

Las políticas de retorno al trabajo (II)

Líneas de actuación de los programas de vuelta al trabajo

Desde la ISSA (International Social Security Association) han elaborado unas directrices para la gestión de las políticas de vuelta al trabajo. La Guía “Return to Work and Reintegration” se basa en un conocimiento en profundidad de la cuestión y en el desarrollo de una infraestructura legal y de gestión que incluye la incorporación (en empresas e instituciones) de profesionales especializados que puedan gestionar la reincorporación al mercado laboral de personas que padecen alguna lesión, incapacidad o enfermedad, de origen laboral o no, lo más pronto posible.

En la actualidad, las instituciones de seguridad social están, en general, enfocadas a facilitar soporte y compensación económicas a personas que adquieren una incapacidad y están en riesgo de perder el empleo con las consecuencias que esto tiene para su vida. Una **nueva línea de enfoque** de la cuestión sería **reducir el número de personas que**



perciben estas compensaciones por el diseño de una serie de medidas destinadas a su rehabilitación y reincorporación rápidas en el mercado laboral y de fomento de medidas de conservación del empleo en la propia empresa.

Este nuevo enfoque puede ser interesante y positivo, siempre y cuando se lleve a cabo

garantizando una serie de coberturas básicas para los trabajadores/as y que ninguno quede en ese “limbo” anteriormente citado.

Las posibilidades de actuación de las diferentes instituciones para comenzar, sostener o fomentar los programas de vuelta al trabajo están fuertemente condicionados por la infraestructura legislativa gubernamental.

El desarrollo y soporte de un programa efectivo de vuelta al trabajo involucra la diferentes actores, tanto individuales como de carácter institucional:

- Trabajadores/las y sus familias
- Representantes de los trabajadores/las

- Empresarios/las
- Profesionales de la sanidad
- Servicios sociales
- Gobiernos

Para ponerlas en práctica habría que desarrollar una infraestructura legal en la materia basada en un conocimiento en profundidad y un acuerdo entre los diferentes sectores interesados para poner en práctica políticas y elaborar una legislación que satisfaga las necesidades de todos y todas.

Segundo a ISSA, la línea de tendencia de estas políticas debería ir enfocada cara:

- Fortalecer la legislación y los reglamentos para fortalecer los deberes relacionados con las actividades de vuelta al trabajo y hacerlas efectivas.
- Elaborar un plan estratégico sobre esta cuestión acorde con la legislación
 - Dentro del marco de los servicios de empleo público
 - Iniciativas privadas o individuales
- Establecer un sistema de cuotas que penalice las malas prácticas de los empresarios/as en esta materia y beneficie las actuaciones en la línea de la reintegración y rehabilitación de los trabajadores/as.
- Seguir la línea de buenas prácticas internacional: existe una gran diversidad de instituciones y mecanismos de seguridad social a nivel mundial. Los programas deben seguir unas directrices generales que luego puedan adaptarse a las características individuales.

Los programas deben desarrollarse como un **proceso, global, integrador e inclusivo** que responda a los intereses de todos los interesados y centrado en el trabajador/a concreto.

Algunos elementos destacados que deben ser tomados en cuenta son los que siguen:

ES particularmente importante poner **énfasis en la seguridad y salud laboral**, haciendo esfuerzos en prevención de riesgos laborales para evitar la aparición de contingencias y para la adaptación de los protocolos, puestos y condiciones de trabajo que generen puestos de trabajo inclusivos.

Desde esta perspectiva, un punto de inicio es comenzar por los lugares de trabajo incentivando a las empresas para que pongan en marcha programas de vuelta al trabajo.

- Estableciendo una política en esta materia, consensuada entre la dirección, los trabajadores/as y los sindicatos.
- Integrando la implantación de los programas de vuelta al trabajo dentro de los objetivos de las estrategias en recursos humanos.
- Destinando recursos materiales y humanos para:

- establecimiento de programas preventivos de seguridad y salud en el trabajo
- destinar profesionales que aseguren la accesibilidad, control, evaluación y efectividad de los programas de vuelta al trabajo

Otro eje fundamental y crítico del programa es la **atención médica**, en este caso, la **Medicina del Trabajo** que debe hacer un especial esfuerzo en la prevención, control y rehabilitación de trabajadores y trabajadoras para atajar la aparición o cronificación de determinadas lesiones y para una recuperación eficaz. Llevar a cabo una detección precoz pasa por haber valorado, entre otros elementos, la edad de la población trabajadora teniendo en cuenta a los de mayor edad como grupo vulnerable.

El acceso rápido a un tratamiento médico idóneo que facilite la recuperación rápida con las máximas habilidades funcionales y movilidad posibles y que permita volver al trabajo en una posición que maximice las habilidades y experiencia del trabajador/a es clave para el proceso.

El enfoque médico debe hacerse, siguiendo la definición de salud de la OMS, desde un punto de vista médico, psicológico y social, combinando los tres aspectos. Siguiendo los criterios de clasificación de la CIF (International Classification of Functioning, Disability and Health) que ofrece una forma de clasificación universal sistemática y estandarizada asegurando un punto de vista global del concepto de salud. Abarca tres componentes esenciales: funciones corporales/estructuras, actividades y participación, integrados en los términos de funcionamiento y discapacidad que dependen de la condición de salud y de su interacción con factores contextuales o ambientales.

Para los trabajadores y trabajadoras objetivo de estos programas la experiencia muestra que es más fácil mantener el empleo que encontrar uno nuevo por lo que una detección e intervención temprana con una actuación inmediata e idónea permitirá que el trabajador o trabajadora vuelva al trabajo con más facilidad.

Esta estrategia de intervención temprana debe de incluir:

- Medidas preventivas
 - Promoción y educación en salud y bienestar
- Inspecciones de seguridad
- Información de accidentes e incidentes
- Programas de asistencia médica eficaz para los trabajadores/las
- Acceso rápido a un tratamiento médico y otros servicios de cuidado de la salud y rehabilitación.

Por último, otro pilar de los programas es el **enfoque centrado en la persona** habida cuenta factores psicosociales, de motivación, de condiciones laborales y circunstancias personales de los afectados y afectadas.