

DÍPTICO

IDEAS CLAVE PARA UNA VUELTA AL TRABAJO SEGURA Y SALUDABLE, TRAS UNA ITLD



CON LA FINANCIACIÓN DE:

AI2024-0007



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



¿QUÉ ES UNA ITLD?

La Incapacidad Temporal de Larga Duración (ITLD) se produce cuando una persona trabajadora permanece de baja médica durante un periodo prolongado. El [artículo 2.1 de la Orden ESS/1187/2015](#) que regula determinados aspectos de la gestión y control de la IT, considera que son bajas de larga duración aquellas que supongan **más de 61 días**.



Como delegada y delegado de prevención, puedes basarte en esta orden a la hora de negociar con la empresa cualquier cuestión relacionada.

Este tiempo suele estar asociado a enfermedades o lesiones que requieren un proceso de recuperación largo y, a veces, complejo —tanto física como psicológica—. La reincorporación al trabajo tras una ITLD no es un mero trámite médico o administrativo: es un proceso de adaptación progresiva que requiere planificación, comunicación y medidas preventivas.

¿POR QUÉ ES CLAVE UNA GESTIÓN PROACTIVA Y PARTICIPATIVA?

Una gestión planificada y coordinada de la vuelta al trabajo beneficia a todas las partes implicadas:

- A la dirección de la empresa y sus representantes, porque reduce el número de jornadas de baja, mejora la productividad y mantiene el talento.
- A las personas trabajadoras en situación de ITLD, porque fortalece la confianza, disminuye el miedo a recaídas y favorece una reincorporación plena y digna.
- A los trabajadores y trabajadoras, mandos intermedios, al personal técnico en prevención de riesgos laborales (PRL) y a vigilancia de la salud, porque refuerza la cultura preventiva, mejora las relaciones laborales, y favorece la empatía, la cohesión y el trabajo en equipo.

El papel de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) es estratégico en este proceso: su mirada facilita que la reincorporación se haga con seguridad, confidencialidad y con derechos.



Una vuelta al trabajo segura y saludable no se improvisa: se diseña, se acompaña y se evalúa.



BENEFICIOS DE UNA GESTIÓN EFICAZ

- **Dirección clara:** Establece una hoja de ruta precisa para las acciones preventivas.
- **Eficiencia:** Reduce las recaídas y, optimiza recursos y esfuerzos en salud laboral.
- **Eficacia:** Logra el equilibrio entre la salud de la persona y las exigencias del puesto.
- **Participación:** Mejora la comunicación y el consenso entre las y los agentes implicados.
- **Cultura:** Fomenta una mentalidad proactiva y preventiva orientada a la mejora continua.

CONDICIONES DE ÉXITO

Para que la vuelta al trabajo sea segura y saludable, la acción sindical debe vigilar que se cumplan estas condiciones clave:

- **Compromiso de la dirección:** No hay prevención real sin recursos. La dirección debe asignar presupuesto económico y personal, sin cuestionar las causas de la baja.
- **Confianza y transparencia:** Comunicación abierta y mecanismos claros. El procedimiento de vuelta al trabajo debe ser consensuado con la RLPT. Si hay transparencia, la persona trabajadora se adherirá voluntariamente al protocolo al sentirse respetada y protegida.
- **Procedimiento ágil y flexible:** La burocracia sobra. El protocolo debe servir para ejecutar medidas preventivas eficaces, no para rellenar papeles.
- **Anticipación y planes a medida:** No esperar al alta para actuar. Cada persona y cada patología son únicas. Los planes deben ser “a medida”, voluntarios y consentidos, atendiendo especialmente a la salud mental y los riesgos psicosociales.
- **Enfoque multidisciplinar:** La vuelta es un trabajo en equipo. Debe contar con la escucha activa de la persona afectada como protagonista absoluto, el personal técnico en PRL, vigilancia de la salud y, por supuesto, la RLPT.

La Hoja de Ruta de la delegada y el delegado de prevención

Para garantizar un proceso seguro y saludable, es preciso que la empresa cumpla estos pilares técnicos y operativos:

- **Adaptación real del puesto:** Identificar y eliminar los riesgos en el origen logrando el equilibrio entre la persona y el puesto. Si la baja fue profesional, además, hay que investigar por qué falló la prevención para que no vuelva a ocurrir.
- **Vigilancia de la salud exhaustiva:** Los reconocimientos médicos deben tener un fin preventivo real, orientando las adaptaciones y no limitándose a dar un apto/no apto.
- **Seguimiento continuo:** La vuelta no termina el primer día. Es necesario realizar un acompañamiento del caso para detectar signos de sobrecarga y ajustar las medidas antes de que se produzca una recaída o un nuevo daño a la salud.
- **Resultados que cuentan:** Evaluar y difundir los beneficios de las adaptaciones logradas. Lo que se mide y sale bien, sensibiliza para futuros casos y consolida lo aprendido de las buenas experiencias.
- **Investigación y mejora continua:** La salud es clave en el rendimiento. Es fundamental investigar los factores que provocan el aumento de la ITLD y desarrollar estudios en profundidad para proteger y promover la salud laboral de forma continuada.



Si no hay criterios y fundamentos previamente definidos, lo que hay es improvisación, y en PRL la improvisación suele acabar mal.

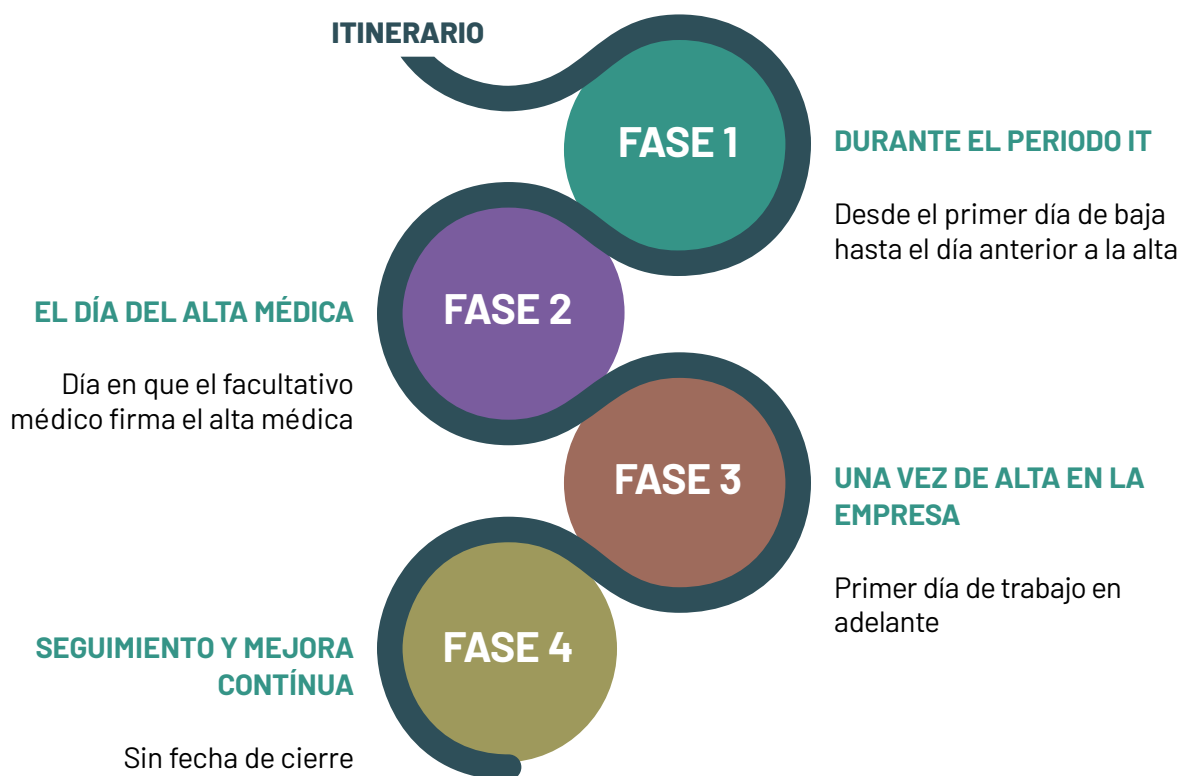
[Folleto sobre Lista de Comprobación para la identificación de deficiencias y buenas prácticas en la vuelta al trabajo tras ITLD](#)



[Vídeo sobre el uso y utilidad de la Lista de Comprobación](#)



ITINERARIO EN LA VUELTA AL TRABAJO: LAS 4 FASES CRÍTICAS



- **Durante la IT (Fase 1):** El contacto debe ser siempre voluntario. Mientras tanto, la empresa debe planificar y organizar el trabajo para evitar que la carga recaiga sobre el resto del equipo.
- **El día del alta médica (Fase 2):** Es el momento de realizar la vigilancia de la salud específica. Se debe comprobar si se ha evaluado el puesto y planificado las adaptaciones necesarias antes de la llegada.
- **De vuelta en la empresa (Fase 3):** Se centra en informar y formar sobre los cambios. Es vital el acompañamiento para fomentar el respeto y la igualdad, especialmente en patologías de salud mental.
- **Seguimiento y mejora continua (Fase 4):** Se realizan comprobaciones periódicas para verificar si las medidas aplicadas son realmente eficaces y el puesto se ha adaptado bien a la persona.

LA LISTA DE COMPROBACIÓN

Es la herramienta que te proponemos seguir en cada fase, para que ninguna persona trabajadora se pierda en el proceso de vuelta al trabajo.



Como delegadas y delegados, vuestra labor es conducir a la empresa a la eficacia preventiva, a ser proactiva y potenciar la participación, la integración y la mejora continua. ¡Usa esta herramienta, llévala al Comité de Seguridad y Salud y negocia el Plan de Acción!

Tu intervención contribuye al mantenimiento del empleo y protege la salud.

CON LA FINANCIACIÓN DE:

AI2024-0007



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

