



Accidentes en el trabajo y empleabilidad: factores que influyen en la adecuada reinserción de los trabajadores accidentados

Índice

1. Introducción
2. Quién puede sufrir accidentes laborales
 - Sector
 - Sexo
 - Edad
 - Tamaño de la empresa
 - Situación laboral
3. Dónde y cómo volver al trabajo
 - Actitud de los empresarios frente a la reinserción
4. Factores clave a la hora de volver al trabajo
 - Contacto entre trabajador y empresa
 - Rápido comienzo del proceso de reinserción
 - Apoyo exterior
 - Formación/Cursos adicionales
 - Adaptaciones en el lugar de trabajo
 - Tamaño de la empresa

1. Introducción

Como parte de las actividades de información organizadas por la Agencia europea para la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2001, la asociación Prevent (Bélgica) llevó a cabo un proyecto de información sobre los accidentes en el trabajo y su impacto en la empleabilidad de los trabajadores. La información reunida a partir de documentos y de una serie de casos sobre reinserción y rehabilitación de los trabajadores que han sufrido accidentes de origen laboral ha permitido identificar los parámetros que influyen en la reinserción en el lugar de trabajo. Los 13 casos de 4 Estados miembros examinados han proporcionado información más detallada sobre la empresa, las características de los individuos, el accidente y la enfermedad o lesión, las medidas de rehabilitación, los aspectos de empleabilidad, los costes estimados y una evaluación final. Los criterios de examen para una rehabilitación adecuada se presentan basándose en un análisis de los casos y de la documentación.

2. Quién puede sufrir accidentes laborales

Los datos de Eurostat de 1998 revelaron que en la Unión Europea (UE) se producían 4,7 millones de accidentes en el trabajo con baja laboral superior a tres días. Alrededor del

6 % de estos accidentes (282 000) dieron lugar a tres meses o más de incapacidad permanente. Las primeras estimaciones para 1999 parecen indicar un aumento del número total de accidentes a 4,85 millones¹.

Según Eurostat, se define un accidente laboral como «un suceso ocurrido en el curso del trabajo que causa lesión física o mental». La definición incluye casos de envenenamiento agudo y actos intencionados de terceros, pero excluye la autolesión y los accidentes ocurridos en el trayecto de casa al trabajo (accidentes *in itinere*). La expresión «en el curso del trabajo» significa mientras se está realizando una actividad profesional, o durante el tiempo pasado en el trabajo. Esto incluye casos de accidentes de tráfico en el curso del trabajo.

Sector

En 1998, la tasa de accidentes de trabajo en la UE con más de tres días de baja laboral fue más alta en los sectores de la construcción (8 008 por cada 100 000 trabajadores); la agricultura, caza y silvicultura (6 790 por cada 100 000 trabajadores); y la industria (4 992 por cada 100 000 trabajadores). Las más bajas se produjeron en la intermediación financiera, el sector inmobiliario, las actividades comerciales y de alquiler (1 623 por cada 100 000 trabajadores) y el sector del suministro de gas, electricidad y agua (1 625 por cada 100 000 trabajadores).

Sexo

Según los datos de Eurostat de 1998, queda claro que los hombres se ven involucrados con más frecuencia que las mujeres en accidentes que provocan bajas laborales, ya sea porque ejercen profesiones de alto riesgo o porque sus acciones implican situaciones de mayor riesgo. La tasa de incidencia relativa en los hombres es de 5 268 frente a 1 890 en el caso de las mujeres. Los hombres con un nivel de estudios equivalente a escuela primaria y secundaria inferior parecen ser una categoría particularmente de riesgo.

Edad

En lo que respecta a la edad, la mayor tasa de incidencia de accidentes con una baja laboral superior a tres días se observa en los trabajadores con edades comprendidas entre los 18 y 24 años (5 725 por cada 100 000 trabajadores). La razón podría ser que ejercen profesiones de alto riesgo o que sus acciones o falta de experiencia los ponen en situación de mayor riesgo.

Tamaño de la empresa

La mayoría de los accidentes fatales y de aquellos que implicaron una baja laboral superior a tres días ocurrió en empresas de entre 10 y 49 empleados. El riesgo de

accidentes con una baja laboral superior a tres días es 26 % superior a la media.

Maquinaria. Sector de la construcción

Un trabajador perdió el pulgar y el índice mientras trabajaba con una sierra circular, lo que le provocó una minusvalía del 20 % con problemas para vestirse y sensaciones de «miembro fantasma». El hecho de trabajar bajo presión de tiempo y la ausencia de una política de seguridad parecen haber contribuido a este accidente. La reinserción en su antigua empresa fue posible gracias a un cambio de puesto. Después de tres meses, el empleado pudo trabajar de nuevo a jornada completa y se le asignó un puesto de camionero (carga y descarga de materiales de construcción en diversos lugares). Hubo conflictos relacionados con las cuestiones de seguridad y responsabilidad, incluido un conflicto directo entre el trabajador implicado y el asesor de seguridad. Sin embargo, parece que la empresa ha aprendido del accidente y, si bien se sigue trabajando bajo presión, se ha prestado más atención a la seguridad fomentando la utilización de material de seguridad y ofreciendo un curso de seguridad a cada supervisor. El proceso de rehabilitación completo duró un año y medio.

Situación laboral

El simple hecho de trabajar en un establecimiento durante un breve período de tiempo constituye un factor de riesgo; entre las personas que tienen un trabajo permanente desde hace menos de dos años, la incidencia es 26 % más elevada que la media. En el caso de los trabajadores temporales que han estado empleados menos de dos años, el riesgo es especialmente alto en los sectores de la construcción (+ 65 %), la salud y el trabajo social (+ 43 %). Otros factores que incrementan el riesgo son el trabajo a tiempo parcial o las horas de trabajo reducidas (menos de 20 horas generalmente trabajadas por semana: + 44 %) y las condiciones de trabajo difíciles (trabajo de turnos o nocturno).

3. Dónde y cómo volver al trabajo

Una de las principales preguntas hace referencia a la reinserción tras un accidente. ¿Dónde se reanuda el trabajo y cómo? La reinserción a la vida laboral puede dividirse en:

- reinserción en la antigua empresa (en el antiguo puesto o en uno nuevo) o
- reinserción en una nueva empresa.

Según Veereman y Cavé (1993)², la reinserción en un nuevo empleo tras un período de desempleo se produce siguiendo procedimientos normales, por ejemplo, respondiendo a anuncios de empleo, a través de contactos informales, enviando candidaturas espontáneas o recurriendo a agencias de trabajo. Los criterios utilizados por el empresario no son diferentes de cuando evalúa a otros candidatos, aunque los aspectos médicos puedan causar cierta reserva. Así pues, con frecuencia estas personas son contratadas en primer lugar durante un período de prueba. Obsérvese que hay muchas solicitudes para trabajos a tiempo parcial porque a menudo son declarados como parcialmente discapacitados y, por consiguiente, buscan trabajos a tiempo parcial que estén dentro de sus capacidades.

Caidas de altura. Limpieza industrial

Un trabajador cayó de una escalera que se deslizó cuando realizaba su trabajo como limpiador. El resultado fue varias fracturas en el pie derecho, una semana de hospitalización y cirugía, seguido de ocho meses de fisioterapia. El período total de baja fue de nueve meses. Durante dicho tiempo el supervisor y los compañeros de trabajo se mantuvieron en contacto con el trabajador. En total, la duración de la rehabilitación fue de ocho meses de fisioterapia.

Se incrementaron paulatinamente las horas de trabajo. Durante los tres primeros meses trabajaba tres días por semana y más adelante pasó a trabajar a tiempo completo. Se introdujeron asimismo algunos cambios organizativos (la persona en cuestión ya no tiene que subirse a las escaleras).

La reinserción por el antiguo empresario ocurre de manera diferente. Hay una relación existente y con frecuencia los factores personales desempeñan un papel en la selección. Por ejemplo, el empresario se siente más obligado a reintegrar a las personas que cuentan con una larga experiencia, tanto más cuando la posible causa del accidente está relacionada con cuestiones de seguridad de las que el empresario podría ser responsable. Las personas apreciadas por sus compañeros de trabajo tienen asimismo más probabilidades de ser reintegradas que las que lo son en menor grado. Para estas personas, se crea a menudo un nuevo puesto a tiempo completo basado en cambios organizativos (modificación de las tareas de varios compañeros). Aunque el trabajo sea a tiempo completo, es posible realizar algunas adaptaciones, por ejemplo descansos más largos o más frecuentes, supresión de horas extraordinarias y requisitos de productividad inferiores.

Nijboer y otros (1993)³ descubrieron que de 7 322 casos de accidentes laborales, el 30 % de los trabajadores empezó a trabajar de nuevo, de los cuales el 68 % con el antiguo empresario y el 32 % con uno nuevo. ACT Desiron (un equipo de consultores laborales) halló que un 38 % de los 83 casos investigados empezó a trabajar de nuevo⁴. De las personas reintegradas, un 15 % volvió a su anterior puesto en la antigua empresa (con adaptaciones en la organización del trabajo o en la disposición del lugar de trabajo si procedía). Un 6 % volvió a la misma empresa, pero desempeñando otras funciones, y un 17 % acabó en otra empresa. Además, un 21 % de las 83 personas siguió cursos específicos con el objetivo de desempeñar una nueva actividad profesional en el futuro. Y un 24 % recibió información sobre posibilidades de obtener posteriores ayudas y organizaciones correspondientes. El proyecto de reinserción se suspendió en el 16 % de los casos debido, entre otras cosas, a complicaciones médicas o falta de perspectivas profesionales.

Actitud de los empresarios frente a la reinserción

Honey y otros (1993)⁵ llevaron a cabo un estudio sobre la actitud de los empresarios frente a las personas con discapacidad. Sólo 1 de cada 10 empresas (482 en total) cuenta con más de 3 % de mano de obra declarada discapacitada. Cuando se incluye a los empleados discapacitados no registrados, un 44 % de las empresas cuenta con 3 % o más de este tipo de mano de obra. Esto significa que más de la mitad de los encuestados no tiene ningún empleado discapacitado. Un 75 % de los encuestados argumentó que la principal razón era que ninguna persona discapacitada había

solicitado el empleo. Sólo 20 empresas declararon que habían rechazado a algún candidato porque su minusvalía se consideraba un obstáculo para un determinado trabajo.

Sin embargo, en el estudio de Honey y otros, el 75 % de los encuestados que no contrataba a trabajadores discapacitados identificó problemas específicos, especialmente en los empleos manuales donde el carácter físico del trabajo se considera un obstáculo para la contratación de personas con discapacidad. Los empresarios cuestionan la capacidad de llevar a cabo tareas específicas y el nivel de productividad. Los costes adicionales casi nunca constituyen motivo de preocupación. Del estudio se desprende claramente que existen más probabilidades de que las grandes empresas contraten a personas discapacitadas.

4. Factores clave a la hora de volver al trabajo

A partir de los 13 casos analizados, a la hora de volver al trabajo pueden identificarse los siguientes factores clave.

Contacto entre trabajador y empresa

En 10 casos, los contactos entre el trabajador y los compañeros y/o el supervisor de la antigua empresa se mantuvieron. En 4 de estos casos, los contactos fueron bastante formales, por ejemplo, debido a problemas administrativos pendientes o una única visita programada a la casa de la persona en cuestión. Ciertamente, esto no es suficiente para mantener a la persona informada sobre lo que ocurre en la empresa y, más específicamente, en el departamento donde trabajaba. La influencia del tiempo también es determinante en este asunto, ya que cuanto más larga es la ausencia del empleado, menos contacto guarda con los demás.

Levantamiento y/o movimiento de cargas pesadas. Industria metalúrgica

Un trabajador sufrió una lesión en la espalda mientras desplazaba manualmente unas paletas. Tras quince días de baja médica durante los que siguió una fisioterapia, empezó a trabajar de nuevo en el mismo puesto. Debido a otra lesión a los ocho meses, la empresa decidió darle una formación específica (cursos para la espalda, condiciones físicas y formación ergonómica) en la propia empresa. La persona pudo proseguir su trabajo mientras recibía la formación específica. Hoy, el programa de formación para la espalda forma parte de una estrategia básica de prevención (para las personas que no han sufrido lesiones de espalda, pero que realizan tareas que implican un posible riesgo) y de una estrategia secundaria de prevención (para las personas que han sufrido una lesión de espalda). Además, se llevó a cabo una reforma intensiva y colectiva en la empresa (formación para la espalda, condiciones físicas, información sobre el estrés y estrategias para combatirlo), adaptaciones en el trabajo (instalación de dispositivos mecánicos de elevación, optimización de las alturas de trabajo), apoyo social (información sobre el estrés y estrategias para combatirlo). Gracias a la intervención de la empresa, ahora esta persona puede desempeñar su antiguo trabajo. Si bien los pequeños problemas físicos persisten, éstos pueden solucionarse mediante adaptaciones en el lugar de trabajo y una formación específica.

En algunos casos, los empresarios tenían al principio buenas intenciones en cuanto a la reinserción de la persona. Sin embargo, cuando se hacían propuestas concretas, surgían algunas dudas, por ejemplo preguntas relativas a la salud de la persona en el futuro, los costes derivados de la adaptación del lugar de trabajo y la utilización de equipamiento específico. Las dudas del empresario fueron motivo de ciertos roces con el empleado.

De los 13 casos, 9 personas se incorporaron a su antigua empresa y 4 de ellas volvieron a su puesto anterior. Un total de 5 personas recibió una formación adicional para un nuevo trabajo. Además de la formación adicional, también se llevaron a cabo adaptaciones en el lugar de trabajo (proporcionando muebles específicos) y se ofreció la continuación del trabajo. Las razones por las que los trabajadores vuelven a su antigua empresa pueden ser, por ejemplo:

- porque la empresa no quiere perder la experiencia del trabajador (la formación de un nuevo empleado también cuesta dinero);
- porque la empresa tiene experiencia en materia de reinserción, lo que también contribuye a dar una imagen positiva de la empresa en la vida social;
- por las buenas relaciones con los trabajadores y los compañeros; el trabajo forma parte de la vida social del trabajador y los compañeros se consideran amigos;
- por razones prácticas para el trabajador: el trabajo está cerca de casa, no depende del transporte público (que puede constituir un problema si el trabajador utiliza una silla de ruedas).

Rápido comienzo del proceso de reinserción

Es importante empezar el proceso de reinserción cuanto antes; en la práctica suele ser transcurridas algunas semanas (es decir, después del tratamiento médico principal). Esto puede levantar el ánimo de la persona y contribuir a reducir el desarrollo o empeoramiento de sensaciones relacionadas con la depresión. Es importante implicar al empresario en el proceso desde el principio, de modo que pueda considerar, por ejemplo, las adaptaciones en el lugar de trabajo o un cambio de puesto cuando sea necesario.

La duración de la reinserción en los casos descritos varió de dos meses a cinco años y medio. En 8 casos el ausentismo fue superior a un año.

Apoyo exterior

En 8 casos, se contactó con una institución experta para examinar las posibilidades de reinserción laboral de la persona. Esta institución es un intermediario entre el empresario y el empleado, la compañía de seguros y otros posibles agentes legales. Se constató que la independencia de dicha institución era beneficiosa cuando surgían problemas entre las personas.

Formación/Cursos adicionales

La reinserción en el antiguo puesto de trabajo es a menudo imposible. Por ejemplo, en 9 de los 13 casos examinados, las personas realizaron una nueva tarea. En 6 casos, la formación o los cursos adicionales fueron necesarios, sobre todo, para los puestos administrativos donde se requería una formación informática. En la mayoría de los casos no fue necesaria una formación adicional para la reincorporación al antiguo trabajo,

excepto en el caso de accidentes que provocaron dolor lumbar bajo, en que es fundamental un escrupuloso programa de protección de la espalda para prevenir futuras recaídas. Además de los cursos directamente relacionados con el tipo de tarea propia del trabajo, también existen cursos o ejercicios orientados funcionalmente para mejorar las funciones de la parte del cuerpo discapacitada. A menudo estos ejercicios no están suficientemente orientados para la tarea de trabajo específica. En algunos casos, las personas iniciaron los cursos o la formación durante el período de rehabilitación. Esto tiene un efecto positivo, sobre todo, para el bienestar de las personas y la creencia de que la reinserción en la vida laboral empezará dentro de poco.

Adaptaciones en el lugar de trabajo

Dependiendo del tipo de incapacidad residual, las adaptaciones en el lugar de trabajo son a menudo necesarias. Por ejemplo, hay que tener en cuenta la posibilidad de utilizar una silla de ruedas en el lugar de trabajo, la utilización de una silla específica, de dispositivos específicos o de ayudas técnicas. Existen varias bases de datos para la búsqueda de dispositivos específicos. Por ejemplo, en Bélgica, Vlibank proporciona ejemplos de más de 12 000 ayudas para personas con discapacidad motora, visual, auditiva u oral (<http://www.vlafo.be>). En Alemania, el sistema de información Rehadat apoya específicamente la inserción profesional de los minusválidos (<http://www.rehadat.de>). La información detallada sobre diversos aspectos de la rehabilitación profesional está disponible en diez bases de datos diseñadas para personas discapacitadas, así como profesionales interesados en la rehabilitación. Además de la información sobre las ayudas técnicas, también se presentan estudios de casos donde se dan soluciones a problemas específicos.

Tamaño de la empresa

Los empleados tienen que ser conscientes de que la reinserción en la antigua empresa es a menudo imposible cuando se requiere un puesto diferente. Sin duda, éste es el caso de las empresas más pequeñas, donde el tipo de puestos de trabajo es limitado. Si las adaptaciones de las tareas normales no son suficientes para la reinserción y es necesario otro puesto, ello puede constituir un problema.

Es preciso señalar que muchas empresas (especialmente las más pequeñas) no eran conscientes de los diversos servicios

o subvenciones que el Gobierno ofrece a los empresarios. Por ejemplo, el empresario paga el mismo salario que a los demás empleados, pero el Gobierno concede una subvención de hasta un 50 %, dependiendo de la cantidad de pérdida de rendimiento generada por el empleado discapacitado. Esta información debería estar disponible en los procedimientos normales o en la política de empresa.

Actividad manual. Salud y trabajo social

Durante el levantamiento de un paciente junto con un compañero, una enfermera sufrió una repentina lesión de espalda. Se produjo cierta polémica con el jefe, quien cuestionó el origen laboral de la lesión (¿Por qué la otra enfermera no se lesionó también?). Esto dio lugar a problemas psicosociales de los que la persona aún no se ha repuesto. Aunque siguió una fisioterapia durante dos meses, algunos problemas de espalda aún persisten y, sobre todo, problemas psicológicos. Los problemas existentes entre algunos compañeros de trabajo y el jefe son la razón por la que la mujer no quiso reincorporarse a su antiguo departamento. Se le pidió que cambiara de departamento durante el período de rehabilitación y se le propusieron varios puestos. Se reincorporó después de dos meses y ahora trabaja de recepcionista en la clínica de pacientes externos. Recibió una formación adicional para este nuevo puesto.

Referencias

- ¹ *Statistics in focus, Theme 3, 16/2001*, Eurostat.
- ² Veereman, T.J.; Cavé, M.: *Werkgevers over hun herintrede WAO'ers en hun ziekteverzuim*. Ministerie van SZW, Países Bajos, 1993.
- ³ Nijboer, I.D.; Gründemann, R.; y Andries, F.: *Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid*. Ministerie van SZW, Países Bajos, 1993.
- ⁴ ACT Desiron: *De raadgevend geneesheer, regisseur van het reïntegratieproces?* Proceedings, 2000.
- ⁵ Honey, S.; Meager, N.; y Williams, M.: «Employers attitudes towards people with disabilities» [«Actitud de los empresarios hacia las personas con discapacidad»]. *Informe IES 245*, 1993.

Gran Vía, 33
E-48009 Bilbao
Tel. (34) 944 79 43 60
Fax (34) 944 79 43 83
E-mail: information@osha.eu.int
<http://www.osha.eu.int>



FORUM es un publicación de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

La serie trata temas seleccionados de gran importancia para la red de la Agencia y la comunidad más amplia de SST.

Recurriendo al asesoramiento y los conocimientos técnicos de los socios de la red de la Agencia, **FORUM** desea proporcionar información y promover el debate.

Puede encontrarse más información sobre las actividades de la Agencia Europea en nuestra página web:

<http://agency.osha.eu.int>

FORUM se publica en inglés, francés, alemán y español.

ISBN 92-95007-43-3