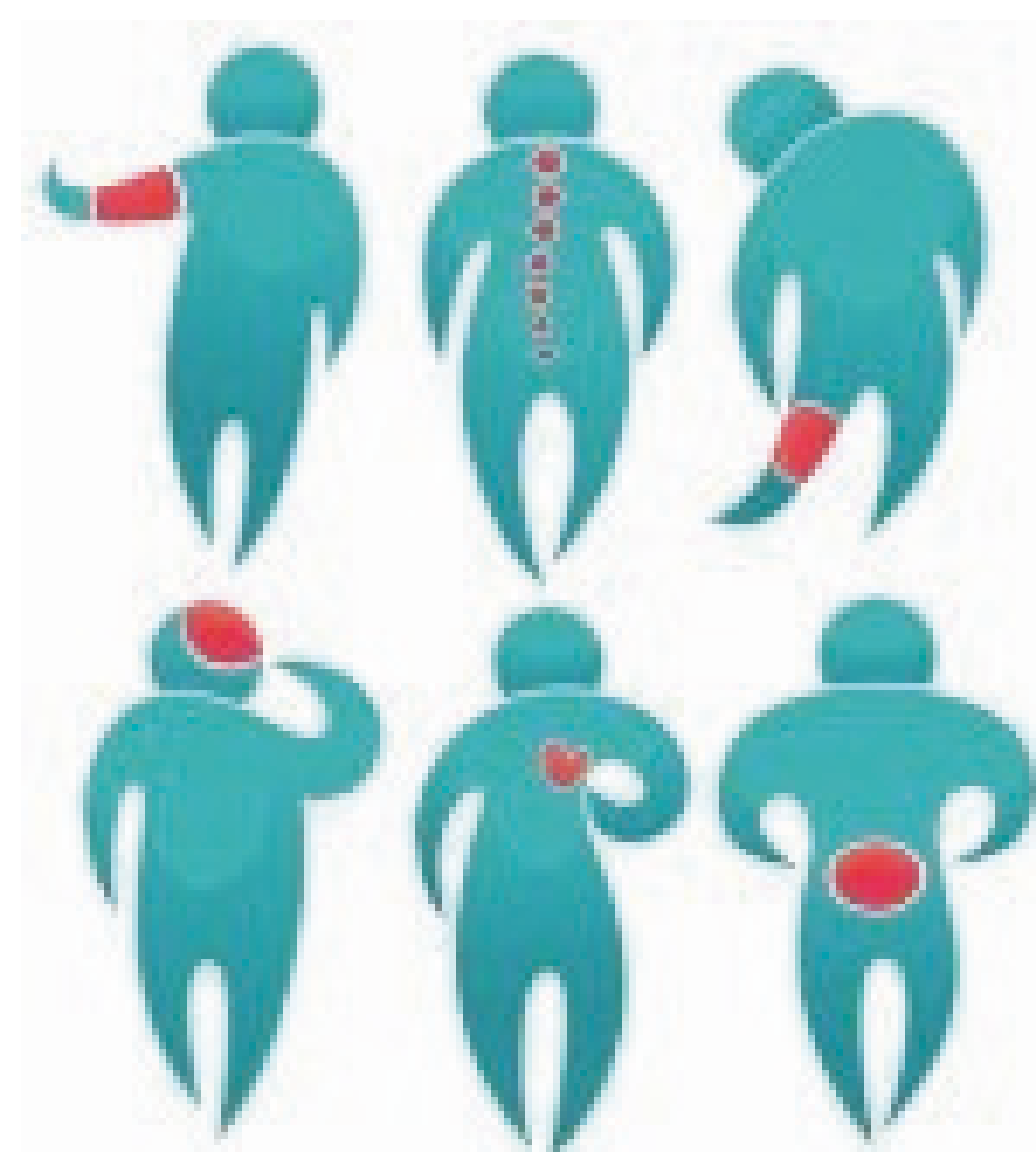


SOLÉ GÓMEZ, M^a Dolores (CNCT)

La mayoría de las veces, cuando un trabajador presenta la baja, en el periodo entre la fecha de la baja y la del alta, la empresa no realiza ninguna acción. En este cartel proponemos un marco para la gestión de la reintegración del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo desde el momento de la comunicación hasta su vuelta a la empresa.

El objetivo es la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo o a otro puesto de trabajo compatible con sus capacidades y siempre que sea posible, en la misma empresa.

ACTUALMENTE ...



El trabajador presenta la baja

Prestación
Asistencia sanitaria
Tratamiento
Control

El trabajador presenta el alta

Vigilancia de la salud y valoración de la aptitud y de la necesidad de medidas preventivas.

PROPUESTA ...

Establecer una política de vuelta al trabajo

No es recomendable iniciar un proceso de VAT como respuesta a las necesidades de una persona en concreto sin asegurarse de que en la empresa existe y está operativa una política de vuelta al trabajo. Si el proceso no responde a unas "reglas del juego" previamente pactadas y plasmadas en una declaración de principios o política de la empresa, pueden surgir problemas.

Elaborar el procedimiento de vuelta al trabajo

El procedimiento de vuelta al trabajo debe ponerse por escrito, ser el resultado de un acuerdo entre los principales agentes implicados e integrarse en los procedimientos de gestión y normativa interna de la empresa.

Primeros pasos

Establecer un primer contacto con el trabajador a las 2-6 semanas para analizar las razones de la ausencia, las barreras y opciones para la vuelta al trabajo y decidir si es necesaria una evaluación en profundidad.

Evaluación en profundidad

Evaluación de los determinantes de la vuelta al trabajo centrada en el análisis del "umbral de vuelta al trabajo" que consiste en recopilar todos los factores personales, del lugar de trabajo y externos (no-laborales y del sistema) que pueden inhibir o potenciar la vuelta al trabajo e influir en la toma de decisiones del trabajador sobre su retorno a la empresa.

Establecimiento del plan individualizado de vuelta al trabajo

Este plan debe preparar al trabajador en su retorno y facilitar una vuelta al trabajo adecuada y segura. En esta fase, se identificarán y consensuarán las medidas y servicios requeridos buscando la optimización de la relación "capacidades y necesidades del trabajador" con los "requerimientos y el entorno de trabajo"

Las áreas para la acción son principalmente:

- Entorno físico de trabajo.
- Entorno social y organizativo.
- Capacidad funcional y salud del trabajador.

Coordinación y ejecución de las medidas antes de la vuelta al trabajo

Seguimiento y mejora del plan

El programa de vuelta al trabajo debe contemplar un plan de seguimiento para evitar el fracaso de la vuelta al trabajo y facilitar la adaptación del trabajador. Los elementos principales a tener en cuenta son la supervisión periódica, la disponibilidad de apoyo y la revisión y mejora del plan.

Más información

Re-integrate: Return to work - An integrated e-learning environment (<http://www.re-integrate.eu/>)
Portal de promoción de la salud en el trabajo (<http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/>)