



## Reclamem una política de retorn a la feina després de processos d'incapacitat llargs

**# APRENTATGES POSTPANDÈMIA**



Un treballador que ha tingut una malaltia greu o amb un procés d'ILT llarg pot ser un perill per a si mateix o els seus companys, o per la feina, o a l'inrevés, i cal avaluar-ho. Si existís alguna repercussió amb el treball o del treball amb la persona derivat d'aquesta malaltia, al marge de la qualificació que hagi rebut, seria negligència preventiva no haver realitzat el reconeixement de retorn.

L'article 37.3.b del Reial decret 39/1997, dels serveis de prevenció, estableix que en matèria de vigilància de la salut, l'activitat sanitària haurà d'abastar una avaluació de la salut dels treballadors que reprenguin la feina després d'una absència perllongada per motius de salut.

Tot procés de retorn ha de basar-se en una visió constructiva de la persona a la feina. Visió que han de compartir tant l'empresa com el treballador i la societat en general. Les polítiques públiques relatives a la incapacitat laboral i discapacitat han d'anar més enllà del simple control administratiu de les prestacions, potenciant les capacitats del treballador malalt i generant les condicions idònies per a la seva reintegració laboral.

**L'existència d'una política específica de tornada a la feina és essencial per aconseguir que un treballador que hagi estat de baixa per motius de salut retorni a l'empresa amb garanties. No ha de ser una política aïllada de la resta, ha d'integrar-se a altres estratègies empresarials i, en particular, a les de prevenció de riscos laborals, de salut i benestar laboral, de recursos humans, d'igualtat i de responsabilitat social empresarial.**

La nostra reivindicació és centra en aconseguir una reincorporació al treball segura, sostenible i a temps, amb les millors condicions de salut i en un lloc de treball compatible amb les capacitats del treballador. Altres objectius secundaris, encara que no menys importants, han de ser el restabliment de la confiança i de la motivació del treballador, i el manteniment d'unes bones relacions amb els seus companys i superiors immediats, mitjançant una

política de retorn a la feina que englobi l'accés a serveis de suport de qualitat, l'actitud de la direcció i dels comandaments intermedis i dels companys de treball, la disponibilitat de recursos per adaptar els llocs de treball, i segons necessitats, inclús l'existència de llocs de treball de transició, l'accés a serveis de rehabilitació, de formació continuada i d'orientació professional.

Els procediments de tornada a la feina existents a nivell europeu son nombrosos i ja fa temps que estan implantats, inclús a empreses en el nostre país, per exemple, en sector sanitari, podem referenciar els del sistema sanitari basc o el madrileny, i que tots ells comparteixen les següents característiques:

- Primer contacte precoç amb la persona absent.
- Avaluació de l'estat de salut i dels requeriments del lloc de treball per fer-los compatibles.
- Establiment d'un pla de retorn individual centrat en les necessitats del treballador.
- Col·laboració i coordinació dels implicats en el procés, tant interns com externs, i ús dels recursos professionals necessaris, en funció de la complexitat del cas.
- Existència d'un gestor/coordinador del cas.
- Realització de modificacions al lloc de treball, si cal.
- Seguiment després del retorn i avaluació dels resultats.

Les intervencions s'han de centrar en l'entorn físic, social i organitzatiu del treball, la capacitat funcional, la salut del treballador i la seva competència professional. El principal objectiu és preparar si cal la persona per al treball en funció de la seva nova situació de salut, o de les demandes d'una feina nova o adaptada (mitjançant l'adaptació de les condicions de treball a les capacitats del treballador).

La por de tornar a la feina després d'una baixa perllongada per malaltia es pot considerar normal, i per això és imprescindible que la persona cregui que aquest retorn és possible i que no en perdi les ganes de tornar, des d'un enfocament global i d'actuació equilibrada sobre la persona i les condicions de treball. Tot això des de el control de la situació, a un ritme que respecti les seves capacitats i reforci el seu sentiment d'eficàcia personal, tenint en compte com transformar-ho per adequar-ho a les seves capacitats. Per això ha de disposar d'un espai a l'empresa on compartir les seves expectatives, pors, dificultats, etc.

La direcció ha de mostrar el seu compromís mitjançant un programa de tornada a la feina, mantenint una posició clara respecte als seus valors i orientacions en aquesta matèria, proveint els recursos i les infraestructures necessàries per a la seva posada en marxa i manteniment, estant informada sobre els resultats, costos i beneficis de l'aplicació del programa.

Els comandaments intermedis també juguen un paper molt important en la tornada a la feina, ja que han d'estar atents a l'existència de conflictes amb el treballador que necessitin de mediació i facilitar-ne la solució abans del retorn, passant d'un paradigma de control a un altre de suport a les persones, preparant els companys de feina per al moment en què la persona es reincorpori buscant la seva complicitat per facilitar aquest retorn.

**Amb poques paraules: proactivitat preventiva, escolta, respecte, suport i voluntat real de cercar solucions.**

Ens hem trobat amb molts de casos en què companys treballadors després d'un procés llarg i dur d'incapacitat per raons diverses ha vist afectades les seves capacitats i en el seu retorn no s'han tingut en compte.

**Grup de treball de sanitat  
Secretariat de Salut Laboral CGT Catalunya**