuál es la relación existente entre la demanda de trabajo y la capacidad individual de la persona con el objeto de detectar áreas problemáticas y la necesidad de realizar cambios en un caso particular para el trabajador.

### **La ley obliga al empresario a adaptar el trabajo a la persona**

El empresario deberá adecuar el puesto de trabajo a las circunstancias personales. Para llevar a cabo este cometido es posible que haya que modificar:

1. El equipo de trabajo (proporcionando el equipo necesario para la realización adecuada del trabajo).
2. Organización del puesto.
3. Carga de trabajo.
4. Espacio de trabajo (acondicionamiento o cambio).
5. Calidad del trabajo.
6. Puesto de trabajo o entorno

El concepto de adaptación del trabajo tiene dos componentes principales: el análisis de las demandas del trabajo y la valoración de la capacidad funcional del trabajador/a.



Después se analiza el trabajo, detallando las funciones y requisitos específicos para realizarlo, tales como fuerza, movilidad, resistencia física, vista, etc.

Estas funciones y requisitos, se comparan posteriormente con la valoración funcional del trabajador/a.

### ¿Cómo solicitar la adaptación al puesto de trabajo?

Este trámite puede iniciarse de oficio o a petición del interesado al Comité de seguridad y salud de trabajo.

#### PASOS A SEGUIR:

1. Entrevista personal. En la que se detectarán los motivos personales que le han llevado a realizar esta solicitud, y en la que se informa al trabajador/a con una hoja informativa confeccionada para tal fin, del contenido del Protocolo de Adecuación firmado por el Comité de Seguridad y Salud.
2. Historia clínico-laboral. Se realiza el estudio del puesto de trabajo actual, especificando los riesgos a los que está sometido, estudiando todas las tareas que componen su actividad laboral e identificando las tareas que realiza con mayor dificultad o que no puede realizar.
3. Valoración médica referida a los daños que sean origen de la solicitud
4. Valoración de informes médicos de otros especialistas. Estos pueden ser aportados en un primer momento por el trabajador/a o ser solicitados por el médico del Servicio de Prevención al considerar que necesita un estudio más completo y específico para conocer el estado evolutivo de la patología en el momento actual y de esa manera tener un mayor conocimiento para determinar las tareas que no realizar.

Una vez finalizados estos pasos, el facultativo emitirá informe preceptivo que debería lograr que fuese vinculante de forma casi inmediata si el trabajador/a no solicitase la IT y detallando los siguientes:



1. Valoración sobre la relación entre las condiciones de trabajo y la enfermedad o lesión del trabajador/a, indicando de modo explícito si es o no APTO para el desempeño de su puesto de trabajo.
2. Si el interesado puede, con limitaciones, continuar desempeñando el puesto de trabajo actual. En tal caso se adaptaría el puesto o se le eximiría de determinadas funciones que tienen que ser indicadas o bien turnos o lugar de trabajo.
3. Si las limitaciones son de carácter reversible o irreversible.
4. Detalle de las limitaciones.
5. Procedimiento para la adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud del trabajador/a.

- **CAMBIO DE TRABAJO**

Encontrar trabajo no es fácil para nadie y menos después de un proceso oncológico, sin embargo, existen servicios públicos especializados en orientación para el empleo, en ellos destaca la figura del orientador o mediador laboral.

El equipo técnico de Asotrime presta apoyo, durante todo el proceso.

### MODELO DE EMPLEO CON APOYO



Este modelo facilita la búsqueda activa de trabajo.

Es un sistema de apoyos a las personas con discapacidad u otros grupos en riesgo de exclusión social, para que consigan y mantengan un empleo en el mercado laboral abierto. El apoyo debe darse antes, durante y después de obtener un contrato laboral, incluyendo además los apoyos al empresario y teniendo como punto clave en todo el sistema, la figura del preparador laboral. (European Union og Supported Employment, 2011)

Objetivo: cada vez sean más las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social que puedan acceder con éxito al mundo laboral integrado, y con ello aumente su autonomía y puedan ser reconocidos en la práctica como ciudadanos con todos sus derechos.

Una de las principales herramientas para llevar a cabo estas actuaciones es la figura mediadora, denominada orientador/a laboral.

La figura del preparador/a o orientadora laboral es vital en el proceso de incorporación laboral, pues se constituye como el referente más inmediato para el trabajador y sus compañeros.

El orientador/a laboral se encarga de explicar a las empresas la intervención, la necesidad de adaptar el puesto de trabajo dadas las consecuencias de la enfermedad en el paciente y acompañar a la persona en el proceso de formación y búsqueda activa de trabajo.

El Empleo con Apoyo parte de un proceso previo de orientación laboral que deriva en un conocimiento detallado no sólo de las capacidades y competencias del candidato, sino también de sus intereses y preferencias.

Se trata de formar al trabajador en el puesto de trabajo real, en las tareas concretas y en un entorno determinado, garantizando un aprovechamiento óptimo del proceso de aprendizaje.

### PASOS A SEGUIR:

1. Valoración y orientación para el empleo: valoración de las personas para el análisis de las necesidades y diseño de su plan personalizado de inserción (PPI) a través de entrevistas para facilitar información.
2. Prospección: análisis del mercado laboral y buscar empresas susceptibles de colaborar o tener posibles puestos de trabajo que puedan desempeñar.
3. Inclusión socio-laboral: acompañamiento en la búsqueda de empleo y formación en el puesto de trabajo y adaptaciones del puesto que permitan el desempeño del mismo de manera eficaz.
4. Gestión administrativa de la inclusión: firma de convenios de colaboración antes de empezar la actividad. Notificación a organismos competentes.

El empleo con apoyo se basa en varios puntos fundamentales:

1. Trabajo integrado en empresas normalizadoras
2. Trabajo competitivo
3. Rechazo cero
4. Remuneración desde el primer momento
5. Promoción de los apoyos naturales
6. Posibilidad de adaptación del puesto de trabajo

## 4. CONCLUSIONES

---

El trabajo es una fuente de satisfacción personal para muchas personas, también es una fuente de ingresos económicos y un lugar de socialización.

Por ello, es normal tener ciertas dudas y preocupaciones por tu situación laboral, tanto si sigues trabajando durante el proceso oncológico, como si no.

Todos los ámbitos de la vida cambian durante este proceso: el ámbito personal, las relaciones de pareja, las redes sociales... y el trabajo también.

Sin embargo, como ya se ha comentado anteriormente en la mayoría de las ocasiones una vez que el enfermo se ha recuperado del proceso de tratamiento puede incorporarse a su trabajo habitual, y en los casos que esto no es posible como hemos visto, existen diversas opciones para regenerarse en el trabajo.

**DESDE EL EQUIPO TÉCNICO DE ASOTRAME, SE INFORMARÁ, ORIENTARÁ Y ASESORÁ A LAS PERSONAS QUE LO SOLICITEN, SOBRE LOS RECURSOS PÚBLICOS Y PRIVADOS EXISTENTES EN ESTA MATERIA.**