

Salud mental y empleo

**Cómo ayudar a las personas a
mantener su actividad laboral**

Guía para empleadores

Marzo 2012



Introducción

Introducción

Esta herramienta se ha diseñado para orientar a los empleadores sobre cómo ayudar a los trabajadores que padecen una enfermedad mental leve o moderada a permanecer en el trabajo durante su tratamiento.

Las bajas por enfermedad mental pueden suponer costes considerables para el empleador. Aproximadamente 1 de cada 4 personas sufre una enfermedad mental en algún momento de su vida.

Esta Guía ha sido elaborada por investigadores sociales de New Economy (Manchester, Reino Unido) a partir de las opiniones recogidas en el desarrollo de grupos focales en los que han participado empleadores, profesionales sanitarios y personas con enfermedad mental leve o moderada. Esta Guía pretende reflejar los temas más destacados y resaltar las áreas de apoyo y las mejores prácticas para los empleadores.

Temas destacados:

- Los supervisores o responsables de área cualificados son más efectivos a la hora de mantener a las personas en el trabajo y aumentar su productividad, que cualquier otra medida implantada.
- Las enfermedades mentales varían en función de la persona por lo que se requiere un enfoque personalizado.
- El bienestar mental y la enfermedad mental son parte de un continuo, las personas pueden encontrarse a lo largo de su vida en distintas situaciones debido a factores de índole biopsicosocial.
- Muchas personas logran recuperar su salud mental y tienen carreras profesionales exitosas: tener una enfermedad mental no es un obstáculo para conservar el empleo, pero una gestión deficiente del problema de salud sí puede serlo.
- Un buen trabajo (donde se reconocen y recompensan los logros de los trabajadores, donde los empleados pueden decidir sobre algunos aspectos de su trabajo diario y donde se aceptan las ideas) ayuda a cualquier persona a recuperarse de una enfermedad mental.
- El estigma asociado a la enfermedad mental tiene más impacto en la reincorporación al trabajo que cualquier otra medida implantada por los empleadores.

¿Qué es un buen trabajo?

Un buen trabajo no consiste en pagar bien a sus trabajadores por la labor que realizan o en proporcionar una amplia gama de costosas actividades de promoción de la salud y el bienestar. Un buen lugar de trabajo es aquel donde las personas quieren trabajar porque se sienten valoradas y comprometidas.

En los buenos lugares de trabajo:

- Los trabajadores pueden decidir sobre algunos aspectos de su trabajo diario.
- Los trabajadores pueden hacer sugerencias e influir en las actividades.
- Los trabajadores tienen claro qué se espera de ellos.
- Los trabajadores reciben información sobre su rendimiento.
- Existe un entorno laboral seguro y saludable.

Para conseguir que el entorno laboral sea un buen lugar de trabajo no es necesario invertir una gran cantidad de dinero. Puede conseguirse a través de un buen liderazgo, escuchando a los trabajadores cuando ponen de manifiesto sus ideas o preocupaciones, e impulsando una cultura positiva de salud y bienestar.

Las ventajas de crear un "buen trabajo" pueden incluir una reducción en las bajas por enfermedad y una reducción de costes asociada; así como un mayor compromiso y productividad; y la aportación de nuevas ideas y sugerencias por un personal motivado.

¿En qué consiste esta Guía?

Este documento contiene iniciativas que los empleadores podrían desarrollar en sus lugares de trabajo en tres áreas interrelacionadas:

- **Prevención:** cómo prevenir los problemas de salud mental en el trabajo.
- **Recuperación:** cómo ayudar a las personas con trastorno mental leve o moderado durante el proceso de recuperación, mientras están en tratamiento tanto si permanecen en el trabajo como si no lo hacen.
- **Reincorporación al trabajo:** cómo ayudar a estas personas en su reincorporación al trabajo y cómo prestarles la ayuda que necesitan.

En su conjunto, las acciones que se proponen en estas tres áreas están diseñadas para orientar a los empleadores sobre cómo ayudar a que las personas se mantengan en activo, estando todas ellas interrelacionadas.



La implantación de estrategias adecuadas de promoción de la salud mental puede ayudar a reducir el número de personas de baja laboral por trastornos leves o moderados y a facilitar el proceso de recuperación. Prestar un buen apoyo a lo largo de la fase de recuperación puede facilitar y/o acelerar el proceso de reincorporación al trabajo. Las lecciones aprendidas de la experiencia y la introducción de cambios en los patrones de trabajo durante la fase de reincorporación, también pueden ayudar a prevenir las enfermedades mentales en el centro de trabajo.

El papel de los empleadores

Los empleadores pueden asumir un triple rol en la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo: liderazgo, comunicación y compromiso.

- Liderazgo al promover una buena salud mental, reducir el estigma y aumentar el conocimiento de la salud mental en el lugar de trabajo.
- Comunicación con el personal sobre las normas, los procedimientos y las bajas laborales relacionadas con enfermedades mentales; y con el Servicio de Salud Laboral, sindicatos, profesionales asistenciales y otras personas que ayudan al trabajador en su proceso de reincorporación al trabajo.
- Compromiso para introducir cambios en el trabajo que faciliten a las personas con trastorno mental leve o moderado a permanecer en el empleo o a reincorporarse antes en caso de baja laboral (incapacidad temporal).

¿A quién se dirige esta Guía?

Esta Guía se ha diseñado para ser utilizada por empleadores tanto de organizaciones públicas como privadas. Muchas de las acciones que se contemplan en este documento pueden ser realizadas o respaldadas por diversas personas de su organización:

- Alta dirección: mostrar el compromiso con un buen trabajo y apoyar a las personas con enfermedad mental leve o moderada, puede ayudar a cambiar la cultura de trabajo, facilitar a sus trabajadores la permanencia en el trabajo y mantener los niveles de productividad de su empresa.
- Departamento de recursos humanos: las acciones contenidas en esta Guía conforman un abanico de “mejores prácticas” que, con los recursos adecuados, pueden impulsar los departamentos de recursos humanos para potenciar la permanencia en el empleo y las buenas prácticas en el trabajo.
- Supervisores o responsables de área: su equipo funciona bien cuando todos los trabajadores se unen y trabajan juntos. Las acciones que se recogen en esta Guía le ayudarán a desarrollar una cultura de trabajo que potencie el entorno laboral saludable y que pueda ayudar a reducir las bajas laborales dentro de su equipo.
- Representantes sindicales: esta Guía puede ayudarles a trabajar junto con el empleador en beneficio de los trabajadores, proporcionándoles acceso a recursos con los que pueden promover en el centro de trabajo el desarrollo de buenos puestos de trabajo y, en general, de un buen entorno laboral.

Este documento incluye un conjunto de acciones que los empleadores pueden poner en práctica para garantizar que el buen trabajo contribuya a una buena salud mental. Las acciones se ordenan por orden de importancia y reflejan lo que los empleadores, responsables de área (supervisores) o directivos pueden hacer para ayudar a los trabajadores con enfermedad mental leve o moderada.

Cómo utilizar la Guía

- No reinvente la rueda: muchos recursos ya están a su disposición y existen numerosos ejemplos de buenas políticas laborales y buenas prácticas de las que puede aprender y que puede adaptar fácilmente a sus necesidades.
- Utilice la Guía paso a paso: las acciones se han dispuesto en orden de importancia.
- La implantación de estas acciones favorecerá que en su lugar de trabajo se promueva una buena salud mental para todos los trabajadores.

Prevención

Los problemas de salud mentales son frecuentes: 1 de cada 4 personas sufre una enfermedad mental en algún momento de su vida. Los problemas personales y los problemas laborales pueden jugar un papel importante en nuestra salud mental global. La prevención trata de reducir el impacto de nuestra salud mental en el trabajo, así como el impacto de trabajo en la salud mental.

En cada caso, la implantación de las acciones que se describen a continuación garantizará que su enfermedad no se vea afectada por el trabajo o reducirá la probabilidad de un episodio de enfermedad mental. Esto puede ayudar a reducir las bajas laborales asociadas a las enfermedades mentales. Por lo tanto, realizar bien el trabajo es positivo tanto para las personas que padecen una enfermedad mental como para su empresa.

ACCIONES PARA EMPLEADORES	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
<p>La alta dirección muestra su compromiso con la salud mental en el trabajo.</p>	<p>Desarrolle una política que respalde la salud mental en el trabajo.</p> <p>Supervise periódicamente las tendencias de absentismo laboral para obtener indicadores de estrés o enfermedad mental en el lugar de trabajo.</p> <p>La dirección debe tomar medidas para reducir el absentismo laboral asociado a la enfermedad mental.</p>	<p>Planificación y gestión de los recursos humanos (BIC Galicia): www.bicgalicia.org/files/Manuais_Xestion/cast/PlanificacionEXestionRecursosHumanos_cas.pdf</p> <p>Método de perfiles de adecuación puesto/persona: www.lantegi.com/innovamos/sumando-capacidades/compariendo-conocimiento/gestion/metodo-de-perfiles-de-adecuacion-de-la-tarea-a-la-persona/</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Herramienta de planificación de acciones: howsyourbusinessfeeling.org.uk</p> <p>Modelo de política de salud mental: howsyourbusinessfeeling.org.uk</p> <p>Herramienta de resistencia emocional: bitc.org.uk</p> <p>Modelo de lugar de trabajo: obs.acas.org.uk/amw</p>
<p>Asegúrese de que los responsables de área o supervisores saben cómo identificar que una persona tiene una enfermedad mental y qué debe hacerse si alguien necesita ayuda.</p> <p>Ayude a los responsables de área a comprender el impacto que tiene la enfermedad mental en la capacidad de trabajo de una persona.</p>	<p>Incluya cursos de formación sobre enfermedades mentales en los planes de formación de los responsables de área.</p> <p>Proporcione guías para todos los responsables de área y asegúrese de que dicho material se incluye en la formación continua y en el desarrollo profesional.</p> <p>Compruebe que todos los directores han recibido formación para abordar la comunicación ante situaciones de conflicto.</p> <p>Es recomendable que los responsables de área mantengan entrevistas personalizadas con los trabajadores para desarrollar un plan de respuesta en caso de sufrir un periodo de enfermedad mental.</p>	<p>La mediación social como estrategia para la prevención de riesgos laborales: www.juntadeandalucia.es/empleo/www/adjuntos/publicaciones/1_1322_mediacion_social.pdf</p> <p>Consejos para empresarios sobre estrés y riesgos psicosociales: osha.europa.eu/es/topics/stress/advice_for_employers</p> <p>Consejos para los especialistas en seguridad y salud laboral sobre estrés y riesgos psicosociales: osha.europa.eu/es/topics/stress/specialists</p> <p>ISTAS 21 CCOO. Ejemplos implantación medidas de prevención factores psicosociales empresas españolas: www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=6888</p> <p>Manual sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género: www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/06%20-%20Seguretat%20i%20salut%20laboral/Arxius/10XQ_Genere_cast.pdf</p> <p>Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral: www.ugtcai.org/portada/manual.pdf</p> <p>DVD y video sobre factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud: www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3726&IDTIPO=100&RASTRO=c721\$m3638</p> <p>Folleto sobre riesgos psicosociales: www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3609&IDTIPO=100&RESULTADO_INFERIOR=1&RESULTADO_SUPERIOR=10&RASTRO=c721\$m3607</p> <p>Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: www.navarra.es/NR/rdonlyres/76DF548D-769E-4DBF-A18E-8419F3A9A5FB/145897/IntervencionPsicosocialMayo09.pdf</p> <p>Test de salud total aplicado al contexto laboral: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_421.pdf</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Guía de salud, trabajo y bienestar (incluye directrices sobre salud mental): acas.org.uk</p> <p>Guía para responsables de línea: mindfulemployer.net</p> <p>¿Qué le funciona?: centreformentalhealth.org.uk</p> <p>Cómo identificar una enfermedad mental: tacklementalhealth.org.uk</p> <p>A-Z sobre salud mental: mentalhealth.org.uk</p> <p>Modelo de plantilla de plan de actuación temprana: shift.org.uk/employers</p> <p>Estrés y salud mental en el trabajo: cipd.co.uk</p>

ACCIONES PARA EMPLEADORES	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
<p>Evite el estigma en el lugar de trabajo. Trate de que existan valoraciones positivas sobre las personas con enfermedades mentales en su lugar de trabajo.</p> <p>Proporcione formación a todos los recursos humanos sobre el conocimiento de las enfermedades mentales. Procure que esta formación incluya mecanismos para reconocer los síntomas de enfermedad mental en uno mismo y en los demás, y cómo tratar el problema de forma constructiva.</p>	<p>Desarrolle y ponga en práctica una política de apoyo a la salud mental que incluya acciones para eliminar el estigma causado por las enfermedades mentales.</p> <p>Desarrolle y ponga en práctica una política para combatir el acoso y la intimidación.</p> <p>Procure que todo el personal conozca las políticas de la empresa.</p> <p>Utilice las campañas en los centros de trabajo y los recursos nacionales disponibles para ayudar a reducir el estigma. Incluya campañas centradas en experiencias individuales e historias de personas con enfermedad mental que hayan permanecido en el trabajo.</p> <p>Mejorar el bienestar mental en el trabajo es una buena manera de apoyar a los trabajadores para afrontar las enfermedades mentales en el trabajo.</p> <p>Aliente al personal a combatir la enfermedad mental centrándose en mejorar el bienestar mental en el trabajo.</p>	<p>Guía para evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales en el trabajo: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias/Guias_Ev_Riesgos/Manual_Eval_Riesgos_Pyme/evaluacionriesgospyme.pdf</p> <p>Los retos se miran de frente: http://feafes.org/retos-se-miran-de-frente/ 1decada4: www.1decada4.es</p> <p>Guías de salud mental: www.feafes.org/publicaciones/ApuntesAVIFESTrastornobipolar.pdf afaep.org/resources/personalidad.pdf www.feafes.org/publicaciones/Afrontarladepresion.pdf www.feafes.org/publicaciones/Trastornosansiedadestres.pdf</p> <p>Tu salud está en juego, conoce las enfermedades Profesionales: www.ugt.es/juventud/conocetusalud.pdf</p> <p>La prevención de riesgos en los lugares de trabajo: www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/617784.pdf</p> <p>Identificación y evaluación de riesgos psicosociales: www.gencat.cat/treball/doc/doc_48068711_2.pdf</p> <p>Prevención de riesgos laborales en el sector sanitario (incluye el riesgo de fatiga mental): www.riojasalud.es/rrhh-files/rrhh/5--manual-de-prevencion.pdf</p> <p>Trabajos saludables: osha.europa.eu/es/oshnetwork/focal-points/spain</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Cómo crear un espacio de trabajo saludable: tacklementalhealth.org.uk</p> <p>Campaña "Es el momento del cambio": time-to-change.org.uk</p> <p>Política de bienestar mental en el lugar de trabajo: bhf.org.uk</p> <p>Acoso y hostigamiento: hse.gov.uk/stress</p> <p>Plantilla de bienestar y salud mental (NHS): dh.gov.uk</p>
<p>Asegúrese de que todos los trabajadores tienen la oportunidad de exponer sus preocupaciones y de comunicar sus problemas al responsable de área.</p> <p>Asegure que aquellos que revelan su condición reciban apoyo.</p>	<p>Programe reuniones periódicas en la agenda (al menos una al mes) entre el personal y los responsables de área.</p> <p>Organice jornadas de puertas abiertas, donde los trabajadores puedan disponer de momentos para hablar con sus responsables.</p> <p>Organice jornadas de puertas abiertas de la alta dirección, donde los trabajadores puedan disponer de tiempo para hablar con los gerentes.</p> <p>En los procesos de reclutamiento, selección y evaluación, indique que se proporcionarán apoyos adecuados si la persona decide revelar una enfermedad mental.</p>	<p>Psicosociología del trabajo. Guía del Monitor: www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=ebba4a5a8ea38110VgnVCM1000000705350aRCRD&vgnextchannel=a90aaf27aa652110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Escuchar a los empleados: health4work.nhs.uk</p> <p>Hablar con los empleados: tacklementalhealth.org.uk</p> <p>Gestión y apoyo de las enfermedades mentales en el trabajo: herramientas de divulgación para los directores: cipd.co.uk</p> <p>El proceso de reclutamiento: shift.org.uk/employers</p> <p>Reclutamiento de potenciales empleados con un historial de enfermedad mental: rpsych.ac.uk/mentalhealthinfo</p>

ACCIONES PARA EMPLEADORES	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
<p>Realice una evaluación del riesgo de estrés para hacer frente a posibles riesgos del bienestar mental en situaciones de cambio.</p>	<p>Cuando una persona empieza un nuevo trabajo, realice una evaluación del trabajo y de los riesgos de estrés que podría padecer el trabajador. Acuerde un plan de acción para dar respuesta a estos riesgos.</p> <p>En periodos de cambios laborales, evalúe el impacto en la salud mental para saber cómo estos cambios podrían afectar al bienestar del personal.</p> <p>Elabore un plan de acción para minimizar los riesgos.</p>	<p>Evaluación factores psicosociales INSHT: www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.a82abc159115c8090128ca10060961ca/?vgnextoid=db2c46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&x=28&text=evaluacion+factores+psicosociales&y=3</p> <p>Método de evaluación F-PSICO. Factores Psicosociales Versión 3.0: www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=886e58055a35f210VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD</p> <p>Método para la evaluación de los riesgos de origen psicosocial: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias/Guias_Ev_Riesgos/Manual_Eval_Riesgos_Pyme/ergpsipym_a10.pdf</p> <p>Método para la evaluación del riesgo por la carga mental de trabajo: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias/Guias_Ev_Riesgos/Manual_Eval_Riesgos_Pyme/ergpsipym_a09.pdf</p> <p>Síndrome del quemado (burnout).I, II y III. Instrumento de medición: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_732.pdf</p> <p>www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_705.pdf</p> <p>Cuestionario sobre el estrés laboral: www.lexnova.es/Pub_In/Supuestos/supuesto143.htm</p> <p>Pautas para detectar el estrés laboral: pdfs.wke.es/0/7/0/6/pd0000030706.pdf</p> <p>Detección del burnout: www.semergen.es/semergen/microsites/manuales/burn/deteccion.pdf</p> <p>Procedimiento de evaluación de riesgos psicosociales de los trabajadores del Servicio Riojano de Salud: www.riojasalud.es/rrhh-files/rrhh/pg-eval-fact-riesgo-psicosocial.pdf</p> <p>Procedimiento general de evaluación de riesgos psicosociales: www.navarra.es/NR/rdonlyres/54675C79-A455-4B62-B714-E9200642BF83/145962/ProcedEvalRiesgosPsico.pdf</p> <p>Procedimiento para la evaluación específica de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo (PROC S17): ssprl.juntaextremadura.net/ssprl/web/guest/plan-de-prevencion-de-la-junta-de-extremadura</p> <p>Guía de salud laboral: in-formacioncgt.info/juridico-sind/guias/guia-salud-laboral.pdf</p> <p>Guías de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: osha.europa.eu/es/sub/sme/products/stress_at_work/index.htm</p> <p>Guía de estrés de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: osha.europa.eu/es/topics/stress/index_html</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Estándares de estrés en el lugar de trabajo y evaluación de los riesgos del estrés: hse.gov.uk/stress</p> <p>Comprobación de estrés en cinco minutos (diseñado por SME): businessmentality.org.uk</p> <p>Cómo crear un espacio de trabajo saludable: tacklementalhealth.org.uk</p> <p>Herramienta para evaluar el impacto en la salud mental: nmhdu.org.uk</p> <p>Guía del empleado para mantener lugares de trabajo mentalmente saludables: mind.org.uk/employment</p>

ACCIONES PARA EMPLEADORES	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
<p>Compruebe que su empresa tiene una política transparente para combatir el acoso y la intimidación.</p>	<p>Una política antiacoso debe definir qué es el acoso, explicar a las personas dónde pueden debatir sus preocupaciones en confianza y proporcionar instrucciones a los responsables de área.</p> <p>La normativa debería demostrar la intolerancia a la intimidación y el acoso en el lugar de trabajo, y debería recogerse en la política de la empresa para combatir el acoso y el hostigamiento.</p> <p>La política de la empresa debe ser accesible para todos los trabajadores.</p>	<p>ERGA. Acoso psicológico en el trabajo: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODI/CAS/ErgaFP/2011/ergafp75.pdf</p> <p>Fichas prácticas: acoso psicológico en el trabajo; mobbing: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/FichasNotasPracticas/Ficheros/np_enot_96.pdf</p> <p>Fichas prácticas: el hostigamiento psicológico en el trabajo; mobbing: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/FichasNotasPracticas/Ficheros/fp_rev_15.pdf</p> <p>Prevención del mobbing: www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi13/15.pdf</p> <p>Mobbing y burnout: www.ucm.es/cont/descargas/documento33145.pdf</p> <p>La identificación, medida y prevención del mobbing en la organización: pdfs.wke.es/2/5/2/6/pd0000012526.pdf pdfs.wke.es/1/4/8/3/pd0000021483.pdf</p> <p>Procedimiento de actuación en caso de queja por acoso psicológico en el trabajo: www.larioja.org/upload/documents/455860_acoso_psicologico.pdf?idtab=450534</p> <p>El acoso moral en el trabajo: evaluación, prevención e intervención: intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/acoso_lab/acoso_moral_trabajo_osalan.pdf</p> <p>Guía práctica en la resolución de conflictos laborales e identificación y actuación en los casos de acoso moral y/o sexista en el trabajo: www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-sprlcont/es/contenidos/informacion/psicosocial/es_sprl/adjuntos/folleto_acoso_c.pdf</p> <p>Manual de riesgos psicosociales en el trabajo. UGT Aragón: www.ugtcai.org/portada/manual.pdf</p> <p>Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso moral en el trabajo dirigido a empleadas y empleados públicos del ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura y procedimiento para la comunicación de posible acoso moral: ssprl.juntaextremadura.net/ssprl/web/guest/plan-de-prevencion-de-la-junta-de-extremadura</p> <p>Folleto sobre acoso psicológico en el trabajo mobbing: www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3609&IDTIPO=100&RESULTADO_INFERIOR=11&RESULTADO_SUPERIOR=19&RASTRO=c721\$m3607</p> <p>Acoso psicológico en el trabajo (en catalán): www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/06%20-%20Seguretat%20i%20salut%20laboral/Arxius/doc_20668715_1.pdf</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Plantillas de la política para combatir el acoso y el hostigamiento: human-resource-solutions.co.uk</p> <p>Guía de acoso y hostigamiento: acas.org.uk</p> <p>Acoso y hostigamiento: hse.gov.uk/stress</p> <p>Acoso en el trabajo: cipd.co.uk</p>

ACCIONES PARA EMPLEADORES	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
<p>Asegúrese de que todos los trabajadores saben dónde pueden encontrar ayuda o apoyo si están abusando del alcohol u otras sustancias, si tienen dificultades para dormir o sufren ansiedad por problemas personales o laborales.</p>	<p>Implante programas de ayuda al trabajador que proporcionen apoyos al personal o los derive a otros recursos de ayuda.</p> <p>Proporcione folletos e información en las zonas comunes para que todo el personal tenga acceso a estos materiales.</p> <p>Organice sesiones informativas sobre los efectos del abuso del alcohol u otras sustancias, los beneficios de dormir bien y la relajación, y cómo combatir la ansiedad y el estrés.</p> <p>Defina un sistema de detección precoz que los trabajadores y los directores puedan utilizar para identificar casos de abuso de alcohol o sustancias, o cualquier indicación de enfermedad mental.</p> <p>Desarrolle una campaña en su organización para dar a conocer estos problemas.</p>	<p>Empresas generadoras de salud. Dirección General para la Salud de la Generalitat Valenciana. Conductas adictivas en el entorno laboral: www.sp.san.gva.es/biblioteca/libros.jsp?CodPor=200&Opcion=SANMS611811&MenuSup=SANMS61181&Nivel=1&TemCod=TEM064&PanCod=TPA001</p> <p>Trabajemos contra el estrés: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Folletos/Ergonomia/Ficheros/Trabajemos_estres.pdf</p> <p>Prevención del consumo de alcohol en el trabajo: www.ugt.es/saludlaboral/drogodependencias/publicac/folletoalcoholismo.pdf</p> <p>La promoción de la salud y la cultura del bienestar en las empresas del Ibex-35: www.compromisorse.com/upload/estudios/000/163/Estudiobienestar.pdf</p> <p>Manual de riesgos psicosociales en el trabajo. UGT Aragón: www.ugtcai.org/portada/manual.pdf</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Instrucciones para los empleadores sobre el alcohol en el trabajo: hse.gov.uk</p> <p>Signos de advertencia temprana: tacklementalhealth.org.uk</p> <p>Reconocimiento e identificación de primeros signos: howsyourbusinessfeeling.org.uk</p>
<p>Implante un procedimiento de quejas y asegúrese de que los responsables de área lo conocen.</p>	<p>Desarrolle y ponga en práctica un procedimiento de quejas que defina de forma clara el proceso.</p> <p>Comunique de forma clara a todo el personal el procedimiento de quejas y permita que el personal participe en el diseño de dicho procedimiento.</p> <p>Asegúrese de que los responsables de área reciben información periódica sobre el procedimiento de quejas, y que saben que dicho procedimiento forma parte de su tarea diaria.</p>	<p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Instrucciones sobre disciplina y agravios en el trabajo: acas.org.uk</p> <p>Hojas informativas sobre las políticas de disciplina y agravio: cipd.co.uk/hr-resources</p>

Recuperación

En ocasiones la salud mental de un trabajador puede empeorar y necesitar de un periodo de baja por enfermedad para recuperarse. La mayoría de las personas que están de baja por una enfermedad mental quieren volver al trabajo, pero algunas veces resulta muy complicado. En esta sección se explica qué pueden hacer los empleadores para lograr que un trabajador pueda reincorporarse al trabajo, y reducir el riesgo de que en el futuro necesite de otro período de baja laboral. Es útil proporcionar ayuda y apoyo en una primera fase, ya que cuanto más tiempo esté una persona de baja, más tiempo necesitará para reincorporarse.

ACCIONES PARA EMPLEADORES	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
<p>Planifique acciones para que el trabajador vuelva a trabajar, no para que siga de baja.</p>	<p>Desarrolle con la persona afectada un plan de acción para la reincorporación al trabajo.</p> <p>Mantenga el contacto con la persona y comuníquese cualquier cambio que se haya producido en el lugar de trabajo.</p>	<p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Lista de comprobación del empleador: shift.org.uk/employers</p> <p>Planificación para la reincorporación al trabajo: mentalhealth.org.uk</p> <p>Planificación y preparación para la reincorporación al trabajo de sus empleados: rcpsych.ac.uk/mentalhealthinfo</p> <p>Línea de ayuda para el trabajador enfermo del Reino Unido (Health 4 Work Adviceline) (+49 0800 0 77 88 44): health4work.nhs.uk</p>
<p>Los responsables de área deberían buscar ayuda para poder entender la enfermedad mental de un trabajador.</p> <p>Las distintas enfermedades mentales pueden necesitar respuestas diferentes.</p>	<p>Hable sobre la enfermedad mental del trabajador con el Servicio de Salud Laboral, si se dispone. Si así se ha autorizado, consulte con el médico de familia u otro profesional sanitario que esté tratando al trabajador.</p> <p>Procure que el responsable de área conozca la enfermedad mental y las formas en que puede presentarse en distintas personas.</p> <p>Pida ayuda al Servicio de Salud Laboral (si se dispone) y al servicio médico de la empresa, y solicite cualquier cambio que pueda requerir el trabajador.</p> <p>Reúnase con la persona en cuestión para compartir la información y debatir los cambios que pueden hacerse en el lugar de trabajo para respaldarlos.</p>	<p>ASEPEYO. Trastornos de ansiedad-depresión en el entorno de la enfermedad común: diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/7026/1/TRASTORNOS%20%20DE%20ANSIEDAD-DEPRESION.pdf</p> <p>Guías sobre salud laboral: www.camaramadrid.es/Fepma_Web/MODULOS_OBLIGATORIOS/PREVENCIÓN/MODULO_PREVENCIÓN_RIESGOS_LABORALES.pdf</p> <p>Promoción de la salud en el trabajo: www.lineascen.cenavarra.es/documentos/ficheros_recursos/MN%20Guia%20Azul%20Salud%20Laboral.pdf</p> <p>Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (PSLT): www.juntadeandalucia.es/salud/promocionsaludeneltrabajo</p> <p>Guía para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales sobre la salud del médico interno residente: www.fgalatea.org/Upload/Documents/6/66.pdf www.fgalatea.org/pdf/estudi_mir_cast.pdf</p> <p>Programa de Atención al Médico Enfermo (PAIME): www.comcantabria.es/web/content.php?content.50</p> <p>Programa de Atención al profesional de Enfermería (Retorno): www.enfermeriacantabria.com/enfermeriacantabria/web/servicios/86</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>¿Está preocupado por la salud mental de otra persona?: rethink.org</p> <p>¿Cuáles son los problemas de la salud mental?: mentalhealth.org.uk</p> <p>A-Z sobre salud mental: mentalhealth.org.uk</p> <p>Problemas comunes de salud mental: shift.org.uk/employers</p> <p>Cómo debatir una enfermedad mental: mentalhealth.org.uk</p> <p>Línea de ayuda para el trabajador enfermo del Reino Unido: health4work.nhs.uk</p>

ACCIONES PARA EMPLEADORES	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
<p>Comparta toda la información con el Servicio de Salud Laboral (si se dispone), el supervisor del trabajador, el propio trabajador y el médico de familia u otro profesional sanitario pertinente.</p>	<p>Organice reuniones con el Servicio de Salud Laboral (si se dispone), la persona en cuestión y el responsable de área para hablar de la enfermedad mental y de cualquier recomendación realizada por el Servicio de Salud Laboral, el médico de familia u otro profesional sanitario.</p> <p>Si se emite un informe de salud laboral, compártalo con el trabajador, el médico y el responsable de área antes de cualquier reunión.</p> <p>Procure que todos los informes de salud laboral se analicen con el responsable de área, la persona afectada y el médico. Aclare cualquier punto o problema que surja.</p>	<p>Estrés laboral: medidas preventivas. Erga Publicaciones: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/FichasNotasPracticas/Ficheros/np_efp_34.pdf</p> <p>Salud laboral: www.msc.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/saludTrab/home.htm</p> <p>Campañas europeas: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: osha.europa.eu/es/campaigns/ew2002/index_html</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Apoyar al empleado durante una enfermedad: shift.org.uk/employers</p> <p>Hablar previamente con el personal: shift.org.uk/employers</p> <p>Aspectos a tratar: shift.org.uk/employers</p> <p>Mantenerse en contacto: shift.org.uk/employers</p> <p>Apoyo de salud ocupacional y sus ventajas para las organizaciones: support.health4work.nhs.uk</p>
<p>Ayude al personal a hablar de la ayuda que necesitan con un médico.</p>	<p>Escriba las funciones y responsabilidades del trabajador, y entregue esta lista al médico de familia u otro profesional sanitario pertinente y al trabajador para debatirla.</p> <p>Comparta la descripción del trabajo con el médico y la persona afectada.</p> <p>Comparta los informes de salud laboral con el médico y los resultados de cualquier reunión con la persona afectada.</p> <p>Ofrézcase para hablar del lugar de trabajo y las funciones del puesto de trabajo con el médico.</p>	<p>Programa de ayuda al empleado: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/751a785/780%20.pdf</p> <p>Procedimiento de coordinación para la atención de los trabajadores con problemas de salud mental del ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura y procedimiento para la comunicación de problemas de salud mental: ssprl.juntaextremadura.net/ssprl/web/guest/plan-de-prevencion-de-la-junta-de-extremadura</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Hablar del lugar de trabajo con el médico: shift.org.uk/employers</p> <p>Apoyar al personal durante una enfermedad: shift.org.uk/employers</p>

ACCIONES PARA EMPLEADORES	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
<p>Hable con el trabajador sobre un plan de reincorporación al trabajo.</p>	<p>Tenga claro qué necesita saber del trabajador que le ayude a desarrollar el plan de reincorporación.</p> <p>El debate debería centrarse en los problemas que pueden presentarse en el lugar de trabajo y en las acciones que deben adoptarse, incorporando ajustes razonables.</p> <p>Comparta los informes de salud laboral con la persona antes de cualquier reunión.</p> <p>Utilice los servicios disponibles, como son los informes de salud laboral (si se dispone de este servicio) y cualquier otra información ofrecida por un médico, para ayudar al trabajador.</p> <p>Incluya al responsable de área, al Servicio de Salud Laboral (si se dispone) y al trabajador en el debate.</p> <p>Organice una reunión entre la persona afectada y el representante sindical.</p> <p>Si la persona afectada está de acuerdo, haga que el representante sindical participe en el debate.</p>	<p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Hablar de la reincorporación al trabajo con la persona afectada: shift.org.uk/employers</p> <p>Planificar cambios en el trabajo para el empleado: shift.org.uk/employers</p> <p>Plantilla de discusión de reincorporación al trabajo: hse.gov.uk/stress</p>
<p>Adapte los planes y las acciones a las necesidades de la persona afectada. Considere qué puede hacer para facilitar la reincorporación del trabajador.</p>	<p>Sea flexible en cuanto a los cambios en el trabajo: puede aceptar un horario de trabajo flexible, una reincorporación gradual al puesto de trabajo, cambios en el puesto de trabajo del trabajador, etc.</p> <p>Comunique claramente al trabajador qué medidas pondrá en práctica.</p> <p>No piense en un plan universal, cada plan ha de personalizarse.</p>	<p>Adaptación de turnos: www.absentismo.egarsat.es/Herramientas-y-recursos/Herramientas-Egarsat/Guia-Practica-para-la-Gestion-del-Absentismo</p> <p>Procedimiento de valoración del puesto de trabajo por motivos de salud de los trabajadores del Servicio Riojano de Salud: www.riojasalud.es/rrhh-files/rrhh/procedimiento-de-valoraciondelpuesto-de-trabajo-por-motivos-de-salud.pdf</p> <p>Procedimiento para la valoración de adaptación o cambio de puesto de trabajo de los trabajadores de la Junta de Extremadura (PROC S15): ssprl.juntaextremadura.net/ssprl/web/guest/plan-de-prevencion-de-la-junta-de-extremadura</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Posibles ajustes en el trabajo: shift.org.uk/employers</p> <p>Ajustes en el lugar de trabajo: hse.gov.uk/sicknessabsence</p> <p>Costes y beneficios de los ajustes razonables: rcpsych.ac.uk/mentalhealthinfo</p>

ACCIONES PARA EMPLEADORES	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
<p>Acuerde un plan de contacto con el trabajador o, si no pueden hablar con él, llegue a un acuerdo con la persona de contacto que se designe.</p> <p>Recuerde que si el trabajador considera que su responsable de área forma parte del problema, es posible que no quiera ponerse en contacto con él.</p> <p>Compruebe si el trabajador quiere recibir información sobre el trabajo (p.e. boletines de noticias de la empresa).</p> <p>Compruebe periódicamente si siguen estando satisfechos con el plan.</p>	<p>Póngase en contacto con el trabajador en una primera fase de la baja laboral y acuerde un plan de contacto.</p> <p>Escuche al trabajador y tenga en cuenta sus sugerencias. Intente que la conversación sea cómoda e informal.</p> <p>Para algunas personas, la comunicación cara a cara puede ser dura. Intente otras opciones de contacto como el teléfono o el correo electrónico. La comunicación directa, como el teléfono o el contacto cara a cara, es preferible porque los problemas pueden expresarse de forma clara y abierta.</p> <p>Planifique reuniones donde el trabajador pueda hablar de su enfermedad. El responsable de área o la persona que se considere de su organización debería estar disponible para hablar de la enfermedad del trabajador, o cualquier otro problema, a lo largo del proceso de recuperación.</p> <p>Dé a la persona la opción de debatir su enfermedad y haga preguntas abiertas.</p> <p>Compruebe cual es la persona de contacto que prefiere el trabajador. Puede que no sea el responsable de área.</p> <p>Revise periódicamente el plan de contacto y compruebe que el trabajador está satisfecho con las condiciones acordadas.</p>	<p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Mantenerse en contacto durante una baja por enfermedad: howsyourbusinessfeeling.org.uk</p> <p>Planes de contacto: shift.org.uk/employers</p> <p>¿Qué le funciona?: mentalhealth.org.uk</p> <p>Mantenerse en contacto durante una baja por enfermedad: rcpsych.ac.uk/mentalhealthinfo</p>

ACCIONES PARA EMPLEADORES	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
<p>Solucione las tensiones y las preocupaciones en el equipo donde trabajaba el trabajador.</p>	<p>Ofrezca formación a todos los trabajadores sobre el conocimiento de las enfermedades mentales.</p> <p>Explique los motivos de los cambios en las cargas de trabajo y fomente la comprensión entre los compañeros.</p> <p>Acuerde con la persona afectada si sus compañeros recibirán información sobre su enfermedad y de qué forma. Esto debería hacerse de la forma más solidaria posible.</p> <p>Explique brevemente al personal los cambios que se producirán en el lugar de trabajo, en función de los acuerdos que haya alcanzado con el trabajador que está ausente.</p>	<p>Gestión del absentismo: www.absentismo.egarsat.es/Herramientas-y-recursos/Herramientas-Egarsat/Guia-Practica-para-la-Gestion-del-Absentismo</p> <p>Valoración del absentismo: www.absentismo.egarsat.es/Herramientas-y-recursos/Herramientas-Egarsat/Absent-Well</p> <p>Cálculo de costes del absentismo: www.absentismo.egarsat.es/Herramientas-y-recursos/Herramientas-Egarsat/Absent-Pro</p> <p>Guías de absentismo: www.absentismo.egarsat.es/Herramientas-y-recursos/Publicaciones/Guias</p> <p>Estudios de absentismo: www.absentismo.egarsat.es/Herramientas-y-recursos/Publicaciones/Estudios/(offset)/10</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Hablar de una ausencia con los compañeros: shift.org.uk/employers</p> <p>Conversaciones en circunstancias difíciles: rcpsych.ac.uk/mentalhealthinfo</p>
<p>Gestione la carga de trabajo del trabajador que está de baja laboral.</p>	<p>Reparta la carga de trabajo entre los miembros del equipo.</p> <p>Puede dejar parte de la carga de trabajo pendiente hasta que el trabajador se reincorpore.</p> <p>De deje la carga de trabajo para que el empleado la complete cuando se reincorpore de una baja.</p> <p>Ajuste las funciones y las responsabilidades del equipo para solucionar cualquier problema de carga de trabajo y ayude a que el equipo consiga asumirla correctamente.</p> <p>Reúnase con la persona afectada para comunicarle que la carga de trabajo se ha distribuido entre el equipo y que esto no debe preocuparle.</p> <p>Defina la carga de trabajo que asumirá el trabajador antes de su incorporación.</p>	<p>Adaptación de puestos de trabajo: www.ceapat.es/InterPresent1/groups/imsero/documents/binario/adaptacionpuetra.pdf</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Reincorporación al trabajo: shift.org.uk/employers</p> <p>Cómo gestionar las bajas por enfermedad y la reincorporación al trabajo en pequeñas empresas: hse.gov.uk</p>

ACCIONES PARA EMPLEADORES	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
<p>Garantice que el procedimiento disciplinario no penaliza a las personas con enfermedades mentales.</p>	<p>Céntrese en la salud y el bienestar de la persona afectada.</p> <p>Defina de forma clara que es una baja por enfermedad vs un absentismo no autorizado, y asegúrese de que existen procedimientos vigentes para abordar ambas situaciones.</p> <p>Proporcione al personal formación e información resumida sobre la asistencia al trabajo.</p> <p>Forme a los responsables de área para que sepan qué deben hacer cuando se produzca una baja laboral.</p>	<p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Gestión de asistencia y procedimientos disciplinarios: acas.org.uk</p> <p>Plantilla de política de gestión de asistencia: healthyworkinglives.com</p> <p>Herramienta de gestión de ausencias para responsables de línea: hse.gov.uk/sicknessabsence</p>

Reincorporación al trabajo

En esta sección se planificará con la persona afectada y su supervisor o responsable de área la reincorporación al trabajo. Retomar las funciones y las responsabilidades puede llevar algún tiempo y debe disponer de planes para ayudar al trabajador a realizarlo. Utilice el Servicio de Salud Laboral si dispone de él, las recomendaciones de las agencias gubernamentales y el asesoramiento de otros organismos para asegurarse de que los planes que ha realizado realmente facilitarán la reincorporación al trabajo, en lugar de dificultarla.

ACCIONES PARA EMPLEADORES	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
<p>Reúnase con el trabajador antes de su reincorporación.</p>	<p>Organice una reunión con el trabajador previa a la reincorporación. Pueden reunirse en su casa, en el trabajo o en un entorno neutral para la persona (p.e. una cafetería cercana, un parque, etc.).</p> <p>La reunión podrá desarrollarse de manera informal (tomando un café) o formal (en el trabajo) según prefiera la persona afectada.</p> <p>Discuta los cambios que se producirán en el trabajo, especialmente en torno a las funciones y responsabilidades. Sea claro acerca de los ajustes que se realizarán en el trabajo.</p> <p>Comprenda las expectativas de trabajador sobre su reincorporación al trabajo y sea claro sobre lo que podrá encontrarse.</p> <p>Céntrese en la salud y el bienestar de la persona.</p> <p>Puede organizar una reunión conjunta con la persona, el representante sindical, el Servicio de Salud Laboral y el responsable de área.</p>	<p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Cómo gestionar una reincorporación al trabajo: howsyourbusinessfeeling.org.uk</p> <p>Cambios en el lugar de trabajo del empleador: shift.org.uk/employers</p> <p>Volver al trabajo después de una baja por enfermedad: hse.gov.uk/stress</p>
<p>Acuerde un plan de reincorporación al trabajo con el trabajador, incluyendo la fecha de reincorporación, quién le dará la bienvenida y dónde se ubicará.</p>	<p>Puede organizar una reunión entre el Servicio de Salud Laboral (si dispone de este servicio), el responsable de área del empleado y el trabajador.</p> <p>Discuta y acuerde un plan de reincorporación al trabajo.</p> <p>Hable de los cambios en el lugar de trabajo y ayude al trabajador a comprender sus responsabilidades.</p> <p>Explique los cambios que se introducirán en la jornada laboral, especialmente en lo que respecta a la flexibilización del horario o al retorno por fases, junto con la gestión y las responsabilidades asociadas.</p> <p>Discuta y acuerde la revisión periódica de este plan de reincorporación, para evaluar el progreso y cualquier cambio pertinente.</p> <p>Elabore con el trabajador un plan de acción para la recuperación del bienestar.</p>	<p>Programa de Atención al profesional de Enfermería (Retorno): www.enfermeriacantabria.com/enfermeriacantabria/web/servicios/86</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Cómo desarrollar un plan de acción: howsyourbusinessfeeling.org.uk</p> <p>Plan de reincorporación al trabajo: hse.gov.uk/sicknessabsence</p> <p>Ayuda del director para la lista de comprobación de reincorporación al trabajo: bohrf.org.uk</p> <p>Cómo planificar una acción de recuperación del bienestar: imhrec.ie</p> <p>Plan de acción de recuperación del bienestar: recoverydevon.co.uk</p>
<p>Asegúrese de que el responsable de área conoce la enfermedad y sabe cómo ayudar al trabajador afectado.</p>	<p>Hable de la enfermedad con el Servicio de Salud Laboral (si se dispone) o el profesional sanitario adecuado.</p> <p>Pida ayuda al Servicio de Salud Laboral (si se dispone) y a los profesionales sanitarios correspondientes (p.e. médico de familia del trabajador) para definir las funciones del trabajador y cualquier cambio que pueda ser necesario.</p> <p>Reúnase con el trabajador para compartir la información.</p>	<p>Guías de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: osha.europa.eu/es/sub/sme/products/stress_at_work/index.htm</p> <p>osha.europa.eu/en/topics/stress</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Lista de comprobación del responsable de línea: shift.org.uk/employers</p> <p>Problemas comunes de salud mental: shift.org.uk/employers</p>
<p>Acuerde con el trabajador de qué forma desea que se informe a sus compañeros.</p>	<p>Reúnase de manera informal con el trabajador para debatir cómo se gestionará su reincorporación al trabajo.</p> <p>Acuerde de qué forma el trabajador hablará de su baja y su reincorporación al trabajo.</p> <p>Decida de qué forma el trabajador informará al personal de su reincorporación al trabajo.</p> <p>Guíese por los deseos del trabajador.</p>	<p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Mantenerse en contacto: shift.org.uk/employers</p> <p>Lo que se debe hacer y lo que no para mantenerse en contacto: hse.gov.uk/sicknessabsence</p> <p>Mantenerse en contacto: hse.gov.uk/sicknessabsence</p>

ACCIONES PARA EMPLEADORES	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
<p>Asegúrese de que los compañeros conocen la reincorporación al trabajo de la persona y han recibido información sobre los ajustes que se producirán.</p>	<p>Comunique al personal la reincorporación al trabajo del trabajador y los ajustes que serán necesarios.</p> <p>Informe a todos los trabajadores cuyas funciones, horarios o responsabilidades se verán afectados y facilite el apoyo que sea necesario durante el cambio.</p> <p>Sea claro acerca de los límites de la confidencialidad del trabajador.</p> <p>Guíese por los deseos del trabajador afectado.</p>	<p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Apoyo para la reincorporación al trabajo: howyourbusinessfeeling.org.uk</p> <p>Planificación y realización de ajustes en el lugar de trabajo: hse.gov.uk/sicknessabsence</p>
<p>Prepare la reincorporación al trabajo.</p>	<p>Limpie y ordene la zona de trabajo del trabajador.</p> <p>Si la zona de trabajo ha sido utilizada por otra persona, restablezca la zona de trabajo en su estado original.</p> <p>Gestione la carga de trabajo de la persona afectada antes de que vuelva a trabajar.</p> <p>Explique al trabajador quién ha asumido sus tareas, cuales han quedado pendientes y cualquier cambio que se introduzca en sus responsabilidades.</p>	<p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Gestión de la rehabilitación: bohrf.org.uk</p> <p>Preparación de la reincorporación de un empleado después de un periodo de enfermedad mental: rcpsych.ac.uk/mentalhealthinfo</p>
<p>Cuente con la participación del Servicios de Salud Laboral (si se dispone de él) y el trabajador en lo relacionado con la reincorporación.</p>	<p>Puede organizar una reunión con el Servicio de Salud Laboral (si dispone de él), el responsable de área del trabajador y el trabajador.</p> <p>Comparta con el trabajador los informes de salud laboral que se hayan elaborado antes de cualquier debate de su contenido.</p> <p>Tenga en cuenta el informe de salud laboral y las opiniones y sentimientos del trabajador.</p>	<p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Reincorporación al trabajo: shift.org.uk/employers</p> <p>Preparación de la reincorporación de un empleado después de un periodo de enfermedad mental: rcpsych.ac.uk/mentalhealthinfo</p> <p>Planificación y preparación para la reincorporación al trabajo de sus empleados: rcpsych.ac.uk/mentalhealthinfo</p>
<p>Proponga el desarrollo de un plan con el trabajador sobre lo que se hará si las cosas no salen bien.</p>	<p>Recuerde que recuperación puede implicar casos de recaída, y que el buen trabajo puede permitir una buena recuperación.</p> <p>Sea abierto y honesto con el trabajador afectado explicándole que el plan está diseñado para ayudarle.</p> <p>Comprenda y debata los indicadores de recaída en una enfermedad mental.</p> <p>Evalúe el plan periódicamente y sea flexible a la hora de admitir los cambios que se propongan.</p>	<p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Reincorporación al trabajo y el papel de la depresión: mentalhealth.org.uk</p> <p>Apoyo para la reincorporación al trabajo: howyourbusinessfeeling.org.uk</p> <p>Acuerdo y revisión de un plan de reincorporación al trabajo: hse.gov.uk/sicknessabsence</p>
<p>Asegúrese de que los responsables de área conocen los problemas a los que se enfrenta la persona afectada.</p>	<p>Entregue una nota formal al responsable de área elaborada por los Servicios de Salud Laboral (si se dispone) o por un profesional sanitario adecuado (p.e. un médico), con el conocimiento del trabajador.</p> <p>Comparta las declaraciones que haga el trabajador o el Servicio de Salud Laboral con el responsable de área.</p> <p>Asegúrese de que se proporciona formación al responsable de área sobre el conocimiento de las enfermedades mentales.</p> <p>Organice una reunión con el trabajador para tratar los aspectos del trabajo que puedan obstaculizarle la reincorporación.</p>	<p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Rehabilitación de empleados después de una ausencia por estrés derivado del trabajo: hse.gov.uk</p> <p>Aspectos a tratar con las personas afectadas: shift.org.uk/employers</p>

ACCIONES PARA EMPLEADORES	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
<p>Implemente los cambios en el lugar de trabajo que se hayan acordado con el trabajador que se reincorpora.</p>	<p>Sea flexible con la jornada laboral cuando sea posible.</p> <p>Otros cambios pueden incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una adaptación de las funciones/responsabilidades del trabajador. - Un cambio en el entorno laboral. - Cambios de la política de trabajo. - Grupos de apoyo o ayuda personal. - Asistencia tecnológica. - Ayuda de supervisión. <p>Compruebe que se proporciona formación para el desarrollo profesional u otra formación adicional.</p>	<p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Colegio Oficial de Psiquiatras del Reino Unido: ajustes recomendados en el lugar de trabajo: rcpsych.ac.uk/mentalhealthinfo</p> <p>Ejemplos de cambios en el lugar de trabajo: shift.org.uk/employers</p> <p>Cómo hacer ajustes en el trabajo para las personas con problemas de salud mental: healthatwork.org.uk</p> <p>Gestión de una enfermedad de larga duración: howyourbusinessfeeling.org.uk</p>



Este proyecto ha sido financiado por el Programa de Fomento del Empleo y la Solidaridad Social de la Unión Europea - PROGRESS (2007-2013).

Este programa está gestionado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea. Se estableció para apoyar financieramente la ejecución de los objetivos de la Unión Europea en el área de Empleo y Asuntos Sociales, según lo establecido en la Agenda Social, y así contribuir al alcance de los objetivos de la Estrategia de Lisboa en estos ámbitos. Este programa, de 7 años de duración, se dirige a todas las entidades interesadas en fomentar el desarrollo de un empleo adecuado y eficaz, la legislación social y las políticas en la UE27 y los países AELC/EEE, así como en aquellos candidatos y precandidatos a la UE.

La misión de PROGRESS es fortalecer la contribución de la UE en apoyo del compromiso de los Estados miembros. PROGRESS es fundamental para:

- ofrecer análisis y asesoramiento político sobre las áreas del programa PROGRESS;
- supervisar e informar sobre la aplicación de la legislación y las políticas de la UE en las áreas de desarrollo normativo del programa PROGRESS
- promover la transferencia de políticas, el aprendizaje y el apoyo entre los Estados miembros sobre los objetivos y prioridades de la UE, y
- divulgar los puntos de vista de las partes interesadas y de la sociedad en general

Para obtener más información, consulte: ec.europa.eu/progress

La información contenida en esta publicación no refleja necesariamente la posición u opinión de la Comisión Europea, que es el Órgano de Contratación.

Socios



El conjunto de guías de salud mental y empleo han sido desarrolladas por:

Vladimir Sotirov, Dimitar Germanov, Tsveta Zlateva, Kalina Denkova y Katina Pancheva (European Institute of Sustainable Development); Teresa Orihuela Villameriel, Loreto Cantero López, Eva Iglesias Vazquez y Sara Marcos Ispierto (Fundación INTRAS); Greater Manchester Public Health Practice Unit; Kirstie Haines y Christopher Pope (New Economy); Pablo García-Cubillana de la Cruz, Carmen Pérez Romero, Evelyn Huizing y Yolanda Fornieles García (Servicio Andaluz de Salud y Escuela Andaluza de Salud Pública); Dr. Christiane Hillger y Maïke Bellmann (Technische Universität Dresden - orschungsverbund Public Health Sachsen und Sachsen Anhalt).

Los enlaces están actualizados a fecha de marzo de 2012. Si alguno de ellos no funcionara, puede intentar localizarlos accediendo a la página principal del sitio web referenciado.