

Enfermos, pero capaces: La gestión de casos gana terreno como herramienta de reintegración laboral

En un contexto en el que los sistemas de asistencia sanitaria soportan crecientes presiones, y el gasto en prestaciones por discapacidad sigue aumentando, un número cada vez mayor de empleadores, gobiernos y aseguradoras buscan vías para la reincorporación al trabajo de los empleados lesionados o enfermos.

12/01/2011

sick_to_fit

De acuerdo con la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), sus 34 Estados miembros dedican, como promedio, el 1,2% del PIB a prestaciones por discapacidad, y el porcentaje asciende al 2% si se incluyen las que se otorgan por enfermedad. En algunos países, tales cifras se elevan al 5%, lo que multiplica por casi 2,5 el gasto que se asigna a las prestaciones por desempleo.

En un intento por invertir la tendencia, muchos retoman la gestión de casos, lo que supone un planteamiento encaminado a facilitar la reintegración de empleados mediante la adopción de soluciones personalizadas.

“Las ventajas son muchas”, asegura Bernd Treichel, experto de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), con sede en Ginebra. “El empleador gana al minimizar los costes de indemnización al trabajador; el empleado, al regresar al trabajo; y la seguridad social, al no tener que abonar prestaciones a largo plazo por discapacidad. La sociedad también se beneficia, porque la oferta de mano de obra cualificada se mantiene disponible”.

La gestión de casos que, en esencia, proporciona una “ventanilla única” para coordinar diversos servicios y orientar a cada persona hacia la consecución de la solución más adecuada para sus necesidades, se utiliza en distintos ámbitos, entre los que figuran los tratamientos psiquiátricos, la gestión de lesiones, la atención a las personas de edad avanzada, y el entorno laboral.

En un contexto de reintegración profesional, un gestor de casos se ocupa habitualmente de ayudar a personas enfermas o lesionadas a moverse entre la maraña que conforman los servicios sociales y de salud, y de coordinar con directivos y médicos los intentos de asistir al empleado para su reintegración al trabajo o, en caso necesario, para su ubicación en un puesto más adecuado, tan pronto como resulte posible y seguro.

Los programas de reintegración laboral salen a cuenta

Muchos empleadores han observado que los programas de reintegración laboral salen a cuenta.

Por ejemplo, la ciudad suiza de Zurich ha obtenido un ahorro sustancial desde que en 2006 puso en marcha la iniciativa denominada “Gestión de Casos en el Trabajo” como proyecto experimental. Hasta la fecha, el programa ha costado 13,58 millones de francos suizos, y ha generado un ahorro de 19,33 millones, lo que supone una ganancia neta de 5,75 millones para las arcas de la Administración municipal.

El municipio adoptó formalmente el programa este año, y emplea en la actualidad a 22 gestores de casos, con el propósito declarado de reducir las jornadas por discapacidad, y de elevar el grado de satisfacción en el puesto, entre los 25.000 miembros que componen su plantilla.

“La iniciativa ha cosechado un gran éxito y ha sido bien recibida por los empleados”, señala Ursula Hess, portavoz del departamento de recursos humanos de la Administración municipal.

Desde su implementación en 2006, la cifra de empleados perceptores de pensiones de discapacidad se redujo, pasando de 151 en dicho año, a 105 en 2009. El pasado ejercicio, 121 funcionarios municipales cobraban pensiones por discapacidad completa o parcial. En los ocho primeros meses de 2011, un total de 888 empleados participaban en el programa de gestión de casos, incluidos 401 cuyo

caso se ha resuelto ya. De estos, el 62% ha regresado al trabajo, y un 10,6% percibe una pensión por discapacidad.

“Nos hemos mostrado a favor del programa desde el principio... y ha habido una respuesta positiva de aquellos de nuestros afiliados que lo han utilizado”, comenta Canan Taktak, del Sindicato de Funcionarios Públicos de Suiza (VPOD).

Un elemento fundamental para el sindicato consiste en que la decisión de participar o no en el programa corresponde a cada empleado a título individual. “Somos muy escépticos respecto a este tipo de programas cuando son obligatorios y ejercen presión sobre los empleados únicamente para recortar costes”, señala Taktak.

Varias empresas suizas de relevancia, incluidos los ferrocarriles nacionales SBB, han adoptado programas similares. Algunas de ellas utilizan gestores de casos internos, mientras que otras contratan al efecto empresas privadas. Entre los casos se cuentan los de docentes que se padecen de estrés agudo, los conductores de locomotoras con la vista deteriorada, o los trabajadores que sufren de dolor de espalda.

“Servicios de Adaptación al Trabajo”

Otros gobiernos europeos consideran igualmente la adopción de la gestión de casos u otras soluciones comparables para tratar las ausencias laborales de larga duración por motivos de salud.

En el Reino Unido, el Gobierno ha financiado 11 proyectos de “servicios de adaptación al trabajo” en diversas regiones, incluida Escocia. Los servicios de gestión de casos “facilitan las intervenciones tempranas, ya que los datos disponibles acreditan que el trabajo, en general, beneficia a la salud, y que reincorporarse a la actividad laboral en el momento oportuno forma parte del proceso de recuperación”, según afirma el Gobierno británico en su página web de “Salud, trabajo y bienestar”.

El pasado año, se perdieron 190 millones de jornadas laborales por bajas en el Reino Unido, con un coste total para las empresas de 17.000 millones de libras esterlinas, según da cuenta un estudio realizado por la Confederation of British Industry y el grupo farmacéutico Pfizer.

Las bajas de larga duración representan casi un tercio del tiempo total perdido por enfermedad. En el sector público, de acuerdo con el estudio, la proporción es aún mayor, y los problemas de salud de larga duración causan cerca de la mitad de las jornadas perdidas.

“Las bajas de larga duración constituyen un motivo de preocupación, y los costes asociados a períodos de enfermedad prolongados son especialmente elevados en el sector público”, advierte el Dr. Berkeley Phillips, Director Médico de Pfizer en el Reino Unido. “Muchas personas con problemas de salud a largo plazo quieren trabajar y contribuir a la sociedad, pero, cuanto más tiempo permanecen los empleados sin trabajar, más difícil resulta su reintegración al trabajo.”

Los problemas de salud mental constituyen la mayor causa de bajas de larga duración, seguidos por los trastornos musculoesqueléticos, el dolor de espalda y los tratamientos por cáncer, según se afirma en el informe británico.

Las políticas de reintegración laboral basadas en la gestión de casos son objeto asimismo de un creciente interés por parte de las agencias nacionales de la seguridad social. “Los sistemas de seguridad social han redoblado su interés en los conceptos de prevención, intervención temprana, rehabilitación y reincorporación al trabajo”, señaló Hans-Horst Konkolewsky, Secretario General de la AISS, en una conferencia regional celebrada en Estocolmo este mismo año.

Se refirió en particular a “los enfoques basados en políticas proactivas y preventivas que abordan de manera global los retos tradicionales y nuevos que plantea el mercado laboral; por ejemplo, sirviéndose no sólo de la respuesta a los elevados niveles de reclamaciones por enfermedad y

discapacidad, sino también del fomento de unos mayores índices de empleabilidad entre los beneficiarios”.

La OCDE percibe asimismo tales enfoques como posibles estrategias en las que todas las partes interesadas salen ganando. “Ayudar a reintegrarse al trabajo... contribuye a que las personas eludan la exclusión y obtengan mayores ingresos, y refuerza la perspectiva de ampliar la oferta de mano de obra efectiva, y de elevar el rendimiento económico a largo plazo.”

Patrick Moser, periodista residente en Ginebra