

Las políticas de retorno al trabajo (III)

Implantación de los programas de vuelta al trabajo. Conclusiones

Para diseñar y poner en práctica estos programas se contempla la presencia de asesores y personal especializado en la materia que analice, planifique, ponga en práctica y evalúe los resultados.

Dependiendo de cada caso particular, algunos ejemplos de intervenciones que se deben organizar y desarrollar por medio de estos programas son las que siguen:

El objetivo principal debe ser:

- que el trabajador/a reciba la ayuda necesaria de manera rápida y eficaz para que pueda reincorporarse en su puesto sin que sea necesaria la adaptación de su puesto.



En el caso de no ser posible:

- que el trabajador/a pueda reincorporarse a su puesto con algún tipo de adaptación
 - Rediseño del puesto de trabajo
 - Adaptar los equipos de trabajo para que sean más seguros
 - Adaptar la accesibilidad del lugar/puesto de trabajo
 - Jornadas laborales flexibles, por ejemplo para recibir tratamiento médico o por prescripción médica.
 - Reducciones de jornadas
 - Reducción de la carga de trabajo

En caso de que el trabajador/a quede incapacitado para realizar ese mismo trabajo

- Redistribución de tareas
- Reubicación del trabajador/a en un puesto más acomodado a sus necesidades dentro de la misma empresa

- Programas de reeducación profesional en el que el trabajador/a se forme para realizar otro tipo de trabajo dentro de la empresa.

En el caso de imposibilidad de permanencia en la empresa

- Programas de reeducación profesional en los que el trabajador/a se forme para realizar otro tipo de trabajo en otra empresa.

Aunque estos programas no están concebidos de forma específica para trabajadores/as mayores de 55, sí son una herramienta útil a emplear para satisfacer necesidades específicas de este sector de la población trabajadora.

Desde nuestro punto de vista, estas políticas y programas son interesantes en su aspecto integrador y no discriminatorio, potencian los principios de la acción preventiva, pero pueden suponer algunos peligros.

- Es fundamental garantizar que las personas que no pueden trabajar tengan cobertura.
- No deben ser generalistas, deben tener en cuenta las necesidades individuales de las personas y de los trabajos que estas realizan o han realizado.
- No deben ser políticas que creen jubilados o incapacitados pobres que necesiten trabajar para subsistir.

Otro elemento de desconfianza es la gestión de las bajas que en la actualidad están llevando a cabo algunas mutuas, con numerosos casos de presión a trabajadores/as para forzar altas prematuras, tanto por contingencia profesional como común (con el control que pueden ejercer ahora también en este tipo de contingencias). O el hecho de que en muchos casos deriven a contingencias comunes casos de contingencias profesionales con las consecuencias económicas que esto puede tener para el trabajador/a. Por lo tanto, desde nuestro punto de vista, estos programas requieren un control de las mutuas para una

- Recuperación “eficaz y real” evitando las altas prematuras forzadas.

Referencias:

“ISSA Guidelines on Return to Work and Reintegration”. International Social Security Association, 2013.

<http://worker.guides.osha.europa.eu>

“Overview of policy, strategy and programmes in relation to the rehabilitation/return to work of Workers”. European Agency for Safety and Health at Work-EU-OSHA.