

# Retorn al treball: Anàlisi



**Actuacions del Servicio de Prevención Ajeno en el  
retorno al trabajo.**

**Ana María Sánchez Galiana**  
Responsable de Área Vigilancia de la Salud Colectiva  
**QUIRONPREVENCION**

## Indice

- ¿Qué entendemos por ausencia prolongada por motivos de salud?
- ¿Qué actores intervienen en este escenario?
- ¿Qué papel puede/debe jugar el SPA tras una ausencia prolongada?
- ¿Qué obligación hay para el trabajador de someterse a un EESS tras baja prolongada?
- Problemas ante la realización de un reconocimiento tras ausencia prolongada
- Opciones de vuelta al trabajo
- Experiencia de un SPA
- Conclusiones

## ¿Qué entendemos por ausencia prolongada por motivos de salud?

No existe una definición oficial desde el punto de vista **preventivo** sobre lo que se considera una ausencia prolongada

Podemos considerar entre **30 y 60** días.

Hay autoridades sanitarias que consideran **30** días.

## ¿Qué actores intervienen en este escenario?

Cuando un trabajador vuelve al trabajo tras una ausencia se plantea una situación en la que intervienen varios actores que **deberían de trabajar de forma coordinada** para encontrar la mejor solución

Empresa, Seguridad Social, Equipos de Evaluación Médica, MATT's y el propio trabajador no manejan siempre la misma información ni tienen siempre el mismo fin.



## ¿Qué papel puede/debe jugar el SPA tras una ausencia prolongada?

La normativa en prevención hace referencia a la valoración del trabajador tras una ausencia prolongada para determinar si puede existir un origen profesional en la causa de esa ausencia.

La realidad es que no es este el único aspecto que tanto empresa, como trabajador como el propio servicio de prevención tenemos en cuenta a la hora de valorar un trabajador que vuelve tras un largo periodo de ausencia.

Independientemente del origen, lo que estamos valorando es:

- La existencia de una limitación para la realización de su trabajo
- Si las condiciones de su trabajo pueden menoscabar su estado de salud

**De una u otra manera estamos valorando la aptitud del trabajador.**

## ¿Qué papel puede/debe jugar el SPA tras una ausencia prolongada?

### ¿Cómo se entera el SPA de los procesos de IT y las reincorporaciones de trabajadores?

El SPA no tiene más vía de conocimiento de los procesos que a través de la propia empresa.

#### *Extracto documento planificación*

Indicarle que nos tiene a su entera disposición para cualquier tema relacionado con la vigilancia de la salud de sus trabajadores en la dirección y teléfonos indicados. En especial nos debe informar de forma inmediata de: personas especialmente sensibles (sobre todo embarazadas y menores de edad de los que tenga conocimiento), reincorporaciones tras periodos de baja laboral superiores a 30 días, trabajadores que inician su actividad laboral.

La realidad es que la empresa nos informa de manera bastante irregular.

Hay empresas que lo tienen en sus planes de actuación preventiva, otras que nos envían aquellos trabajadores que son alta por los equipos de evaluación médica, pero no son muchas las que nos envían trabajadores que han estado dos o tres meses de baja.

## ¿Qué obligación hay para el trabajador de someterse a reconocimiento tras una ausencia prolongada?

Independientemente de la causa de la incapacidad y de la duración de la misma, solo puede considerarse obligatorio en la medida en que ya lo fuera anteriormente el puesto de trabajo que ocupa. .... Y solo para aquellos riesgos para los que se ha declarado obligatorio.

Hemos de tener en cuenta que la obligatoriedad la declara la empresa con el asesoramiento del servicio de prevención (propio o ajeno) y con el conocimiento de los representantes de los trabajadores y en base a los tres supuestos legales que marca la LPRL: que exista reglamentación al respecto, que sea imprescindible para evaluar el efecto del trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar el estado de salud cuando pueda constituir un peligro para sí mismo, los demás trabajadores u otras personas.

## ¿Qué obligación hay para el trabajador de someterse a reconocimiento tras una ausencia prolongada?

En la práctica la empresa nos solicita estos reconocimientos de reincorporación sin tener en cuenta los preceptos de obligatoriedad marcados por la LPRL y siempre y cuando el trabajador preste su consentimiento nosotros los realizamos.

Hay empresas que la incluyen en los convenios y mientras los trabajadores acepten puede ser un buen método para valorar a estos trabajadores



## Problemas ante la realización del reconocimiento

**FALTA DE INFORMACIÓN.** El SPA solo puede/debe tener información del proceso sufrido por el trabajador a través de él mismo. No existen, no están habilitados canales legales de información entre el SPA y la Seguridad Social, las Mutuas o las Areas de Valoración de Incapacidades.

- No disponemos de informes
- Son informes antiguos
- Las Mutuas no entregan muchas veces ninguna información... o no nos llega a nosotros

## Problemas ante la realización del reconocimiento

### DIFICULTADES PARA CONSEGUIR PRUEBAS

Si consideramos que necesita una prueba complementaria o un informe de especialista:

- Derivar a la seguridad social con el handicap del tiempo que pueda tardar y de que la consideren o no necesaria.
- Proponer a la empresa la realización de la misma asumiendo ellos el coste. Muchas veces puede no interesarnos una valoración puntual sino un informe de seguimiento del profesional o servicio que conocen al trabajador.

**URGENCIA** y la perentoriedad con que la empresa (y también el trabajador) requieren una solución.

## Problemas ante la realización del reconocimiento

### **FALTA DE PLANES DE REINCORPORACION.**

Existen estudios y planes de reincorporación progresiva al trabajo en diferentes áreas de patología (trastornos mentales, trastornos musculoesqueléticos)..... Y existen empresas que realmente trabajan e invierten en este sentido facilitando a los trabajadores una reincorporación progresiva, tienen puestos adaptados y facilitan incluso la ayuda de fisioterapeuta, etc.

Pero esto no ocurre en la mayoría de las empresas y, es más difícil en la empresa mediana y pequeña.

## Problemas ante la realización del reconocimiento

### FALTA DE FLEXIBILIDAD PARA ACOGER TRABAJADORES CON RESTRICCIONES

- La empresa quiere trabajadores en perfectas condiciones, cuando hay muchos trabajos que con algunas adaptaciones podrían ser realizadas por el trabajador.
- Hay algunas empresas que quieren trabajadores polivalentes, que estén “cubiertos” contra todos los riesgos y de los que puedan disponer para varios trabajos.
- Esto es muy evidente en las empresas de subcontratas. Las empresas grandes que tienen muchas subcontratas no quieren trabajadores que tengan algún tipo de restricción aunque no afecte a los trabajos principales del puesto.

## Problemas ante la realización del reconocimiento

### FALTA DE FLEXIBILIDAD PARA ACOGER TRABAJADORES CON RESTRICCIONES

- A veces no es la empresa sino el propio trabajador cree en el mito de que no puede reincorporarse con dolor o que el reposo es necesario para la curación de trastornos como los musculoesqueléticos.
- Según la situación, edad, etc... al trabajador puede serle más interesante y beneficioso que se le diga que no puede realizar un determinado trabajo.

## Problemas ante la realización del reconocimiento

**DISCREPANCIA** entre las altas emitidas por la Seguridad Social o los Equipos de Evaluación Médica y lo que, desde el punto de vista preventivo y desde el conocimiento del puesto de trabajo concreto consideramos desde el SPA.

Tras el alta y la reincorporación del trabajador, nos encontramos, con cierta frecuencia, con que, desde nuestro punto de vista, el trabajador no puede realizar parte/todo su trabajo.

El concepto de alta no tiene porqué ser el mismo que el de apto.

# Opciones de vuelta al trabajo

## Opciones de vuelta al trabajo tras haber sufrido accidente o enfermedad.

- Mismo puesto de trabajo, idénticas funciones, mismo horario
- Mismo puesto de trabajo, vuelta gradual al trabajo
- Cambio temporal de puesto de trabajo, desempeño de todas las tareas asociadas a ese puesto de trabajo y horario completo.
- Cambio temporal de puesto de trabajo, vuelta gradual al trabajo
- Mismo puesto de trabajo, adaptación permanente del puesto de trabajo
- Cambio de puesto de trabajo, en la misma empresa.
- Cambio de empresa, nuevo puesto de trabajo, nuevas funciones



## Opciones de vuelta al trabajo tras ausencia prolongada por accidente o enfermedad.

- Mismo puesto de trabajo, idénticas funciones, mismo horario** → **APTO**
- Mismo puesto de trabajo, vuelta gradual al trabajo
- Cambio temporal de puesto de trabajo, desempeño de todas las tareas asociadas a ese puesto de trabajo y horario completo.
- Cambio temporal de puesto de trabajo, vuelta gradual al trabajo
- Mismo puesto de trabajo, adaptación permanente del puesto de trabajo
- Cambio de puesto de trabajo, adaptación permanente del puesto de trabajo** → **NO APTO**
- Cambio de empresa, nuevo puesto de trabajo, nuevas funciones** → **NO APTO**

## Opciones de vuelta al trabajo tras ausencia prolongada por accidente o enfermedad.

- Mismo puesto de trabajo, idénticas funciones, mismo horario
- Mismo puesto de trabajo, vuelta gradual al trabajo
- Cambio temporal de puesto de trabajo, desempeño de todas las tareas asociadas a ese puesto de trabajo y horario completo.
- Cambio temporal de puesto de trabajo, vuelta gradual al trabajo
- Mismo puesto de trabajo, adaptación permanente del puesto de trabajo
- Cambio de puesto de trabajo, adaptación permanente del puesto de trabajo
- Cambio de empresa, nuevo puesto de trabajo, nuevas funciones

APTO CON  
RESTRICCIONES

## Opciones de vuelta al trabajo tras ausencia prolongada por accidente o enfermedad.

- Mismo puesto de trabajo, idénticas funciones, mismo horario
- Mismo puesto de trabajo, vuelta **gradual** al trabajo
- Cambio temporal de puesto de trabajo, desempeño de todas las tareas asociadas a ese puesto de trabajo y horario completo.
- Cambio temporal de puesto de trabajo, vuelta **gradual** al trabajo
- Mismo puesto de trabajo, adaptación permanente del puesto de trabajo
- Cambio de puesto de trabajo, adaptación permanente del puesto de trabajo
- Cambio de empresa, nuevo puesto de trabajo, nuevas funciones

APTO CON  
RESTRICCIONES

## Opciones de vuelta al trabajo tras ausencia prolongada por accidente o enfermedad.

Nosotros emitimos la aptitud con una serie de restricciones que consideramos necesarias y que serían las tareas que no debe realizar el trabajador.

Podemos asesorar al empresario sobre las medidas a tomar, pero es él quien las lleva a la práctica.

Es él quien tiene que informar sobre si la tarea restringida es una tarea esencial o secundaria de su puesto, aunque hay situaciones en las que es obvio.

Opciones de vuelta al trabajo tras ausencia prolongada por accidente o enfermedad.

---

APTO

---

APTO CON RESTRICCIONES O LIMITACIONES

---

NO APTO

## Opciones de vuelta al trabajo tras ausencia prolongada por accidente o enfermedad.

Podemos encontrar situaciones de vuelta al trabajo en que se ha producido una merma de las capacidades o habilidades del trabajador. Esta contingencia, que no es raro que nos planteen las empresas, no debemos tenerla en cuenta a la hora de valorar la aptitud de un trabajador.

No debemos valorar su capacidad o su rendimiento, sino que pueda existir un daño a la seguridad o a la salud para el propio trabajador o para terceros.

*Ej.: Si un trabajador hace menos piezas de las que hacía antes de la baja o las hace mal, mientras no exista un problema de seguridad/salud no puede traducirse en un No Apto o en una restricción.*

# EXPERIENCIA DE UN SPA



## EXPERIENCIA DE UN SPA

EESS REALIZADOS  
EN EL AÑO 2016  
UNIPRESALUD

APTITUD EMITIDA	TOTAL EESS	%
Apto	272.387	86,53
Apto con fecha de nueva valoración	3.342	1,06
Apto con restricciones	8.865	2,82
Apto Empresa	25.455	8,09
EESS sin apto	3.270	1,04
Informe pendiente de resultados	1.333	0,42
No Apto	129	0,04
<b>Total general</b>	<b>314.781</b>	<b>100</b>



## EXPERIENCIA DE UN SPA

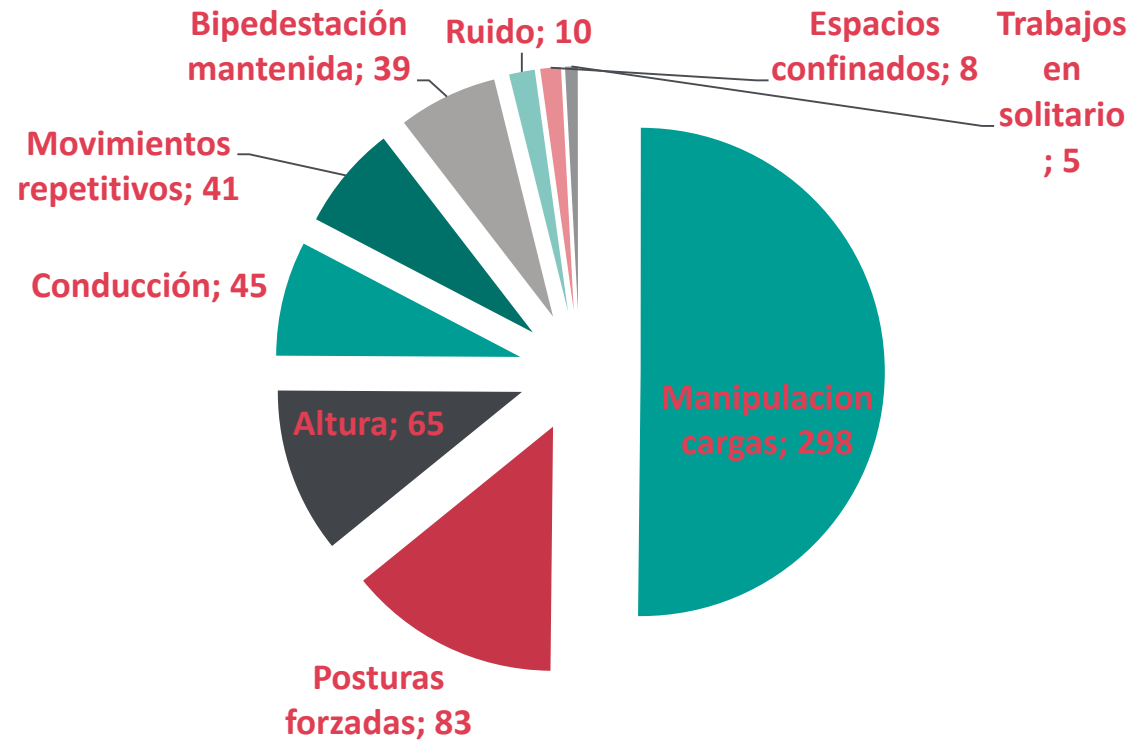
Comparación con exámenes de salud realizados a nivel de ASPREM

APTITUD EMITIDA	TOTAL EESS	%	ASPREM	% ASPREM
Apto	272.387	86,53	3.277.502	94,16
Apto con fecha de nueva valoración	3.342	1,06	—	—
Apto con restricciones	8.865	<b>2,82</b>	103.810	<b>2,98</b>
Apto Empresa	25.455	8,09	—	—
EESS sin apto	3.270	1,04	—	—
Informe pendiente de resultados	1.333	0,42	—	—
No Apto	129	<b>0,04</b>	7.039	<b>0,2</b>
OTROS	—	—	92.495	2,66
<b>Total general</b>	<b>314.781</b>	<b>100</b>	<b>3.480.846</b>	

## EXPERIENCIA DE UN SPA

APTITUD EMITIDA	TOTAL EESS	% total EESS	EESS tras ausencia prolongada	% tras ausencia prolongada	ASPREM	% ASPREM
Apto	272.387	86,53	560	43,31	3.277.502	94,16
Apto con fecha de nueva valoración	3.342	<b>1,06</b>	77	<b>5,96</b>	—	
Apto con restricciones	8.865	<b>2,82</b>	508	<b>39,29</b>	103.810	<b>2,98</b>
Apto Empresa	25.455	8,09	70	5,41	—	
EESS sin apto	3.270	1,04	20	1,55	—	
Informe pendiente de resultados	1.333	0,42	21	1,62	—	
No Apto	129	<b>0,04</b>	37	<b>2,86</b>	7.039	<b>0,2</b>
OTROS					92.495	
<b>Total general</b>	<b>314.781</b>	<b>100</b>	<b>1.293</b>	<b>100</b>	<b>3.480.846</b>	

## Tipos restricción en EESS tras ausencia prolongada



# Tipos restricción en EESS tras ausencia prolongada

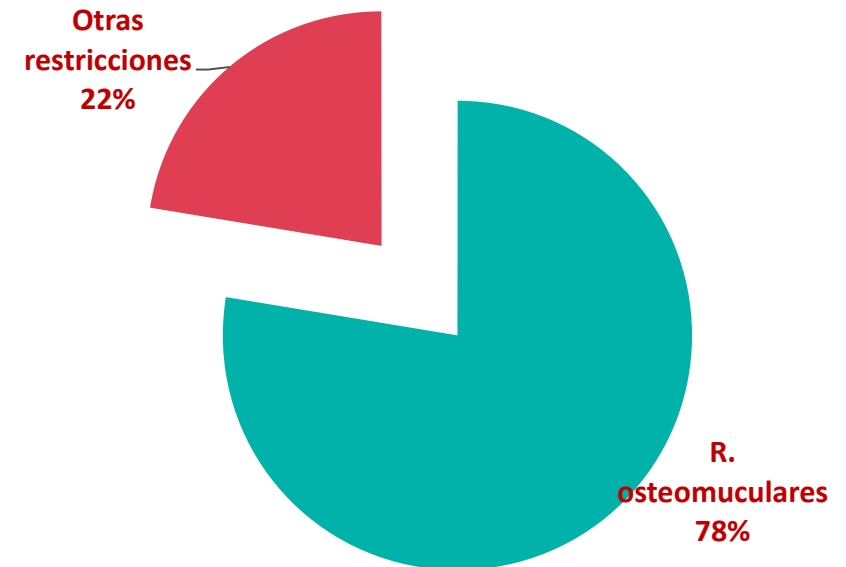
El 78 % de las restricciones emitidas tienen un sustrato osteomuscular



Los trastornos musculoesqueléticos son uno de los problemas más frecuentes en los casos de ausencia prolongada.

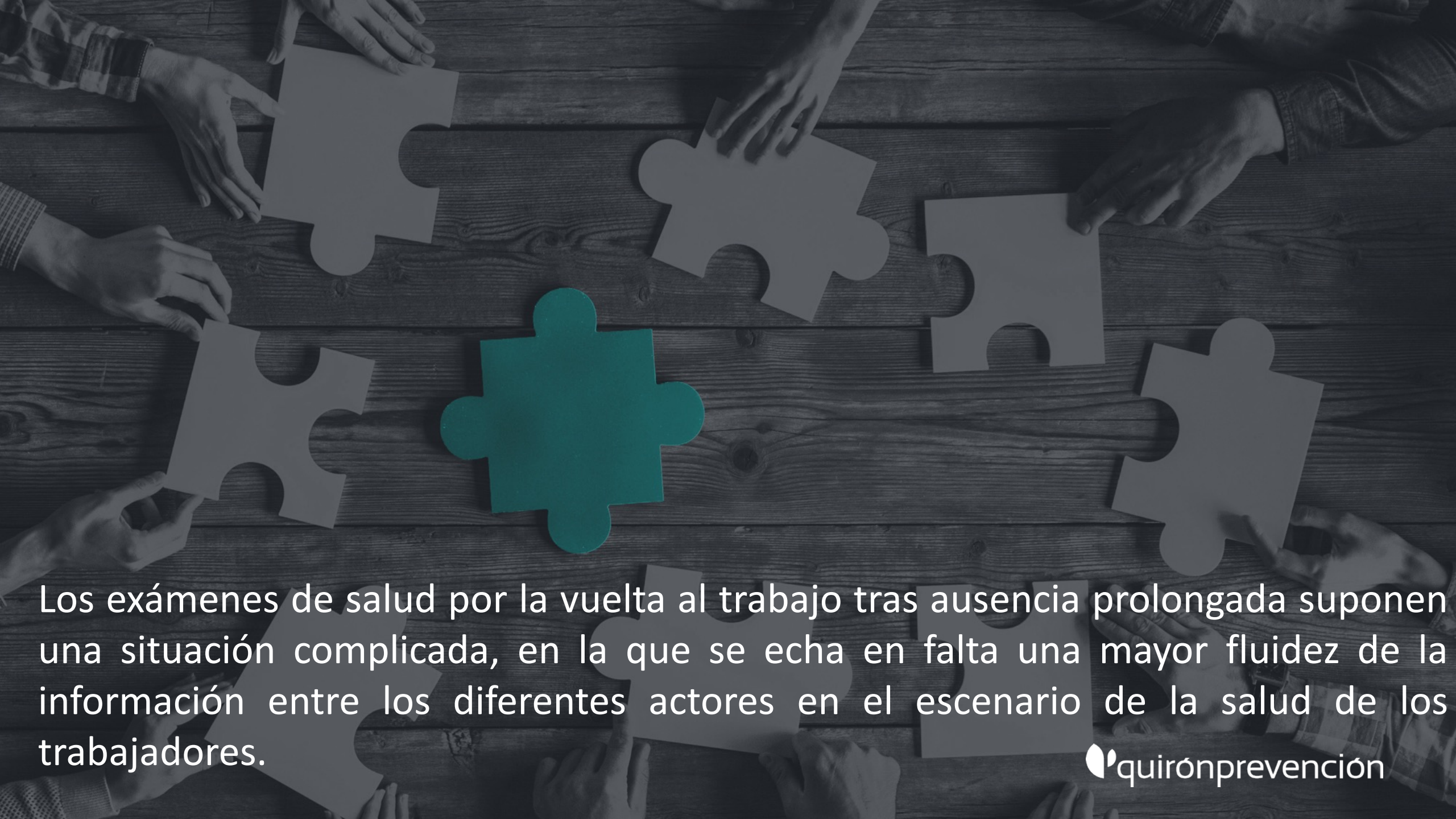
Hay un alto porcentaje de puestos con requisitos físicos importantes.

AGRUPACION TIPO RESTRICCIONES



## CONCLUSIONES

- No hay una regularidad en la actuación de las empresas ante la reincorporación de trabajadores tras ausencias prolongadas.
- Lo que se nos requiere es la calificación del trabajador para su puesto de trabajo.
- Falta de coordinación y una falta de flujo de información entre los diferentes estamentos implicados.
- Dificultad para conseguir pruebas e informes complementarios
- Exigencia de un dictamen claro, rápido y concreto.
- Hay un aumento de las calificaciones como No Apto y Apto con Restricciones en los reconocimientos de reincorporación tras ausencia prolongado
- Hay una preeminencia de los factores musculoesqueléticos como motivos de No Aptos o restricciones.



Los exámenes de salud por la vuelta al trabajo tras ausencia prolongada suponen una situación complicada, en la que se echa en falta una mayor fluidez de la información entre los diferentes actores en el escenario de la salud de los trabajadores.

Sin faltar al derecho a la intimidad ni a la Ley de protección de datos deberían encontrarse canales que favorecieran la toma de decisiones a este respecto en aras a encontrar la solución más justa para el trabajador.

Las empresas deberían poder implementar planes de retorno al trabajo



**MUCHAS GRACIAS**