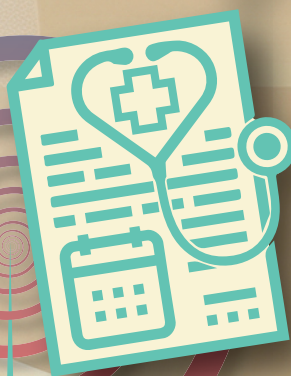
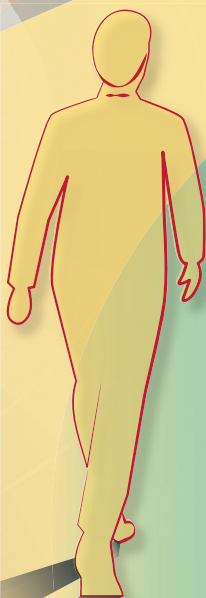


Vuelta al trabajo tras una **baja** prolongada



UGT 
Castilla y León

NOS
IMPULSA

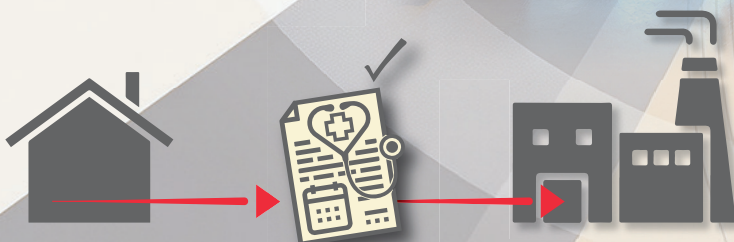
 Junta de
Castilla y León

¿Qué es una reincorporación al trabajo?

Volver al trabajo después de una baja de larga duración puede suponer un reto físico, psicológico y organizativo. Por ello es importante que la reincorporación se realice de forma planificada, adaptando el trabajo a las capacidades de la persona trabajadora y garantizando su salud y seguridad.

Objetivos

- ✓ Facilitar una vuelta al trabajo segura.
- ✓ Evitar recaídas.
- ✓ Adaptar el puesto cuando sea necesario.
- ✓ Favorecer una reincorporación estable y duradera.
- ✓ Mejorar el bienestar y la salud de la persona trabajadora.



Una vuelta al trabajo segura es beneficiosa para todas las personas

Para quien regresa:

- Mejora la calidad de vida.
- Aumenta la confianza.
- Reduce el riesgo de recaídas.

Para la empresa:

- Conserva experiencia y conocimiento.
- Mejora el clima laboral.
- Reduce el absentismo.

Para la sociedad:

- Favorece el empleo de calidad.
- Contribuye a la sostenibilidad del sistema de protección social.



¿Cuándo debe activarse el procedimiento?

Se recomienda especialmente cuando:

- La baja médica ha sido superior a 180 días.
- Existen secuelas o limitaciones funcionales.
- Se ha padecido una enfermedad grave.
- Se regresa tras una incapacidad permanente revisada o una incapacidad permanente parcial.
- El Servicio de Prevención considera que pueden ser necesarias medidas de adaptación.

FASE 1. CONTACTO INICIAL



La empresa o la persona responsable del procedimiento contacta con la persona trabajadora para:

- Informarle sobre el proceso.
- Explicar sus objetivos.
- Resolver dudas.
- Invitarle a participar de forma voluntaria.

FASE 2. ENTREVISTA INDIVIDUAL

Se realiza una entrevista para conocer:

Estado de salud

- Limitaciones actuales.
- Tratamientos o rehabilitación.

Situación laboral

- Exigencias físicas y mentales del puesto.
- Necesidades de adaptación.

Factores personales y sociales

- Apoyos disponibles.
- Posibles dificultades para el retorno.
- Apoyo familiar y social
- Expectativas de reincorporación

FASE 3. EVALUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Se analizan:

- Las tareas habituales.
- Las exigencias físicas.
- La carga mental del puesto.
- Los riesgos laborales existentes.

El objetivo es comprobar si existe compatibilidad entre las capacidades de la persona trabajadora y las exigencias del puesto.

FASE 4. PLAN INDIVIDUALIZADO DE REINCORPORACIÓN

Cada persona necesita una respuesta adaptada a sus circunstancias. El Plan puede incluir:

Adaptaciones ergonómicas

- Mobiliario.
- Equipos.
- Accesibilidad.

Adaptaciones organizativas

- Horarios flexibles.
- Pausas adicionales.
- Ajuste temporal de objetivos y/o carga de trabajo.

Adaptaciones de tareas

- Eliminación de actividades incompatibles.
- Redistribución o ajuste temporal de funciones.
- Cambio temporal de puesto.
- Formación complementaria.



FASE 5. REINCORPORACIÓN AL PUESTO

Antes o en el momento de la incorporación:

- El Servicio de Prevención realiza la evaluación de salud.
- Verifica la idoneidad de las medidas adoptadas.
- Emite el informe de aptitud correspondiente.

La persona trabajadora se incorpora con las adaptaciones acordadas, ya que la reincorporación debe producirse en condiciones compatibles con el estado de salud de la persona trabajadora.

FASE 6. SEGUIMIENTO

La vuelta al trabajo no finaliza el primer día de la incorporación al puesto. Durante los primeros meses se realiza un seguimiento para:

- Comprobar la evolución del trabajador.
- Comprobar la eficacia de las medidas.
- Detectar dificultades.
- Introducir mejoras, modificaciones o ajustes adicionales.

Como norma general, el seguimiento se mantiene durante los seis primeros meses tras la reincorporación.

Derechos de la persona trabajadora

- ✓ Participar voluntariamente en el procedimiento.
- ✓ Recibir información clara y suficiente.
- ✓ Protección de la intimidad y confidencialidad.
- ✓ Solicitar adaptaciones del puesto cuando sean necesarias.
- ✓ Contar con el apoyo de la representación legal de las personas trabajadoras.

"La reincorporación al trabajo debe ser un proceso planificado, individualizado y centrado en la salud de las personas trabajadoras".



BAJA MÉDICA

Ausencia prolongada



FASE 7. ACOMPAÑAMIENTO Y APOYO SINDICAL

UGT Castilla y León está contigo

La reincorporación al trabajo no termina con el regreso al puesto. Es importante que la persona trabajadora conozca sus derechos y cuente con apoyo para garantizar que las condiciones de trabajo sean compatibles con su estado de salud.

UGT Castilla y León puede ayudarte a:

- ✓ Solicitar adaptaciones del puesto de trabajo.
- ✓ Resolver dudas sobre incapacidad temporal o permanente.
- ✓ Defender tus derechos frente a posibles situaciones de discriminación.
- ✓ Acompañarte ante problemas derivados de la reincorporación.
- ✓ Asesorarte a través de nuestros delegados y delegadas de prevención.
- ✓ Promover entornos de trabajo seguros, saludables e inclusivos.

TU SALUD, TU EMPLEO, TUS DERECHOS

La reincorporación tras una baja prolongada debe realizarse:

- De forma segura
- De forma planificada
- Con participación de la persona trabajadora
- Con las adaptaciones necesarias
- Con pleno respeto a sus derechos



UGT CASTILLA Y LEÓN

**Trabajamos para que volver al trabajo sea
sinónimo de salud, dignidad y empleo de calidad.**

Secretaría de Política Sindical y
Salud Laboral de UGT Castilla y León



www.ugtcyl.es



Síguenos en redes sociales

Canal WhatsApp: UGT Castilla y León

X: @UGTCyL

**Porque una reincorporación
saludable no es un privilegio: es un derecho**

UGT
Castilla y León

IMPULSA



**Junta de
Castilla y León**