



Guía Práctica

Protocolo de reincorporación de trabajadores/as tras una baja prolongada

El objetivo de esta guía es ofrecer a las PYMES de la Comunidad de Madrid un modelo o protocolo práctico para ayudarles a gestionar el reingreso de sus trabajadores tras una baja de larga duración.

Dicho protocolo consta de una serie de fases ordenadas secuencial y lógicamente desde el momento anterior a su aplicación (Paso 0- Información sobre el procedimiento a la empresa), el primer contacto con el trabajador/a (Paso 1), el inicio del procedimiento de reincorporación (Paso 2), que a su vez consta de diferentes etapas, una segunda llamada al trabajador (Paso 3), para aquellos casos en los que el trabajador no haya querido adherirse inicialmente al plan, para finalizar en el momento del alta médica del trabajador, cuando se pone en marcha el plan de vuelta al trabajo diseñado para su reincorporación efectiva y segura.

Asimismo, se representa el mapa de procesos o flujograma donde se visualizan las interrelaciones entre los pasos anteriores, además de añadir una serie de anexos, en los que se ofrecen una serie de recomendaciones y pautas de actuación que amplían o aclaran la información descrita en el presente protocolo.

Paso 0. Información sobre el procedimiento a la empresa

1. ¿Cuándo?

Antes de la aplicación del procedimiento.

2. ¿Quién?

El técnico de los servicios de prevención (según modalidad organizativa).

3. ¿A quién?

A la empresa (empresario, gerente, responsable de prevención, mandos intermedios) y al RLT (no es necesario que el procedimiento sea ratificado por la representación de los trabajadores, pero si debe ser comunicado).

4. ¿Cómo?

Se entregará una guía de reintegración de un trabajador/a a su puesto de trabajo tras una baja de larga duración, que incluirá un marco teórico, procedimientos técnicos, flujogramas y pautas específicas de aplicación del protocolo.

5. Objetivos

Que la empresa esté informada del procedimiento de reintegración de un trabajador tras una baja prolongada.

Que la empresa disponga de una herramienta práctica para realizar este proceso de una manera eficaz, sencilla y coordinada.

Paso 1. Primer contacto con el trabajador/a

1. ¿Cuándo?

A partir del día 181 de la Incapacidad Temporal (IT).

2. ¿Quién?

El profesional sanitario de los servicios de prevención (según modalidad organizativa).

3. ¿Cómo?

El contacto deberá realizarse preferiblemente por teléfono. En esta toma de contacto se informará al trabajador/a de la posibilidad de acogerse a un plan de retorno al trabajo y, una vez informado/a, se le solicitará su consentimiento expreso para formar parte de dicho plan (firma de consentimiento).

El profesional sanitario puede emplear un cuestionario (**ver anexo 1**) que contemple preguntas relacionadas con:

- Estado físico y psicológico del trabajador/a.
- Previsión de los plazos de reincorporación a la empresa.
- Información sobre consultas/pruebas/operaciones pendientes de realizar.

En esta misma llamada se concertará una cita con el trabajador/a para realizar la entrevista inicial.

En caso de no obtener su consentimiento, se volverá a contactar con él/ella dentro del plazo que estime oportuno el profesional sanitario. En caso nuevamente negativo, se presupone que el trabajador/a no quiere participar en dicho plan de reincorporación, por lo que la empresa activaría el procedimiento abreviado.

En caso de que el trabajador/a se adhiera al protocolo de incorporación, se activará el procedimiento completo (ver Paso 2). En caso contrario, se acudirá al paso 3 (segunda llamada de seguimiento).

En todo caso, el responsable del SPA/SPP realizará un seguimiento del trabajador/a (pre-evaluación / medidas preliminares).

4. Objetivos

Que el trabajador/a se sienta respaldado por la organización y que participe en el protocolo de reincorporación.

Que la empresa pueda gestionar, estar informada y ordenar de una manera sistematizada el proceso de reincorporación del trabajador/a (estado de situación, evaluación, previsión de la fecha de reincorporación...).

Paso 2. Inicio del procedimiento de reincorporación

ENTREVISTA INICIAL

1. ¿Cuándo?

Cuando el trabajador/a otorga su consentimiento expreso.

2. ¿Quién?

El profesional sanitario de los servicios de prevención (según modalidad organizativa).

3. ¿Cómo?

Con un cuestionario adaptado a la particular naturaleza de la empresa, que será elaborado por el profesional sanitario (**ver anexo 2**):

¿Qué preguntar?

1. Preocuparse por el estado físico y psicológico del trabajador/a.
2. Una vez enterados de su situación debe saber que cuenta con el apoyo de la empresa, ponerse a disposición del trabajador/a.
3. Informarle del interés sobre su caso, su evolución y de establecer un programa que, en un futuro, permita su mejor reincorporación en la empresa.
4. Informarle de la asignación de un gestor de seguimiento (indicar el nombre de la persona) y valorar su opinión.

¿Qué no preguntar?

1. No se puede pretender la obtención de un diagnóstico individualizado tratando de esclarecer el motivo original que ha provocado su baja laboral, ya que se incurriría en una falta de confidencialidad protegida por la LOPD.
2. Por el mismo motivo no se debe preguntar por temas personales.
3. Tampoco se deben realizar preguntas interesadas.

Esta entrevista podrá realizarse presencialmente (recomendable) o telefónicamente, en base a las diferentes circunstancias del trabajador/a, quien deberá dar su aprobación a la opción que estime más indicada.

Los resultados obtenidos por el profesional sanitario en esta entrevista inicial serán confidenciales. En todo caso, el profesional sanitario elaborará un informe (cuidando qué comunicar / qué no comunicar a la empresa) que trasladará al técnico de prevención.

4. Objetivos

- Realizar una anamnesis del estado de salud actual del trabajador/a.
- Recoger datos para identificar sus posibles limitaciones.
- Entregar todos los apoyos posibles para la recuperación del trabajador/a.

EVALUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

1. ¿Cuándo?

Tras la entrevista inicial, el trabajador/a continúa de baja médica.

2. ¿Quién?

El servicio de prevención con el apoyo de la empresa y con la información recibida por el personal sanitario (**ver anexo3**).

3. ¿Cómo?

Con el método que el SPA/SPP estime oportuno para valorar los requerimientos físicos y mentales del puesto de trabajo, atendiendo a sus factores de riesgo y a todos los riesgos a los que pueda estar expuesto el trabajador/a.

4. Objetivos

- Realizar una evaluación específica del puesto de trabajo teniendo en cuenta sus posibles limitaciones futuras.
- Analizar las tareas concretas a desarrollar por el trabajador/a.
- Valorar la readaptación del puesto de trabajo, la posibilidad de movilidad a otro puesto si fuese recomendable, etc. Se podría elaborar una tabla informativa para la empresa en donde se contemplasen diferentes posibilidades de readaptación del trabajador/a.

PREPARACIÓN DEL PLAN

1. ¿Cuándo?

Tras la evaluación del puesto de trabajo y antes de que el trabajador/a obtenga la calificación de apto tras el reconocimiento médico.

2. ¿Quién?

El profesional técnico y sanitario del servicio de prevención y la empresa (**ver anexo 3**).

3. ¿Cómo?

Este plan se elaborará según los resultados del proceso de evaluación del puesto, de las necesidades específicas del trabajador/a y de la capacidad y recursos de la empresa para responder a ellas. Este plan deberá consensuarse con el trabajador/a o RLT antes de su puesta en marcha.

4. Objetivos

- Conocer a priori, antes de la reincorporación efectiva de la persona al puesto, tanto las exigencias de la tarea, como las capacidades del trabajador/a.
- Empresa, sanitario y técnico deben trazar las posibles adaptaciones del puesto en función de las limitaciones de la persona.

Paso 3. Segunda llamada de seguimiento

En aquellos casos en los que el trabajador no haya querido adherirse al plan y en función de la justificación de la negativa se realizará una nueva llamada de seguimiento para intentar su incorporación al protocolo.

Si el trabajador/a otorga su consentimiento para adherirse al plan → paso 2.

No consentimiento → inicio de procedimiento abreviado (comienza con la evaluación del puesto de trabajo del paso 2, seguido del desarrollo y ejecución del Plan y del seguimiento y evaluación del Plan) (**ver anexo 5**).

Paso 4. Reincorporación al puesto de trabajo

DESARROLLO Y EJECUCIÓN DEL PLAN

1. ¿Cuándo?

En el momento del alta médica. El plan de vuelta al trabajo se pondrá en marcha en el momento de la reincorporación del trabajador/a en la empresa.

2. ¿Quién?

La empresa (**ver anexo 4**).

3. ¿Cómo?

Se realizará un reconocimiento médico (presencial) y, si el resultado es apto, se procederá a la reincorporación del trabajador/a a la empresa.

En caso de que el trabajador se negara a la realización de este reconocimiento médico, se le solicitará su renuncia por escrito para que conste documentalmente.

La empresa coordinará la correcta aplicación de las medidas del Plan y tendrá informado al profesional sanitario (según modalidad preventiva adoptada) y al representante legal de los trabajadores/as.

4. Pautas de ayuda para la empresa

Acompañará al trabajador/a en el reinicio de su actividad laboral ofreciéndole su apoyo y mostrando especial atención a las posibles dificultades que presente en la ejecución de sus tareas.

De igual forma que a un trabajador/a de nueva incorporación, se le realiza un acompañamiento y formación. Sería recomendable fomentar un inicio de la actividad gradual, reforzando la formación y seguimiento del trabajador/a.

La empresa debe solicitar asesoramiento al personal técnico de forma inmediata en caso de detectar incompatibilidades, quejas o demandas por parte del trabajador/a o en caso de que se produzcan cambios en las tareas a desarrollar (nuevas tecnologías, tareas, herramientas, productos, etc.).

La empresa debe velar para que las adaptaciones propuestas durante todo el proceso sean cumplidas en todo momento.

Debe fomentarse la comunicación con el trabajador/a para obtener en todo momento toda la información posible en relación con el proceso de reincorporación.

5. Objetivos

- Garantizar la adaptación del puesto de trabajo a las capacidades (temporales o definitivas) de la persona.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

1. ¿Cuándo?

A lo largo del desarrollo y ejecución del Plan.

2. ¿Quién?

El servicio de prevención contratado (o trabajador/a designado, en caso de existir) **(ver anexo 4)**.

3. ¿Cómo?

El profesional sanitario de los servicios de prevención (según modalidad preventiva adoptada) vigilará y evaluará el cumplimiento del Plan, e informará a la empresa de la efectividad del Plan.

Durante el seguimiento del Plan se tomarán en cuenta las sugerencias propuestas por el profesional sanitario del servicio de prevención (advertencias sobre nuevos riesgos no percibidos anteriormente, recomendaciones sobre nuevos reconocimientos médicos en un periodo de tiempo determinado, propuestas de cronogramas de seguimiento, etc.).

El seguimiento finalizará a los 30 días del reingreso del trabajador/a en la empresa, aunque el profesional sanitario puede posponerlo según su criterio.

4. Pautas de ayuda para el profesional sanitario

Sería recomendable que tras los primeros días de trabajo de la persona el personal médico realice una llamada de seguimiento para comprobar su estado y valorar la opinión del trabajador/a en relación con su estado de salud y su relación con la actividad laboral. De esta llamada se pueden derivar acciones posteriores como la evaluación o modificación de algunas de las tareas, por lo que tendría que existir una comunicación directa con personal técnico y empresa.

Se pautará un nuevo reconocimiento médico en el periodo que determine el estado de salud a modo de seguimiento y evaluación del proceso. Sería recomendable realizarlo en los próximos 6 meses

El técnico de prevención ha de velar para que las adaptaciones propuestas en el puesto de trabajo cumplan con las limitaciones y recomendaciones que se han establecido en el reconocimiento médico de reincorporación.

Podrá realizar visitas de seguimiento para comprobar la efectividad de los cambios propuestos y recabar la opinión del trabajador/a.

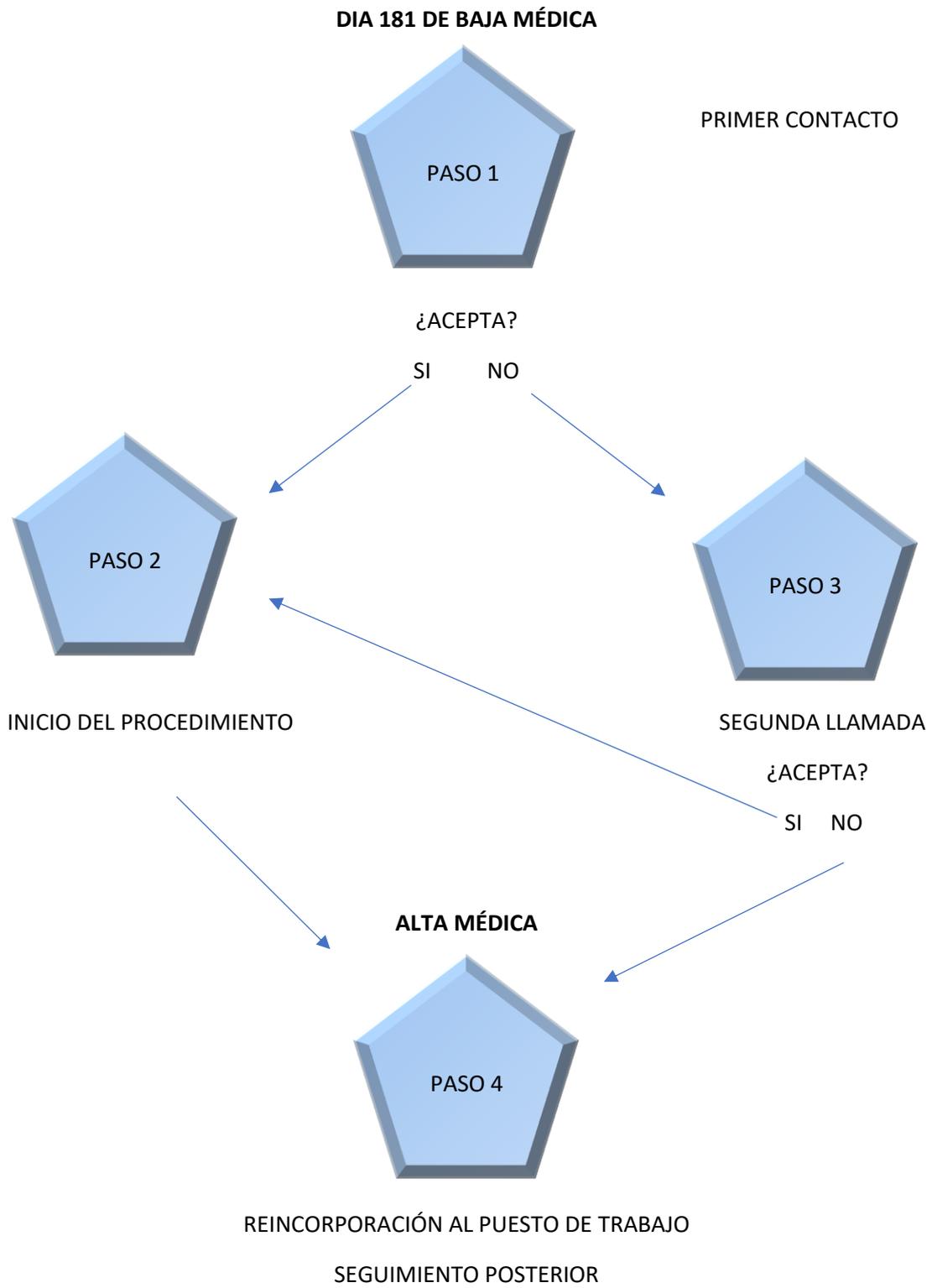
Continuará realizando el asesoramiento a la empresa en base a las posibles necesidades que puedan aparecer en materia preventiva.

Es importante que en un plazo no superior a los 6 meses se realice una nueva evaluación de riesgos del puesto de trabajo para garantizar que las condiciones sigan siendo adecuadas.

5. Objetivos

- Verificar la eficacia del protocolo.
- Asegurar la correcta reintegración del trabajador/a a la empresa.

Diagrama de flujo



ANEXO 1

ORIENTACIONES PARA EL PRIMER CONTACTO CON EL TRABAJADOR/A

PERSONAL SANITARIO
Mostrar preocupación por el estado de salud.
Ofrecer apoyo por parte del profesional sanitario.
Explicarle las ventajas de formar parte del protocolo de reincorporación para garantizar una vuelta al trabajo adaptada a su nueva situación.
Recabar información inicial de su estado de salud, tanto a nivel físico como a nivel mental. No se puede preguntar sobre los motivos de la baja en procesos de contingencia común, pero el trabajador/a es libre de contar al profesional sanitario todo lo que quiera.
Comprobar su estado de ánimo y su tendencia a la colaboración.
Analizar las perspectivas en cuanto a la posible duración de la baja.
Si acepta, fijar la primera cita presencial para iniciar el plan.
Si no acepta, identificar las posibles causas de la no aceptación y proponer una segunda llamada de seguimiento en función de esas causas. Por ejemplo, si se trata de un proceso que aún va a ser muy largo se puede posponer la segunda llamada a una fecha lejana (agotamientos de plazo, posibles pruebas futuras, etc.).

ANEXO 2

PAUTAS PARA LA ENTREVISTA INICIAL CON EL TRABAJADOR/A

PERSONAL SANITARIO
Presentación del profesional y de los objetivos de las citas de seguimiento.
Aclaración de que todos los datos recabados en este proceso son totalmente confidenciales, únicamente, quedarán entre sanitario y trabajador/a. Este proceso sólo trasladará sugerencias para la adaptación del puesto de trabajo y la eliminación de posibles tareas incompatibles con el estado de salud (de forma temporal o definitiva del trabajador/a), pero en ningún momento se trasladará ningún tipo de información personal, especialmente los datos médicos.
Valoración del estado físico y mental del trabajado/a.
Identificación del estado del proceso médico, analizando posibles fechas de reincorporación y pruebas, intervenciones y citas médicas pendientes de realizar. Este aspecto será determinante para acordar con el trabajador/a las siguientes citas de seguimiento. En caso de tener alguna cita médica relevante, prueba, tratamiento médico o intervención la siguiente cita se realizará en función de plazos prudentes.
Se consultará con el paciente la existencia de alguna patología previa que pueda interactuar con el proceso actual
Debe consultarse al trabajador/a cuáles cree que serán sus posibles limitaciones una vez finalizado el proceso de baja. Lo más sencillo es preguntarle sobre cuáles son las tareas que le generan más dificultad en su puesto de trabajo y sobre cuáles cree que no podrá hacer con total normalidad en el momento del alta médica.
Analizar el estado de ánimo del trabajador/a, especialmente en cuanto a la motivación por reincorporarse al puesto de trabajo y recuperar su actividad normal.
El personal sanitario deberá recabar toda la información posible y transmitirle al personal técnico las posibles limitaciones a aplicar en el puesto de trabajo para su posterior análisis. En ningún momento se incluirán datos médicos ni personales, sólo riesgos (“riesgos clave”) que puedan afectar en mayor medida al trabajador/a por su especial sensibilidad derivada del proceso de baja de larga duración. Por ejemplo, si se trata de una fractura de una vértebra el profesional sanitario puede indicar la necesidad de evaluar riesgos ergonómicos (especialmente manipulación manual de cargas), si se trata de una hipoacusia severa o una silicosis, se puede solicitar una evaluación higiénica de ruido (en hipoacusia) o de partículas de sílice (en silicosis).
Es importante que se prevea la fecha final del alta médica, con el objetivo de marcar el reconocimiento médico de reincorporación justo en la fecha de alta médica. En ese momento se podrán realizar pruebas complementarias (por ejemplo, las analíticas correspondientes). Sería recomendable dejar citas reservadas para evitar problemas de fecha en el momento del alta médica.
Este proceso será realizado tantas veces como sea necesario, ya que, en función de la duración de la baja y del número de entrevistas efectuadas las variables a analizar pueden sufrir modificaciones.

ANEXO 3

DIRECTRICES PARA LA EVALUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

PARA EL PERSONAL TÉCNICO

Tras recibir la comunicación de los “riesgos clave” a evaluar por parte del personal médico el técnico debe determinar la metodología de evaluación adecuada para su estudio.

El técnico debe contactar con la empresa para realizar la evaluación específica del puesto de trabajo del trabajador/a. Debe ser una evaluación de las tareas reales, con especial hincapié a los riesgos que ha indicado el personal médico. Lo habitual es que se demande una evaluación específica, bien ergonómica, higiénica, psicosocial o de seguridad.

En este proceso de evaluación es necesaria la participación de la empresa por dos motivos, el primero, por conocer las tareas concretas del trabajador/a, y el segundo por poder comenzar a analizar las posibles adaptaciones o modificaciones a realizar en el puesto de trabajo.

En ese proceso de evaluación el técnico identificará niveles de riesgo, con especial atención a los “riesgos clave”. En ese mismo momento será consciente de las posibles dificultades en el proceso de reincorporación y podrá asesorar técnicamente al empresario sobre las posibles modificaciones a ejecutar en el puesto de trabajo. Por ejemplo, si el riesgo clave es la manipulación manual de cargas y el trabajador/a realizar una tarea de este tipo de forma puntual se podrá valorar la eliminación de esta tarea o de acuerdo con el método de evaluación aplicado proponer modificaciones (elementos técnicos, frecuencia, peso de la carga, etc.) para reducir al máximo el nivel de riesgo existente.

Una vez efectuada la evaluación el técnico deberá remitir los resultados al personal médico, con el fin de establecer, tanto los futuros protocolos médicos, como las posibles limitaciones que se derivarán de dicho reconocimiento médico.

Es recomendable que además de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo se incluya un profesiograma, es decir una descripción completa de todas las tareas a desarrollar por el trabajador/a en su jornada laboral, tanto de forma habitual como no habitual.

Esta tarea será realizada tantas veces como sea necesaria, especialmente si se ha decidido la aplicación de posibles cambios en las tareas a desarrollar o si el personal médico determina nuevas limitaciones derivadas de la evolución del proceso médico.

Resulta relevante la ejecución de una evaluación específica y la descripción sistemática de todas las tareas a desarrollar, así como el asesoramiento técnico a la empresa en relación con las posibles adaptaciones del puesto de trabajo.

PARA LA EMPRESA

La empresa designará a un acompañante para el técnico de prevención, debe ser una persona que conozca en profundidad todas las tareas que desarrolla el trabajador/a en su quehacer diario.

De igual forma es necesario que un miembro de la empresa con capacidad de gestión de la organización de los puestos de trabajo acompañe al técnico de prevención y valore la posibilidad de eliminar tareas, modificarlas o redistribuirlas en función de los resultados de la evaluación. Esto es importante porque los aspectos productivos se pueden ver afectados en caso de cambios relevantes.

La organización debe colaborar en la propuesta de cambios de puesto de trabajo, modificación o eliminación de tareas o sustitución de algunos de los elementos que interactúan con el trabajador/a (herramientas, máquinas, contaminantes físicos, químicos o biológicos, relaciones sociales, etc.).

La empresa debe planificar cualquiera de las modificaciones resultantes del proceso anterior antes de que el trabajador/a reciba el alta médica.

ANEXO 4

RECOMENDACIONES EN EL MOMENTO DEL ALTA MÉDICA.

REINCORPORACIÓN DEL TRABAJADOR/A A LA ACTIVIDAD LABORAL.

PARA EL PERSONAL SANITARIO

En el momento del alta debe programarse de forma inmediata el reconocimiento médico del trabajador/a. En caso de negativa por parte del trabajador se procederá a solicitarle la firma de un documento de renuncia al reconocimiento médico de reincorporación.

En este caso el protocolo médico a aplicar debe ser específico. El personal médico dispone de información tanto derivada de las entrevistas personales, como de la evaluación de riesgos y análisis y descripción de las tareas y actividades que realizará el trabajador/a. Por lo tanto, se puede diseñar un protocolo médico específico para la situación existente que puede demandar la aplicación de alguna prueba complementaria. Puede darse el caso de que un trabajador no haya querido participar en el protocolo, entonces se utilizará la información de la evaluación de riesgos laborales y la descripción de las tareas específicas realizada por el servicio de prevención en combinación con los datos del reconocimiento médico de reincorporación (no existirá información médica previa).

Valoración del estado físico y mental del trabajador/a mediante dicho reconocimiento médico y los datos recabados en el seguimiento si ha podido efectuarse.

Elaboración del criterio de aptitud. De nuevo en este caso, el resultado del reconocimiento médico es totalmente confidencial, no pudiendo comunicarse ningún dato médico del trabajador/a. Lo que si comunicarán serán las limitaciones o recomendaciones necesarias para garantizar la salud del trabajador/a. Limitaciones o recomendaciones muy habituales como, por ejemplo, no manipular cargas superiores a 5 kilogramos, no estar sometido a ambientes pulvígenos o no estar expuesto a ruido.

Sería recomendable que tras los primeros días de trabajo de la persona. El personal médico realice una llamada de seguimiento para comprobar su estado y valorar la opinión del trabajador/a en relación con su estado de salud y su relación con la actividad laboral. De esta llamada se pueden derivar acciones posteriores como la evaluación o modificación de algunas de las tareas, por lo que tendría que existir una comunicación directa con personal técnico y empresa.

Se pautará un nuevo reconocimiento médico en el periodo que determine el estado de salud a modo de seguimiento y evaluación del proceso. Sería recomendable realizarlo en los próximos 6 meses.

PARA EL PERSONAL TÉCNICO

El técnico de prevención ha de velar por que las adaptaciones propuestas en el puesto de trabajo cumplan con las limitaciones y recomendaciones que se han establecido en el reconocimiento médico de reincorporación.

Podrá realizar visitas de seguimiento para comprobar la efectividad de los cambios propuestos y recabar la opinión del trabajador/a.

Continuará realizando el asesoramiento a la empresa en base a las posibles necesidades que puedan aparecer en materia preventiva.

Es importante que en un plazo no superior a los 6 meses se realice una nueva evaluación de riesgos del puesto de trabajo para garantizar que las condiciones siguen siendo adecuadas.

EMPRESA

Acompañará al trabajador/a en el reinicio de su actividad laboral ofreciéndole su apoyo y mostrando especial atención en las posibles dificultades que presente en la ejecución de sus tareas.

De igual forma que a un trabajador/a de nueva incorporación se le realiza un acompañamiento y formación, sería recomendable fomentar un inicio de la actividad gradual, reforzando la formación y seguimiento del trabajador/a.

La empresa debe solicitar asesoramiento al personal técnico de forma inmediata en caso de detectar incompatibilidades, quejas o demandas por parte del trabajador/a o en caso de que se produzcan cambios en las tareas a desarrollar (nuevas tecnologías, tareas, herramientas, productos, etc.).

La empresa debe velar porque las adaptaciones propuestas durante todo el proceso sean cumplidas en todo momento.

Debe fomentarse la comunicación con el trabajador/a para obtener en todo momento toda la información posible en relación con el proceso de reincorporación del trabajador/a.

Se archivarán los documentos relativos al proceso, resultados de reconocimientos médicos o renuncias, evaluaciones de riesgos, modificaciones del puesto de trabajo efectuadas o cualquier medida preventiva realizada con la finalidad de lograr una adaptación a la situación del trabajador.

Desde el servicio de prevención sería recomendable realizar un informe final transcurridos 6 meses desde el alta médica, tanto de los procesos de trabajadores/as que han aceptado el seguimiento como de aquellos que no lo han aceptado, con el fin de analizar la eficacia del protocolo de reincorporación descrito en este documento.

ANEXO 5

PROCEDIMIENTO ABREVIADO

EVALUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

5. ¿Cuándo?

Tras la entrevista inicial, el trabajador/a continúa de baja médica.

6. ¿Quién?

El servicio de prevención con el apoyo de la empresa y con la información recibida por el personal sanitario (ver anexo3).

7. ¿Cómo?

Con el método que el SPA/SPP estime oportuno para valorar los requerimientos físicos y mentales del puesto de trabajo, atendiendo a sus factores de riesgo y a todos los riesgos a los que pueda estar expuesto el trabajador/a.

8. Objetivos

- Realizar una evaluación específica del puesto de trabajo teniendo en cuenta sus posibles limitaciones futuras.
- Analizar las tareas concretas a desarrollar por el trabajador/a.
- Valorar la readaptación del puesto de trabajo, la posibilidad de movilidad a otro puesto si fuese recomendable, etc. Se podría elaborar una tabla informativa para la empresa en donde se contemplasen diferentes posibilidades de readaptación del trabajador/a.

PREPARACIÓN DEL PLAN

5. ¿Cuándo?

Tras la evaluación del puesto de trabajo y antes de que el trabajador/a obtenga la calificación de apto tras el reconocimiento médico.

6. ¿Quién?

El profesional técnico y sanitario del servicio de prevención y la empresa (ver anexo 3).

7. ¿Cómo?

Este plan se elaborará según los resultados del proceso de evaluación del puesto, de las necesidades específicas del trabajador/a y de la capacidad y recursos de la empresa para responder a ellas. Este plan deberá consensuarse con el trabajador/a o RLT antes de su puesta en marcha.

8. Objetivos

- Conocer a priori, antes de la reincorporación efectiva de la persona al puesto, tanto las exigencias de la tarea, como las capacidades del trabajador/a.
- Empresa, sanitario y técnico deben trazar las posibles adaptaciones del puesto en función de las limitaciones de la persona.

DESARROLLO Y EJECUCIÓN DEL PLAN

6. ¿Cuándo?

En el momento del alta médica. El plan de vuelta al trabajo se pondrá en marcha en el momento de la reincorporación del trabajador/a en la empresa.

7. ¿Quién?

La empresa (ver anexo4).

8. ¿Cómo?

Se realizará un reconocimiento médico (presencial) y, si el resultado es apto, se procederá a la reincorporación del trabajador/a a la empresa.

En caso de que el trabajador se negara a la realización de este reconocimiento médico, se le solicitará su renuncia por escrito para que conste documentalmente.

La empresa coordinará la correcta aplicación de las medidas del Plan y tendrá informado al profesional sanitario (según modalidad preventiva adoptada) y al representante legal de los trabajadores/as.

9. Pautas de ayuda para la empresa

Acompañará al trabajador/a en el reinicio de su actividad laboral ofreciéndole su apoyo y mostrando especial atención a las posibles dificultades que presente en la ejecución de sus tareas.

De igual forma que a un trabajador/a de nueva incorporación, se le realiza un acompañamiento y formación. Sería recomendable fomentar un inicio de la actividad gradual, reforzando la formación y seguimiento del trabajador/a.

La empresa debe solicitar asesoramiento al personal técnico de forma inmediata en caso de detectar incompatibilidades, quejas o demandas por parte del trabajador/a o en caso de que se produzcan cambios en las tareas a desarrollar (nuevas tecnologías, tareas, herramientas, productos, etc.).

La empresa debe velar para que las adaptaciones propuestas durante todo el proceso sean cumplidas en todo momento.

Debe fomentarse la comunicación con el trabajador/a para obtener en todo momento toda la información posible en relación con el proceso de reincorporación.

10. Objetivos

- Garantizar la adaptación del puesto de trabajo a las capacidades (temporales o definitivas) de la persona.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

6. ¿Cuándo?

A lo largo del desarrollo y ejecución del Plan.

7. ¿Quién?

El servicio de prevención contratado (o trabajador/a designado, en caso de existir) **(ver anexo 4)**.

8. ¿Cómo?

El profesional sanitario de los servicios de prevención (según modalidad preventiva adoptada) vigilará y evaluará el cumplimiento del Plan, e informará a la empresa de la efectividad del Plan.

Durante el seguimiento del Plan se tomarán en cuenta las sugerencias propuestas por el profesional sanitario del servicio de prevención (advertencias sobre nuevos riesgos no percibidos anteriormente, recomendaciones sobre nuevos reconocimientos médicos en un periodo de tiempo determinado, propuestas de cronogramas de seguimiento, etc.).

El seguimiento finalizará a los 30 días del reingreso del trabajador/a en la empresa, aunque el profesional sanitario puede posponerlo según su criterio.

9. Pautas de ayuda para el profesional sanitario

Sería recomendable que tras los primeros días de trabajo de la persona el personal médico realice una llamada de seguimiento para comprobar su estado y valorar la opinión del trabajador/a en relación con su estado de salud y su relación con la actividad laboral. De esta llamada se pueden derivar acciones posteriores como la evaluación o modificación de algunas de las tareas, por lo que tendría que existir una comunicación directa con personal técnico y empresa.

Se pautará un nuevo reconocimiento médico en el periodo que determine el estado de salud a modo de seguimiento y evaluación del proceso. Sería recomendable realizarlo en los próximos 6 meses

El técnico de prevención ha de velar para que las adaptaciones propuestas en el puesto de trabajo cumplan con las limitaciones y recomendaciones que se han establecido en el reconocimiento médico de reincorporación.

Podrá realizar visitas de seguimiento para comprobar la efectividad de los cambios propuestos y recabar la opinión del trabajador/a.

Continuará realizando el asesoramiento a la empresa en base a las posibles necesidades que puedan aparecer en materia preventiva.

Es importante que en un plazo no superior a los 6 meses se realice una nueva evaluación de riesgos del puesto de trabajo para garantizar que las condiciones siguen siendo adecuadas.

10. Objetivos

- Verificar la eficacia del protocolo.
- Asegurar la correcta reintegración del trabajador/a a la empresa.

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7
28008 Madrid

IRSST@MADRID.ORG

www.comunidad.madrid



Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y COMPETITIVIDAD