

GUIA METODOLÒGICA: ADAPTACIÓ TRANSITÒRIA AL TREBALL DESPRÉS D'UN PERÍODE D'INCAPACITAT



04/01/2024

Guia de bones pràctiques preventives.

En aquesta guia adreçada a les empreses, es proposen una sèrie de passos que cal seguir davant d'una situació d'incapacitat de les persones treballadores (d'origen laboral o no) des del començament fins a l'etapa final de la seva reincorporació, amb l'objectiu de minimitzar els efectes derivats de la incapacitat i per fer que la tornada a la feina sigui d'acord amb les seves capacitats i en les millors condicions possibles.

Pla General d'Activitats Preventives 2024

Índex

1	Introducció	2
	Objectiu	2
	Definicions	2
	Principis per a l'adaptació transitòria al treball	3
	Estratègies per a l'adaptació transitòria al treball	4
	Possibilitats per a realitzar una adaptació transitòria	5
	Protocol d'actuació en el retorn al treball	5
	Conclusions	5
	Annexos	11
	Annex 1	11
	Annex 2	14
	Annex 3	15
	Annex 4	16
	Annex 5	17
	Annex 6	21
	Annex 7	22
	Annex 8	23
	Annex 9	24
	Referències bibliogràfiques	28

1. Introducció

Un 23,5% de la població treballadora dels 27 estats membres que integren la Unió Europea pateix alguna malaltia crònica, i un 19% manifesta haver tingut en algun moment algun problema de salut que ha suposat una baixa de llarga duració, per causa d'algun accident o malaltia laboral. A més, com a dada d'interès per a la reflexió, es preveu que el 2030 el 30% de la població activa tingui entre 55 i 64 anys; avui dia, en aquesta franja el 27% ha manifestat no poder realitzar la mateixa feina fins arribar als 60 anys.

Això suposa conseqüències negatives principalment per al treballador afectat, però també per a la pròpia empresa i per a la societat:

- **Per al treballador:** deteriorament de la salut. En concret, les malalties cròniques i/o de llarga durada són la primera causa de mortalitat a Europa, perquè disminueixen l'esperança de vida, són generadores de diferents tipus de discapacitat, etc. A més, comporten la disminució de les capacitats funcionals per a desenvolupar les tasques del lloc de treball habitual, i en conseqüència generen inestabilitat laboral i amenacen el suport econòmic de la unitat familiar.
- **Per a l'empresa:** les baixes en disminueixen el rendiment econòmic i competitivitat davant del mercat laboral, en deterioren la imatge, provoquen pèrdues econòmiques pels costos de les pròpies baixes i també per quitances, despeses addicionals en contractacions per a suplir-les, formació per als nous empleats, costos judicials, etc.
- **Per a la societat:** provoquen una major dependència de les prestacions socials públiques i una demanda més alta del Sistema Públic de Salut.

Davant dels efectes d'aquesta situació, que com s'ha indicat s'agreuaran en les pròximes dècades perquè la població laboral tendeix a l'envelliment, s'han fixat objectius europeus estratègics que intenten promoure la salut a la feina, tot desenvolupant accions amb la finalitat de mantenir un treball sostenible i assegurar un envelliment saludable.

1.1. Objectiu

En aquest marc, presentem aquesta guia orientativa dirigida a les empreses per tal de mostrar el procediment que poden seguir en cas de trobar-se un treballador (independentment de la seva edat) que presenta una incapacitat (d'origen laboral o no) des de la situació inicial fins la seva reincorporació. Amb la finalitat de minimitzar els efectes derivats de la incapacitat i millorar la tornada a la feina d'acord amb les capacitats del treballador, en les millors condicions possibles.



1.2. Definicions

Incapacitat temporal: és la situació en què es troba el treballador quan està impossibilitat temporalment per a treballar i rep assistència sanitària de la Seguretat Social. Aquesta situació pot derivar d'una malaltia comuna o accident no laboral, o bé d'un accident de treball o malaltia

professional. La prestació per incapacitat temporal és un subsidi diari que cobreix la pèrdua de rentes mentre el treballador roman en aquest situació.

Incapacitat permanent (parcial i total): és la situació del treballador quan, després d'haver estat sotmès a un tractament prescrit i haver estat donat d'alta mèdicament, presenta reduccions anatòmiques o funcionals, previsiblement definitives, que disminueixen o anul·len la seva capacitat laboral. Igualment, es reconeix una prestació per incapacitat permanent com a prestació econòmica de la Seguretat Social que, en la seva modalitat contributiva, cobreix la pèrdua de rentes salarials o professionals que pateix una persona en aquesta situació.

Malaltia crònica: segons l'Organització Mundial de la Salut, és tota malaltia que produeix problemes de salut i incapacitats que demanen una gestió constant durant anys o dècades. Acostumen a tenir una evolució lenta, es caracteritzen per ésser no transmissibles i estan directament relacionades amb l'edat, hàbits de vida i factors genètics. Moltes d'aquestes malalties cròniques s'originen i/o s'agreugen quan les condicions de treball no són les adequades.

Dany a la salut: qualsevol malaltia, patologia o lesió soferta amb motiu o per causa del treball. La durada és variable, i en molts casos pot originar baixes laborals de curta i/o llarga durada.

Treballador especialment sensible: aquell treballador que, per les seves característiques o estat biològic conegut, és especialment sensible a determinats riscos. L'article 25 de la Llei de prevenció de riscos laborals estableix l'obligació de l'empresari de protegir aquests treballadors, i amb aquesta finalitat cal establir i desenvolupar les mesures i activitats que es considerin necessàries. Són treballadors especialment sensibles: embarassades o en període de lactància, treballadors sense domini de l'idioma, menors d'edat, treballadors temporals, persones amb discapacitat i qualsevol treballador que, per les seves característiques, sigui més vulnerable als riscos a què està exposat.

Promoció de la salut a l'empresa: programes establerts dins de l'empresa i encaminats a prevenir i/o millorar la salut dels treballadors. Engloba accions encaminades a la promoció d'hàbits saludables i a la participació i integració dels treballadors o dels seus representants en la proposta de millores i adaptacions de llocs de treball, amb la finalitat d'evitar baixes o facilitar la recuperació i retorn a la feina de les persones que han patit una baixa.

1.3. Principis per a la gestió de l'adaptació transitòria al treball després d'un període d'incapacitat

De vegades, els accidents o malalties, tant d'origen laboral com no laboral, són inevitables. En aquests casos, és importantíssim que les empreses sàpiguen gestionar el període d'incapacitat del treballador i que adquireixin el compromís d'ajudar-lo a tornar a la feina amb seguretat i tan aviat com sigui possible. Per a garantir l'èxit del retorn a la feina d'un treballador després d'un període d'incapacitat, cal partir de les següents premisses:

- **Intervenció precoç:** existeix una relació directa entre el període d'incapacitat i la capacitat de reincorporació a la feina, de tal manera que quant més s'allarga la baixa més complicat és el retorn a la feina.
- **Implicació i participació de totes les parts:** en aquest procés d'adaptació transitòria al lloc de treball, és necessària la participació del treballador, dels seus representants, dels delegats de prevenció i de l'empresari o altres representants de l'empresa.

- **Compromís de la direcció:** cal que la direcció estableixi una política per a gestionar el procés, en qual ha d'oferir tots els recursos necessaris per part de l'empresa.
- **Establir com s'ha de realitzar:** la gestió de l'adaptació transitòria a la feina després d'un període d'incapacitat ha d'estar procedimentada, consensuada per tots els agents implicats i integrada al sistema de gestió i normativa interna de l'empresa, definint les actuacions que s'han de seguir.
- **Definició de funcions:** En aquest procediment de gestió de l'adaptació transitòria es defineixen i assignen les funcions i responsabilitats necessàries de tots els agents que intervenen en el procés.
- **Mesures d'actuació:** en tot moment les mesures d'actuació han d'estar adaptades a les necessitats del treballador i ésser flexibles, per a modificar-les quan la situació ho demani.
- **Disponibilitat:** l'empresa ha de disposar de recursos adequats i suficients, tant humans com materials, per a fer front a aquestes contingències.
- **Proactivitat:** es mantindrà un enfocament proactiu i aproximació a les necessitats del treballador, que anteposi les accions preventives a les correctives, que promogui la salut a l'empresa o que adequi les condicions de treball, abans que es produeixi la baixa o abans que es reincorpi el treballador.

1.4. Estratègies per a realitzar una adaptació transitòria al treball després d'un període d'incapacitat

Les diferents línies d'acció que poden afavorir l'adaptació transitòria a la feina són:

- **Tractament assistencial:** en funció de l'origen laboral o no laboral de la baixa, el tractament s'ha de fer, respectivament, des de la mútua col·laboradora de la Seguretat Social, o bé des del Sistema Públic de Salut o altres metges especialistes.
- **Gestió del dany (patologia, lesió o malaltia):** informació, conscienciació i assessorament al treballador afectat sobre la situació a què s'enfronta, i referent a diferents mesures per a millorar-ne la salut. Depenent de l'origen del dany, les accions encaminades a ajudar el treballador s'ofereixen des del Sistema Públic de Salut, des de la vigilància de la salut del servei de prevenció aliè, des del Metge del Treball del servei de prevenció propi o des del departament assistencial de la mútua.
- **Capacitació del treballador:** per a poder dur a terme més fàcilment la reincorporació, especialment quan existeix un canvi en les condicions de feina o el retorn es produeix en un lloc de treball diferent. Per al desenvolupament d'aquestes actuacions cal que intervinguin els serveis de prevenció i els serveis de rehabilitació, i també formació i orientació professional.
- **Adaptació de les condicions de treball i accessibilitat (prevenció inclusiva):** cal adaptar-les a la capacitat funcional del treballador per a què pugui desenvolupar les tasques sense que comportin cap risc per a la seva salut. Indubtablement, els serveis de prevenció juguen un paper importantíssim en aquesta etapa, així com el departament de prevenció de riscos laborals de la mútua que pot ajudar l'empresa assessorant-la sobre adaptació de llocs de treball. Igualment, l'empresa pot fomentar la promoció d'hàbits saludables per a millorar les condicions del lloc de treball concret i les de la resta de

treballadors, mitjançant accions de formació, campanyes de sensibilització, promoció de l'alimentació saludable i de l'exercici físic per a contrarestar el risc de l'entorn laboral, etc.

1.5. Possibilitats per a realitzar una adaptació transitòria al treball després d'un període d'incapacitat

Després d'un període d'incapacitat per accident o malaltia, al treballador se li presenten les següents possibilitats de reincorporació a la feina:

- Mateix lloc de treball, mateixes funcions, mateixes condicions horàries.
- Mateix lloc de treball amb tornada gradual, que inclou:
 - Reducció temporal de l'horari i augment gradual del mateix.
 - Modificació temporal de les condicions de treball.
 - Ús temporal d'ajudes tècniques.
- Canvi temporal de lloc de treball, desenvolupament de totes les tasques associades a aquest lloc de treball i horari complet.
- Canvi temporal de lloc de treball amb tornada gradual, que inclou:
 - Reducció temporal de l'horari i augment gradual del mateix.
 - Modificació temporal de les condicions de feina.
 - Ús temporal d'ajudes tècniques.
- Mateix lloc de treball, adaptació permanent del lloc de treball mitjançant:
 - Modificació de les condicions de treball.
 - Ajudes tècniques.
- Canvi de lloc de treball, adaptació permanent del lloc de treball mitjançant:
 - Modificació de les condicions de treball.
 - Ajudes tècniques.
 - Formació.
- Canvi d'empresa, nou lloc de treball, noves funcions.



1.6. Protocol d'actuació en el retorn al treball

Quan un treballador es troba en període d'incapacitat, l'empresa en gestiona la baixa i normalment no disposa de més informació o seguiment del procés fins que el treballador retorna a la feina.

Aquesta gestió es fa per mitjà de la mútua o Sistema Públic de Salut, segons sigui la contingència laboral o comuna.

En el cas de baixa per contingències professionals, la mútua es fa càrrec tant de l'assistència sanitària com de les prestacions que se'n deriven.

En el cas de contingències comunes, l'assistència sanitària la fa sempre el Sistema Públic de Salut, però les prestacions que en corresponguin seran a càrrec de la Seguretat Social, o bé de la mútua si l'empresa hi té concertada la cobertura de les baixes per contingències comunes.

És important detectar tan aviat com sigui possible les baixes que es produeixen a l'empresa i les situacions que hi poden derivar en un futur pròxim, i analitzar cada cas per a poder establir un protocol d'actuació, des del moment que el treballador comunica la seva baixa fins que es reincorpora a la feina.

Com a punt de partida, és recomanable que l'empresa faci una anàlisi de la postura que adopta i que comprovi les accions que emprèn amb els seus treballadors durant un període d'incapacitat.

Una proposta dels passos que pot seguir l'empresa és:

1. Detecció de baixes o situacions que les potenciïn com més aviat millor

En funció de la mida i característiques de l'empresa, o bé el departament de RH o bé una altra persona designada específicament han de vigilar periòdicament les baixes que es produeixen a l'empresa, amb la finalitat d'identificar tan aviat com sigui possible el treballador absent i poder-lo ajudar. Cal comunicar la baixa al servei de vigilància de la salut (ja sigui extern, a través de concert amb un servei de prevenció aliè, o bé intern, del servei de prevenció propi) o a un altre servei mèdic per a què elabori un informe sobre les limitacions que presenta el treballador, amb l'objectiu que l'empresa pugui valorar les millors opcions, si hi són, de retorn a la feina.



El servei de prevenció ha d'avaluar i controlar periòdicament situacions on les condicions de treball poden influir negativament en el treballador, i originar-li un dany a la salut. Igualment, ha d'avaluar les exigències del lloc de treball i els riscos laborals a què s'exposen treballadors especialment sensibles, o aquells que puguin presentar algun tipus de patologia no laboral que es pugui agreujar a la feina per les condicions existents.

2. Contacte amb el treballador

Cal designar un "responsable ATAT (Acompanyament en la Tornada Al Treball)" per a mostrar al treballador la predisposició per part de l'empresa a ajudar-lo.

Són importants l'estudi i la decisió de la persona que es designa per a dur a terme aquest acostament, perquè ha d'intentar generar sempre un clima de confiança i seguretat, i juga un paper molt important en la decisió del treballador malalt a l'hora de participar en aquest procés

de reincorporació. En funció del tipus, mida i recursos de l'empresa, el responsable pot ser intern o extern: un superior immediat, un integrant del departament de RH, el propi empresari o el seu representant, un tècnic del servei de prevenció, una consultoria externa, etc. L'empresa es mostra més involucrada si el responsable és un recurs intern del major nivell jeràrquic possible, i per tant el convenciment del treballador serà major. Tot i que de vegades aquest últim es pot sentir més intimidat en interpretar aquesta designació com una mesura de control o vigilància durant el seu procés de recuperació.

Cal escollir el canal de comunicació més adequat, i contactar per escrit, per telèfon o en persona.

En aquest sentit és recomanable enviar una carta uns dies abans de posar-se en contacte telefònicament amb el treballador, on s'expliqui l'objectiu i els fonaments del procés, recalcant-ne la voluntarietat i confidencialitat. D'aquesta manera, el treballador pot reflexionar la seva decisió.



En aquesta etapa es tracta d'informar al treballador d'aquest programa que estableix l'empresa i dels recursos disponibles per a afavorir, en tot el possible, la reincorporació a la feina. També s'ha de facilitar al treballador, si així ho desitja, el servei de vigilància de la salut.

Ha de quedar clar que qualsevol dada o informació personal/mèdica tractada és confidencial, d'acord amb la Llei de protecció de dades, i que únicament es pot transmetre a personal que l'hagi de conèixer previ consentiment del treballador.

Cal aconseguir que el treballador es motivi i cregui en una possible reincorporació a la feina. La feina influeix positivament en les persones, la conservació del lloc de treball tranquil·litza, i fins i tot en moltes ocasions ajuda a completar la recuperació.

Si el treballador mostra voluntàriament la seva participació, s'ha de convocar una entrevista personal sempre que es pugui.

En cas contrari, l'empresa mai s'ha de prendre aquesta negativa com a motiu de discriminació cap a aquest treballador, ni l'ha de perjudicar en cap sentit.

3. Entrevista inicial

Es tracta d'aprofundir en les raons de la baixa i valorar les opcions, si hi són, de retorn a la feina, en un clima de proximitat i confiança cap al treballador. Una entrevista personal entre el treballador i el "responsable ATAT (Acompanyament en la Tornada Al Treball)" genera més sensibilitat en ambdues parts: al treballador li aporta més confiança i a l'empresa li ajuda a comprendre millor la situació personal per tal de valorar-ne la situació.

Durant l'entrevista cal recordar el propòsit final, que és donar suport al treballador per a afavorir-ne, sempre que sigui possible, el retorn a la feina. S'ha d'explicar detingudament la política

establerta de l'empresa, el protocol d'actuació implantat i els recursos de què es disposa per a poder-la dur a terme.

S'ha d'intentar esbrinar si el motiu de la baixa pot tenir relació amb les condicions de treball a què estava exposat el treballador, la durada estimada de la baixa, les necessitats del treballador, la capacitat per a poder desenvolupar altres tasques, les expectatives de futur i la seva visió del retorn a la feina. També cal recollir-ne els suggeriments que puguin afavorir-ne el retorn, sempre que aquest sigui possible.

El "responsable ATAT (Acompanyament en la Tornada al Treball)" ha de promoure i establir un canal de comunicació entre el treballador i el seu superior immediat, amb la finalitat d'adoptar mesures més individualitzades i efectives.

El paper del superior immediat és molt important: ha de mantenir en tot aquest procés una visió objectiva, en què prevalgui el suport al treballador en la seva reincorporació i amb resultats productius, ha de controlar que les condicions de treball no n'interfereixen en la recuperació o capacitats, i ha de promoure un clima conciliador amb la resta de companys, que es troben també en una nova situació en què les seves condicions laborals es poden veure afectades.



Com més informació es pugui recopilar, més personalitzat i eficaç és el programa d'intervenció per a la reincorporació a la feina.

Cal demanar per escrit el consentiment del treballador per a poder compartir la informació recopilada i que es respecti la confidencialitat i la Llei de protecció de dades.

4. Avaluació en profunditat

Amb tota la informació recollida, s'han de valorar tots aquells factors (personals, laborals, no laborals, socials, etc.) que poden influir, tant positivament com negativa, en la reincorporació o tornada a la feina.

Aspectes fonamentals a valorar:

- Tasques realitzades pel treballador, i forma d'executar-les, fins al moment de la baixa; revisió conjunta de l'avaluació de riscos entre el servei de prevenció, el superior immediat, el treballador i el "responsable ATAT (Acompanyament en la Tornada Al Treball)". S'han d'identificar les tasques realitzades i els seus riscos, durada, freqüència, mesures establertes per a pal·liar els riscos, etc.
- Capacitats i coneixements del treballador per a dur a terme aquestes tasques, tot identificant possibles barreres davant de les seves limitacions. Aquesta informació es pot obtenir a través del treballador i dels serveis mèdics que el tracten, o a través del servei de vigilància de la salut (previ consentiment del treballador, amb respecte a la confidencialitat i protecció de dades).

- Possibles modificacions en les condicions de treball que afectin altres treballadors. Cal recopilar reaccions, aportacions d'altres companys i del superior immediat.
- Tasques que el treballador pot desenvolupar en funció de les seves capacitats. Determinació conjunta entre el treballador, el superior immediat, el servei de prevenció i els serveis mèdics i de rehabilitació.
- Mesures d'adaptació i accessibilitat al lloc de treball. Informació facilitada pel servei de prevenció o altres professionals en funció de la mesura a implantar.

Quan la informació recopilada sigui insuficient, es poden programar entrevistes posteriors o fins i tot programar visites a especialistes mèdics, sempre voluntàriament i amb consentiment escrit del treballador.

Es pot sol·licitar informació, previ consentiment del treballador pactat en el punt anterior, a altres agents que puguin jugar un paper important per tal que prestin assessorament i ajuda en aquest procés de reincorporació laboral: responsables de les prestacions socials, servei de prevenció, agències de col·locació, metge de família o altres especialistes mèdics, etc. Així, es pot obtenir una visió més global de cada cas amb la finalitat de donar la millor solució.



5. Establiment d'un programa individualitzat de reincorporació

El superior immediat i el treballador, a través del "responsable ATAT (Acompanyament en la Tornada Al Treball)", han de consensuar mesures amb l'assessorament d'un equip multidisciplinari (servei de prevenció, diferents departaments de l'empresa involucrats, especialistes mèdics, agents socials, etc.), per a buscar un equilibri entre allò demanat pel treballador (capacitat – necessitat) i la feina (requeriments – entorn).

Les línies d'acció principals es fonamenten en:

- Factors físics i ambientals del treball: espai, equips i agents ambientals, com ara soroll, il·luminació, temperatura, vibracions, exposició a agents químics, etc.
- Factors socials i organitzatius.
- Capacitat funcional i salut del treballador.

Aquest programa ha d'incloure mesures de:

- **Prevenció i intervenció:** oferiment al treballador dels tractaments i/o revisions mèdiques que calgui fins a la seva total recuperació. Una altra mesura preventiva podria ser l'oferiment de serveis d'atenció al treballador per tal que conegui en profunditat i sàpiga gestionar la seva lesió, patologia o malaltia.
- **Rehabilitació i integració:** oferiment al treballador de programes de formació, serveis de reorientació laboral, teràpia ocupacional i mesures d'accessibilitat, com ara adaptacions de l'entorn i del lloc de treball. En definitiva, canvis en les condicions de treball per a donar

resposta a les necessitats, capacitat i rendiment que pot oferir el treballador. Quan no siguin possibles aquest tipus de canvis, la reincorporació s'ha de fer a un altre lloc de feina.

L'adaptació del lloc de treball es dirigeix a treballadors amb una minusvalidesa reconeguda per l'òrgan competent, o a treballadors sense minusvalidesa reconeguda però especialment sensibles a determinats riscos que perjudiquen o agreugen la seva salut, i consisteix en una valoració per part del servei de prevenció que inclou:

- Anàlisi de les tasques del lloc de treball a desenvolupar, riscos laborals inherents a aquest desenvolupament i capacitats i limitacions del treballador per a desenvolupar-les.
- Proposta de mesures d'actuació per a què el treballador sigui apte per al seu desenvolupament.

Aquest programa ha de complir sempre amb la Llei de protecció de dades, és confidencial i només aquelles persones autoritzades pel treballador (amb consentiment previ per escrit) han de tenir accés a la informació.

6. Seguiment i comprovació de l'efectivitat del programa

S'ha de comprovar que les accions establertes són efectives. Per a això, el treballador ha de passar controls mèdics per a certificar que la seva salut va millorant o es manté, arrel de les mesures implantades.

També és recomanable mantenir altres entrevistes periòdiques amb el treballador per a conèixer de primera mà els seus avenços i dificultats durant aquest procés, i així poder esmenar les possibles deficiències detectades.



Conclusions:

Davant de la situació sociolaboral que es presenta en un futur pròxim, amb treballadors d'edat més avançada i amb problemes de salut més freqüents, molts d'ells crònics, hem de prendre consciència de les repercussions negatives que això comporta.

Sorgeix doncs la necessitat d'establir estratègies en què totes les parts implicades; treballadors, empresa, serveis de prevenció, mútues, i la societat en general, assumeixin el seu compromís i responsabilitat per a combatre aquests efectes, amb la finalitat única de mantenir la salut del treballador. Cal doncs adaptar l'entorn de treball de tal manera que el treballador pugui desenvolupar la seva feina amb un rendiment d'acord a les seves capacitats, per a un retorn a la feina com més aviat millor i en les millors condicions possible.

Annexos

1. Annex 1

Procediment

Gestió de l'adaptació transitòria al treball després d'un període d'incapacitat

1.1. Objectiu

La gestió del procés d'adaptació transitòria al treball de qualsevol treballador després d'un període d'incapacitat (d'origen laboral o no laboral), de tal manera que s'estableixin plans d'acció individualitzats mitjançant la intervenció multidisciplinària i la coordinació dels diferents agents implicats, ja siguin interns o externs, amb la finalitat de facilitar un retorn a la feina ràpid i amb seguretat.

1.2. Abast

Aplicable a qualsevol treballador de l'empresa que hagi sofert una baixa prolongada, bé per contingència professional o comuna, inclosos períodes d'incapacitat temporal o permanent, parcial o total.

1.3. Termes i definicions

Incapacitat temporal: és la situació en què es troba el treballador quan està impossibilitat temporalment per a treballar i rep assistència sanitària de la Seguretat Social. Aquesta situació pot derivar d'una malaltia comuna o accident no laboral, o bé d'un accident de treball o malaltia professional. La prestació per incapacitat temporal és un subsidi diari que cobreix la pèrdua de rentes mentre el treballador roman en aquesta situació.

Incapacitat permanent (parcial i total): és la situació del treballador quan, després d'haver estat sotmès a un tractament prescrit i haver estat donat d'alta mèdicament, presenta reduccions anatòmiques o funcionals, previsiblement definitives, que disminueixen o anul·len la seva capacitat laboral. Igualment, es reconeix una prestació per incapacitat permanent com a prestació econòmica de la Seguretat Social que, en la seva modalitat contributiva, cobreix la pèrdua de rentes salarials o professionals que pateix una persona en aquesta situació.



Malaltia crònica: segons l'Organització Mundial de la Salut és tota malaltia que produeix problemes de salut i incapacitats que demanen una gestió constant durant anys o dècades. Acostumen a tenir una evolució lenta, es caracteritzen per ésser no transmissibles i estan directament relacionades amb l'edat, hàbits de vida i factors genètics. Moltes d'aquestes malalties cròniques s'originen i/o s'agreugen quan les condicions de treball no són les adequades.

Dany a la salut: qualsevol malaltia, patologia o lesió sofrida amb motiu o per causa del treball. La durada és variable, i en molts casos pot originar baixes laborals de curta i/o llarga durada.

Treballador especialment sensible: aquell treballador que, per les seves característiques o estat biològic conegut, és especialment sensible a determinats riscos. L'article 25 de la Llei de prevenció de riscos laborals estableix l'obligació de l'empresari de protegir aquests treballadors, i amb aquesta finalitat cal establir i desenvolupar les mesures i activitats que es considerin necessàries. Són treballadors especialment sensibles: embarassades o en període de lactància, treballadors sense domini de l'idioma, menors d'edat, treballadors temporals, persones amb discapacitat i qualsevol treballador que, per les seves característiques, sigui més vulnerable als riscos a què està exposat.

Promoció de la salut a l'empresa: programes establerts dins de l'empresa i encaminats a prevenir i/o millorar la salut dels treballadors. Engloba accions encaminades a la promoció d'hàbits saludables i a la participació i integració dels treballadors o els seus representants en la proposta de millores i adaptacions de llocs de treball, amb la finalitat d'evitar baixes o facilitar la recuperació i retorn a la feina de les persones que han patit una baixa.

1.4. Desenvolupament

Les etapes del procés de gestió de l'adaptació transitòria al treball són les següents:

1. Detecció de la baixa tan aviat com sigui possible (a desenvolupar per l'empresa).
2. Contacte amb el treballador (a desenvolupar per l'empresa).
3. Recuperació (a desenvolupar per l'empresa).
4. Entrevista personal (a desenvolupar per l'empresa).
5. Elaboració del pla individualitzat de reincorporació (a desenvolupar per l'empresa).
6. Implantació del pla (a desenvolupar per l'empresa).
7. Seguiment i valoració (a desenvolupar per l'empresa).

1.5. Responsabilitats

Direcció: és responsable de definir, aprovar i vetllar pel compliment de la política de reincorporació, i per tant ha d'assumir el seu compromís i proveir els recursos necessaris per a la posada en marxa i manteniment del pla. En aquest sentit, s'ha d'assignar un pressupost adequat que cobreixi tota la despesa d'implantació de mesures tècniques, de tractament, d'acció formativa, etc.

RH: és responsable de la posada en marxa de les mesures organitzatives que s'hagin definit en tot el procés, de la designació del "responsable ATAT (Acompanyament en la Tornada Al Treball)" i de la implantació de les accions formatives a tots els implicats en el procés.

"Responsable ATAT (Acompanyament en la Tornada Al Treball)": és el responsable de mantenir contacte directe i continuat amb el treballador durant el procés de reincorporació, de tal manera que es generi un clima de confiança i motivació cap al retorn a la feina. També és el màxim responsable de l'elaboració del pla de reincorporació, de fer-ne la implantació i seguiment, de la coordinació de totes les actuacions definides i de procurar la implicació de tots els participants del procés. Ha d'estar capacitada per a desenvolupar les seves funcions, i per tant ha d'haver rebut formació específica.

Responsable immediat: ha de ser un suport directe per al treballador i ha de facilitar tota la informació que demani el “responsable ATAT (Acompanyament en la Tornada Al Treball)” per a poder elaborar el pla de reincorporació. És una figura clau per a la posada en marxa del pla, i és important que rebí formació específica.

Delegats de prevenció o representants dels treballadors: han d'oferir suport al treballador durant aquest procés, assessorant-lo sobre els seus drets, responsabilitats, obligacions, etc., i han de servir de suport a l'hora d'elaborar els plans de reincorporació. A nivell col·lectiu, han de negociar modificacions o adaptacions dels llocs de treball amb la finalitat de vetllar pels drets dels treballadors.

Professionals sanitaris: són els que ofereixen serveis d'atenció sanitària i de rehabilitació al treballador. Poden ser metges de capçalera, metges especialistes, psicòlegs, fisioterapeutes, terapeutes ocupacionals, nutricionistes, etc.

Treballador: és el responsable d'assumir el seu propi compromís en quant a guarir-se i retornar a la feina.

Companys: són els responsables de donar suport al treballador en la seva reincorporació i serveixen d'avaluadors de si les mesures d'adaptació del lloc de treball s'ajusten a les capacitats del treballador.

Servei de prevenció: és responsable de promoure la seguretat i la salut dels treballadors. Ha de prendre mesures preventives com ara realitzar campanyes de sensibilització, accions formatives i informatives.

El servei de prevenció ha d'avaluar i controlar periòdicament situacions on les condicions de feina poden influir negativament en el treballador, i que poden originar un dany a la salut. Igualment ha d'avaluar les exigències dels llocs de treball i els riscos laborals a què s'exposen els treballadors especialment sensibles, o els que puguin presentar algun tipus de patologia no laboral que s'agregui a la feina per les condicions existents.

També ha d'establir les mesures d'actuació necessàries per a l'adaptació de llocs de treball, ha de fer-ne un seguiment de l'efectivitat, i ha de realitzar reconeixements mèdics inicials i periòdics.

1.6. Documentació de referència i/o relacionada

S'ha de fer constar tota aquella informació que hagi estat consultada o que es mencioni en el procediment.

1.7. Registres

S'han de llistar tots els documents que s'han de completar durant l'execució del procediment.

1.8. Annexos

S'han de llistar tots els documents que s'han d'adjuntar durant l'execució del procediment.

S'adjunten, com annexos, models de documents que l'empresa pot utilitzar o adaptar en funció del tipus d'activitat.

2. Annex 2

Model de carta, dirigida als representants dels treballadors o als treballadors, per a la consulta preceptiva en relació al procediment d'adaptació transitòria al treball després d'un període d'incapacitat

Destinatari

Data

Senyors,

En compliment de l'article 33.1f de la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals, on s'estableix que l'empresari ha de consultar als treballadors l'adopció de decisions sobre qualsevol acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut dels treballadors, us comuniquem que:

L'empresa ha elaborat un procediment d'adaptació transitòria al treball després d'un període d'incapacitat, amb l'objectiu de gestionar el procés, realitzar un acompanyament individualitzat i facilitar un retorn a la feina ràpid i amb seguretat.

Preguem que, en cas de tenir alguna observació referent a aquest tema, remeteu l'informe corresponent abans del termini de 15 dies, conforme al punt 3 de l'article 36 de la Llei 31/1995. Agraïrem que signeu per duplicat aquest acusament de rebut i ens facin arribar una còpia.

Aprofitem l'avinentsa per a saludar-vos ben atentament.

Rebut (nom del representant dels treballadors):

Data:

Signat:

3. Annex 3

Model de carta, dirigida als representants dels treballadors o als treballadors, per a la consulta preceptiva en relació a la designació del “responsable ATAT (Acompanyament en la Tornada Al Treball)”

Destinatari

Data

Senyors,

En compliment de l'article 33.1f de la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals, on s'estableix que l'empresari ha de consultar els treballadors l'adopció de decisions sobre qualsevol acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut dels treballadors, us comuniquem que:

L'empresa ha designat el senyor XXXXX com a “responsable ATAT (Acompanyament en la Tornada Al Treball)”, amb la finalitat d'elaborar i implantar un pla individualitzat de reincorporació al treball amb cada treballador després d'un període d'incapacitat. Les funcions i responsabilitats assignades venen definides en el propi procediment.

Preguem que, en cas de tenir alguna observació referent a aquest tema, remeteu l'informe corresponent abans del termini de 15 dies, conforme al punt 3 de l'article 36 de la Llei 31/1995. Agraïrem que signeu per duplicat aquest acusament de rebut i ens facin arribar una còpia.

Aprofitem l'avinentsa per a saludar-vos ben atentament.

Data:

Signat:

4. Annex 4

Acta de designació del “responsable ATAT” (adaptació transitòria després d'un període d'incapacitat)

Nom:

DNI:

Per les capacitats de què disposa i les tasques que actualment té encomanades, es considera que és la persona més adequada per a realitzar les funcions de “responsable ATAT (Acompanyament en la Tornada Al Treball)”, d'acord amb allò establert en el procediment d'adaptació transitòria després d'un període d'incapacitat, en l'àmbit de l'empresa EMPRESA SA.

Les funcions i responsabilitats que implica aquest nomenament estan registrades en l'esmentat procediment.

Amb l'objectiu de formalitzar aquesta designació, remetem aquest comunicat que preguem ens retorni signat, a fi i efecte de tenir constància que coneix i accepta aquestes funcions.

....., a de de

Signatura:

5. Annex 5

Fitxa d'anàlisi de la baixa amb possible adaptació transitòria després d'un període d'incapacitat

5.1. Dades del treballador



DADES DEL TREBALLADOR

NIF	Núm Seguretat Social

Nom	Cognoms	Data neixement	Sexe	Telèfon
Domicili		Municipi	Província	
Mútua col·laboradora amb la seguretat social			Servei de prevenció de riscos laborals	
Data de la baixa mèdica		Lloc de treball		

5.2. Història laboral



HISTÒRIA LABORAL Treball actual

Data d'alta a l'empresa

Nom de l'empresa	CCC	CNAE	Treballadors
Adreça			

Ocupació (CNO)	Horari habitual

Denominació del lloc de treball

Descripció de les tasques

Situació i capacitat laboral		
<input type="checkbox"/> Alta <input type="checkbox"/> IT per malaltia comuna <input type="checkbox"/> Incapacitat permanent	<input type="checkbox"/> IT per malaltia professional	<input type="checkbox"/> IT per accident de treball en període d'observació <input type="checkbox"/> Altres:

Exposició laboral: factors de risc del lloc de treball

Mesures de prevenció adoptades



HISTÒRIA LABORAL
Treballs anteriors

Durada de l'activitat laboral amb l'empresa

Nom de l'empresa	Activitat	CNAE
Adreça		

Ocupació (CNO)

Denominació del lloc de treball

Motiu del cessament de la relació laboral

Exposició laboral: factors de risc del lloc de treball i mesures preventives adoptades

Observacions

5.3. Història clínica (sempre segons la lopd)



HISTÒRIA CLÍNICA Segons la LOPD

Malaltia en estudi

Data inici primers símptomes

Data diagnòstic mèdic

Relació entre símptomes i activitat laboral

Dades complementàries

ANTECEDENTS MÈDICS

Altres problemes de salut d'interès

Accidents de treball i/o malalties professionals reconegudes

Hàbits

Exposicions extralaborals (tasques domèstiques, aficions, etc.)

VIGILÀNCIA DE LA SALUT

Historial de reconeiximents mèdics

Canvis/adaptacions del lloc de treball realitzats

Observacions

6. Annex 6

Carta de comunicació al treballador de la invitació a participar en el procediment d'adaptació transitòria al treball després d'un període d'incapacitat

Destinatari

Data

Sr./Sra. XXX

Senyor/a,

En compliment de l'article 33.1f de la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals, on s'estableix que l'empresari ha de consultar els treballadors l'adopció de decisions sobre qualsevol acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut dels treballadors, li comuniquem que:

S'ha posat en marxa el procediment d'adaptació transitòria al treball elaborat per l'empresa EMPRESA SA, degut que us trobeu en un període d'incapacitat temporal de més de XX dies de durada.

El nostre desig és que us recupereu ràpidament i pugueu retornar a la feina, de manera que us convidem a participar en aquest procés, que té caràcter totalment voluntari i confidencial. En uns dies en/na XXXX, la persona encarregada de gestionar el cas, es posarà en contacte amb vostè per a ampliar-vos la informació i així poder valorar de primera mà si desitgeu participar en l'elaboració, sempre que sigui possible, d'un programa individualitzat de retorn al treball compatible amb les vostres capacitats.

Atentament,

RH EMPRESA, S.A.

7. Annex 7

Elements que influeixen en la valoració de retorn al treball. Entrevista personal.

Factors personals:

- > Estat de salut
- > Capacitat funcional
- > Hàbits de salut
- > Expectatives
- > Demogràfica
- > Motivacions
- > Percepció del treball
- > Situació econòmica
- > Recursos personals
- > Estratègies d'afrontament
- > Estat anímic
- > Altres

Factors laborals:

- > Condicions de treball
- > Organització en el treball
- > Demandes físiques i mentals
- > Actituds
- > Percepció del treballador
- > Suports a l'empresa
- > Relacions socials
- > Factors de risc exposats
- > Ajustaments en el treball
- > Cultura i valors
- > Promocions
- > Altres

Factors no laborals:

- > Situació familiar
- > Funcions i responsabilitats
- > Suports familiars
- > Compromisos

- > Aficions
- > Participació en la comunitat
- > Suports a la comunitat
- > Relacions socials
- > Conciliació familiar-laboral
- > Altres

Factors del sistema:

- > Disponibilitat de serveis
- > Litigis
- > Obstacles reglamentaris
- > Obstacles administratius
- > Obstacles legals
- > Oportunitats del sistema
- > Altres

8. Annex 8

Pla Individualitzat de Tornada Al Treball (PITAT)

1. Tasques realitzades fins al moment de la baixa.
2. Com es porten a terme les tasques del punt 1, i condicions de treball actuals.
3. Destreses, coneixements, habilitats necessàries i interferències amb les capacitats o tractament.
4. Possibles problemes amb tasques d'altri i/o relacions interpersonals.
5. Tasques que el treballador pot desenvolupar sense problemes (siguin tasques que ja realitzava o noves).
6. Ajudes, suports i modificacions necessàries.

9. Annex 9. Llista de comprovació, implantació i valoració.

ORGANITZACIÓ, ESTRUCTURA I AVALUACIÓ	SÍ	NO	COMENTARIS
1. S'han elaborat i posat per escrit una estratègia i un procediment de retorn al treball.			
2. S'ha assignat un responsable a l'empresa per a què coordini les mesures de retorn a la feina.			
3. S'ha facilitat al coordinador la formació i informació adequades per a gestionar els casos de retorn a la feina.			
4. El treballador i els seus representants participen en totes les fases del procés de retorn a la feina.			
5. Per a cada cas, s'elabora un pla d'intervenció en què s'especifica quines són les adaptacions o mesures necessàries per a una tornada al treball segura, tan aviat com sigui possible i en condicions.			
6. S'avaluen el procés i els resultats de la gestió de cadascun dels casos i del programa de tornada al treball en general.			

EXECUCIÓ: MENTRE EL TREBALLADOR ESTÀ ABSENT	SÍ	NO	COMENTARIS
1. Es contacta de manera precoç i periòdica amb el treballador, via telefònica o correu electrònic.			
2. Es manté el treballador al dia d'allò que succeeix a l'empresa i s'anima als companys de feina i altres membres de l'organització que es posin en contacte amb el treballador.			
3. Quan es contacta amb el treballador, la conversa se centra en el seu benestar.			
4. Es transmeten missatges positius i constructius tant als companys de feina com a altres actors rellevants (inclosa la família i els amics del treballador).			
5. Queda clar que no s'espera que el treballador torni de forma precipitada a la feina.			
6. Queda clar que l'empresa té la intenció de donar suport al treballador durant la seva absència i de mantenir-lo al seu lloc de treball.			
7. S'evita forçar al treballador a retornar a la feina.			
8. S'avaluen amb el treballador els factors que inhibeixen i els que afavoreixen el seu retorn al treball (factors personals, laborals, no laborals i del sistema).			
9. Es prepara un pla individualitzat per al retorn al treball del treballador en funció de l'estratègia consensuada a l'empresa, que garanteixi la transparència i deguda confidencialitat.			
10. S'analitza la necessitat d'un retorn gradual al treball.			
11. Se li expliquen els processos/procediments per al retorn al treball abans que torni.			

EXECUCIÓ: MOMENT DE LA TORNADA AL TREBALL	SÍ	NO	COMENTARIS
1. Es programa una reunió amb el treballador el primer dia de la seva tornada al treball, abans que es reincorpori al seu lloc, per a interessar-se per ell i recordar-li les mesures incloses en el seu pla de retorn al treball.			
2. Se li assignen tasques amb menys càrrega de treball o diferents en les primeres etapes del seu retorn.			
3. S'evita qüestionar cadascuna de les accions realitzades pel treballador.			
4. S'explica al treballador qualsevol canvi sobrevingut durant el procés en les funcions, responsabilitats i pràctiques de treball.			
5. S'és flexible i pacient amb les dificultats i contratemps que puguin sorgir durant el desenvolupament del treball per part del treballador, i es transmeten missatges positius de suport.			
6. En finalitzar el primer dia de feina, es demana la seva opinió i sensacions sobre les mesures aplicades.			
7. Els possibles canvis en el pla de retorn al treball s'han de discutir des de la neutralitat i objectivitat, cal evitar prejudicis o estereotips.			
8. S'intenta que les primeres setmanes després del retorn siguin el menys estressants possible.			
9. Es mostra interès en el retorn del treballador a l'empresa i s'estudien i faciliten les sol·licituds de modificacions de feina per part del treballador.			

EXECUCIÓ: EN RELACIÓ A L'EQUIP DE TREBALL	SÍ	NO	COMENTARIS
1. Es demana al treballador permís per a informar els seus companys de feina, en la mesura justa, sobre la seva condició de salut i necessitats durant el procés.			
2. S'anima als seus companys de feina per tal que li donin suport en el procés de retorn al treball.			
3. Es promou un esperit d'equip positiu.			
4. Es contacta de manera periòdica amb recursos humans i amb el servei de prevenció, i es manté informat el treballador.			

EXECUCIÓ: ACTITUD OBERTA I COMPRESIVA	SÍ	NO	COMENTARIS
1. Es manté una actitud proactiva i se sostenen entrevistes de manera periòdica amb el treballador en qüestió per a detectar qualsevol disfunció entre la seva condició de salut i el treball.			
2. La comunicació és transparent i oberta.			
3. S'escolten i es prenen en consideració les preocupacions i dubtes que el treballador exposa, així com les seves expectatives i idees.			
4. Es respon àgilment via correu electrònic o per telèfon quan el treballador planteja un dubte o una preocupació.			

Referències bibliogràfiques

- La promoció d'un treball saludable per als treballadors amb malalties cròniques: guia per a una bona pràctica. European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP).
- Portal de promoció salut al treball. INSHT
- Tornada al treball. Procediment. M^a Dolores Sólé Gomez (Centre Nacional Condicions de Treball. INSHT).
- Quadernet informatiu PRL. Incapacitat i adaptació a canvi de lloc de treball. Secretaria Salut Laboral UGT- Madrid
- Revista n^a 86 Seguretat i Salut al Treball. Treballs saludables a cada edat. Setmana Europea 2016 (INSHT).