



2017/2277(INI)

5.2.2018

PROYECTO DE INFORME

sobre vías de reintegración de los trabajadores en empleos de calidad tras recuperarse de una lesión o enfermedad
(2017/2277(INI))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente: Jana Žitňanská

ÍNDICE

	Página
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO.....	3
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	7

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre vías de reintegración de los trabajadores en empleos de calidad tras recuperarse de una lesión o enfermedad (2017/2277(INI))

El Parlamento Europeo,

- Visto su reciente proyecto piloto sobre la salud y la seguridad de los trabajadores de más edad elaborado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (en lo sucesivo «EU-OSHA»),
 - Visto el informe de 2016 de la EU-OSHA titulado «Rehabilitación y reincorporación al trabajo: Informe analítico sobre las políticas, las estrategias y los programas de la UE y los Estados miembros»,
 - Visto el informe de 2014 de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) sobre las oportunidades de empleo para las personas con enfermedades crónicas,
 - Visto el documento de 2012 de BusinessEurope sobre las prácticas de las empresas en materia de envejecimiento activo,
 - Visto el artículo 52 de su Reglamento interno,
 - Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A8-0000/2018),
- A. Considerando que la proporción de trabajadores de más edad en el total de la población en edad laboral aumenta rápidamente y se espera que alcance el 21 % en 2020; que el envejecimiento aumenta el riesgo de trastornos, enfermedades y problemas de salud, mental y física;
- B. Considerando que el envejecimiento es uno de los principales retos sociales en Europa; que, por tanto, son necesarias políticas que fomenten el envejecimiento activo y promuevan la empleabilidad y el empleo y permitan que las personas se mantengan activas durante más tiempo;
- C. Considerando que la reinserción de los trabajadores en el mercado laboral también está estrechamente interconectada con la creciente incidencia de enfermedades crónicas, discapacidades y trastornos de la salud mental, además de lesiones y enfermedades;
- D. Considerando que las buenas prácticas en materia de seguridad y salud ocupacionales son básicas para disponer de una mano de obra productiva y motivada, que ayude a las empresas a seguir siendo competitivas e innovadoras y contribuya a conservar habilidades y experiencia laboral valiosas, a reducir la rotación de personal y a evitar la exclusión;
- E. Considerando que la mejora de la salud y la reintegración de los trabajadores mejora el bienestar general de la sociedad, tiene beneficios económicos para los Estados miembros, los trabajadores y las empresas, y ayuda a conservar competencias que de otro modo se perderían;

Prevención e intervención temprana

1. Considera que existen razones de peso para mejorar la gestión de las bajas por enfermedad en los Estados miembros, así como para hacer que los lugares de trabajo estén mejor adaptados a las enfermedades crónicas y las discapacidades;
2. Estima que el próximo marco estratégico de la Unión en materia de salud y seguridad en el trabajo posterior a 2020 debería dar prioridad a las inversiones, mediante fondos de la Unión, destinadas a prolongar las vidas laborales más sanas y a apoyar la contratación y la vuelta al trabajo;
3. Anima a los Estados miembros a participar plenamente en la próxima campaña 2020-2022, que abarcará toda la Unión, relativa a la prevención de trastornos musculoesqueléticos (TME) vinculados con el trabajo, y a encontrar soluciones no legislativas innovadoras; aboga por la participación activa de los Estados miembros en la difusión de la información facilitada por la EU-OSHA;
4. Opina que aplicar medidas para la prevención de riesgos psicosociales de manera sistemática debe ser una característica fundamental de los lugares de trabajo modernos; pide a los Estados miembros que apoyen a las empresas a la hora de gestionar estos riesgos;
5. Señala que la intervención temprana es un factor clave para el éxito de la readaptación profesional;

Reincorporación al trabajo

6. Reconoce que la integración de los desempleados de larga duración en el mundo laboral a través de medidas personalizadas es un factor clave para combatir la pobreza y la exclusión social, a la vez que presenta otros beneficios psicosociales preventivos; hace hincapié en que la integración de las personas que se reincorporan tras una enfermedad tiene un doble efecto: beneficia a la persona y a la economía;
7. Considera que los Estados miembros deben adoptar un enfoque positivo y orientado al trabajo respecto a los trabajadores con discapacidad, los trabajadores de más edad y aquellos que han sufrido una enfermedad, centrándose en la evaluación temprana de las capacidades restantes de la persona y la adaptación del lugar de trabajo, teniendo en cuenta el perfil profesional y la situación socioeconómica de la persona; anima a los Estados miembros a mejorar las disposiciones en sus sistemas de seguridad social que favorezcan los sistemas de retorno al trabajo;
8. Propugna, en este sentido, la utilización de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en todas las medidas y políticas pertinentes; considera que la discapacidad es una experiencia de salud que se produce en un contexto; estima que la CIF es la más adecuada para una comparación estadística a escala de la Unión;
9. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que elaboren y faciliten directrices sobre mejores prácticas y formación a los empleadores sobre cómo desarrollar y aplicar planes de reinserción;

10. Pide a los Estados miembros que proporcionen apoyo externo para garantizar orientación y asistencia técnica a las pequeñas empresas y las microempresas con una experiencia limitada en cuanto a las medidas de readaptación y reintegración profesionales;
11. Toma nota del éxito del enfoque personalizado de varios programas que permiten a los trabajadores reincorporarse al trabajo y destaca la necesidad de un apoyo personalizado de los trabajadores sociales o asesores designados adaptados a la situación personal;
12. Señala la importancia crucial de la comunicación y de un enfoque multidisciplinar cooperativo entre todas las partes interesadas (trabajadores, médicos, servicios sociales, empresas) para el éxito de la readaptación física y profesional de los trabajadores; se felicita del éxito del enfoque práctico y no burocrático del programa fit2work austríaco, con su énfasis en la comunicación fácil y accesible a todos los trabajadores (como el uso de un lenguaje simplificado);
13. Considera que deben existir incentivos financieros a fin de mantener en el empleo a las personas con capacidad de trabajo reducida; recomienda encarecidamente, si las condiciones médicas lo permiten, la integración de los trabajadores mediante el reciclaje y la mejora de las cualificaciones en el mercado laboral abierto;
14. Pide a los Estados miembros que creen marcos políticos que incluyan incentivos para las empresas y políticas activas del mercado laboral a fin de apoyar el empleo de personas con discapacidad y enfermedades crónicas, incluida la eliminación de barreras en el lugar de trabajo;
15. Reconoce, a este respecto, que las fórmulas de trabajo flexibles, por ejemplo el teletrabajo, el horario flexible y la reducción de jornada desempeñan un papel importante a la hora de reintegrarse al trabajo; destaca la importancia de fomentar una vuelta temprana al trabajo (si lo permite el estado médico) mediante fórmulas de trabajo flexibles y reducción de la jornada laboral, que podrían acompañarse de un pago parcial de prestaciones por enfermedad;

Cambio de actitud con respecto a la reintegración de trabajadores

16. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen en sus comunicaciones, orientaciones y políticas que los empresarios vean el proceso de reintegración como una oportunidad para recuperar las cualificaciones, las competencias y la experiencia de los trabajadores; estima que los empleadores participen plenamente en el proceso de reincorporación al trabajo desde el principio y formen parte del proceso de toma de decisiones;
17. Hace hincapié en que sensibilizar a propósito de políticas de readaptación profesional y inserción laboral y una mejor cultura empresarial son factores decisivos para el éxito en el proceso de regreso al trabajo y para combatir actitudes negativas;
18. Elogia a las empresas que disponen de iniciativas destinadas a apoyar a las personas con problemas de salud o capacidad de trabajo reducida, por ejemplo programas exhaustivos de prevención, modificación de tareas, formación y reciclaje; anima encarecidamente a más empresas a participar;

19. Aboga por una mejor comprensión de los retos que dan lugar a menos oportunidades para las personas con problemas de salud, tales como una falta de comprensión del problema de salud, los bajos niveles de productividad percibidos y el estigma social;
20. Estima que las campañas a escala de la Unión desempeñan un papel importante a la hora de modificar la opinión generalizada;

o

o o

21. Encarga a su presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La esperanza de vida en la Unión está modificando la pirámide de edades. En 2015, la esperanza de vida al nacer en la UE-28 era de 83,3 años para las mujeres y 77,9 para los hombres. Sin embargo, los años de vida saludable libre de limitaciones tienden a ser menos, especialmente en algunos Estados miembros. Una esperanza de vida más larga combinada con la edad media de jubilación cada vez mayor enfrenta a Europa y a los Estados medios a retos significativos no solo para los sistemas de salud sino también para los mercados laborales. La ponente desea encontrar un enfoque que ayude a determinar las opciones políticas necesarias para dar forma a nuestros mercados laborales con el fin de que a) sean más integradores y respondan a las necesidades de una sociedad que envejece y en dificultades, y b) estén menos expuestos a la pérdida de competencias como resultado de la inactividad en el mercado laboral. La ponente ha tratado de lograrlo proponiendo medidas para contribuir a racionalizar la reinserción de trabajadores en el mercado laboral tras una lesión o enfermedad.

La ponente comparte la opinión de que la rehabilitación de los trabajadores consta de tres aspectos diferentes: médico en primer lugar, vocacional (o profesional) en segundo y social en tercer lugar. El informe se centra principalmente en la readaptación profesional y las complejidades con que se topan tanto las empresas como los trabajadores a la hora de regresar al trabajo (procedimientos e iniciativas para facilitar la reintegración en el lugar de trabajo). Al mismo tiempo, el objetivo del informe es destacar que el éxito de la readaptación y del regreso al trabajo abarcan estos tres aspectos.

En el informe también se incluyen recomendaciones para animar a los Estados miembros a aprender de los ejemplos de mejores prácticas y enfoques, a la vez que trata de determinar ámbitos en los que la Unión puede aportar un valor añadido y conocimientos técnicos para promover políticas que, en última instancia, ayuden a los Estados miembros a fomentar la reinserción de trabajadores en el mercado laboral.

La ponente considera que la Unión puede aportar un valor añadido ayudando a los Estados miembros a desarrollar:

- medidas preventivas
- respuestas políticas globales en los Estados miembros, por ejemplo la intervención temprana, la cooperación institucional de todas las partes interesadas o un enfoque personalizado
- un cambio cultural: conciencia de la necesidad de ocuparse de estos trabajadores, cultivando la percepción positiva de estos trabajadores en la sociedad y las acciones en pos del bienestar psicosocial durante toda la vida de los trabajadores.

Además, en el informe se examinan los argumentos económicos que indican la necesidad de políticas que ayuden a los trabajadores a regresar al mercado laboral abierto. Por ejemplo, las organizaciones que cuentan con equipos más equilibrados desde el punto de vista de la edad presentan una menor rotación del personal y pueden ser más productivas al aprovechar una reserva más amplia de aptitudes y experiencias. Según BusinessEurope, los informes de personal tienden a demostrar que los trabajadores de más edad muestran un mayor compromiso con su lugar de trabajo y pueden superar el rendimiento de los trabajadores más jóvenes en lo que se refiere a la solución de problemas y a las cualidades de liderazgo. Los efectos positivos

son válidos no solo para la edad sino también para la diversidad. Por tanto, la reincorporación al trabajo guarda relación con la realización personal y con una vida independiente, pero también presenta efectos económicos positivos para la sociedad y tiene como resultado un nivel inferior de dependencia respecto a los sistemas sociales de los Estados miembros. Como confirman las investigaciones de la OIT¹, las personas con discapacidad son trabajadores fiables, con una productividad comparable, menores índices de accidentes y una permanencia en el empleo superior respecto a la plantilla general de la empresa. Constituyen una fuente desaprovechada de aptitudes y talentos, incluidas capacidades técnicas si tienen acceso a formación, y cualidades transferibles de resolución de problemas adquiridas en la vida cotidiana. Las personas que adquieren una discapacidad durante el trabajo a menudo disponen de valiosas experiencias además de sus cualificaciones formales.

Tal como señala la EU-OSHA, regresar al trabajo puede resultar un proceso complicado para las empresas, con implicaciones no solo presupuestarias sino también de conocimientos técnicos. Para las empresas más pequeñas, el proceso puede ser especialmente difícil. Un apoyo externo técnico y financiero puede ayudar a los empresarios a desarrollar medidas individuales y crear vías de reintegración para las personas que se reincorporan al trabajo tras una baja por enfermedad. Un apoyo financiero bien aplicado con cargo a los fondos de la Unión puede desempeñar un importante papel a la hora de fomentar este cambio. No obstante, todo apoyo debe ir acompañado de un auténtico cambio en la cultura organizativa por parte de las empresas.

El papel de la Unión es importante para apoyar y fomentar las reformas nacionales del mercado laboral, compartir ideas innovadoras y ayudar a crear marcos políticos satisfactorios. La ponente comparte el punto de vista incluido en el marco estratégico de la Unión en materia de salud y seguridad en el trabajo en el sentido de que la legislación ha demostrado su valor para dotar a la Unión de un elevado nivel de protección de los trabajadores, así como de un conjunto común de definiciones, normas, métodos e instrumentos preventivos en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo. Sin embargo, a la luz de la diversidad de modelos, los Estados miembros también deben recurrir a baremos, detección e intercambio de buenas prácticas, sensibilización, normas voluntarias y herramientas informáticas fáciles de utilizar para lograr un cambio.

Por último, la ponente también desea llamar la atención sobre la prevalencia de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, y considera que es necesario intervenir para abordar estos riesgos, además de seguir combatiendo el estigma negativo asociado con tales disfunciones.

¹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_167204.pdf.