

18

ENTORNOS DE TRABAJO SALUDABLES. LA SALUD MENTAL

¿Qué entendemos por salud mental?

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS): “La salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, aprender y trabajar adecuadamente e integrarse en su entorno”.



Los problemas de salud mental, independientemente de su origen, pueden afectar al desempeño y al bienestar en el trabajo. Sin embargo, el entorno laboral no debería ser la causa de estos problemas. Por el contrario, el trabajo debe contribuir a promover una buena salud mental y, cuando existen dificultades, puede favorecer la recuperación y la inclusión de las personas con problemas de salud mental.

Un entorno de trabajo saludable protege y promueve la **salud mental** al minimizar riesgos psicosociales.

Pueden estar
relacionados



Con el contenido o el horario del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, carga excesiva de trabajo, entre otros.

Es fundamental que las empresas tomen conciencia de la importancia de gestionar la salud mental en el ámbito laboral e implanten políticas que identifiquen, evalúen los riesgos que generan un daño en la salud mental de la plantilla y desarrollen medidas preventivas, programas y/o acciones encaminadas a la prevención de problemas de salud mental. Estas medidas deben ir encaminadas a:

PREVENIR

Los problemas de salud mental relacionados con el trabajo mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral.

PROTEGER Y PROMOVER

La salud mental de las personas trabajadoras.

APOYO Y/O ADAPTACIÓN DE PUESTOS

A aquellas personas que tengan un problema de salud mental, favoreciendo su recuperación, permanencia en el empleo y plena integración laboral.

PARA **PREVENIR** LOS PROBLEMAS DE SALUD MENTAL LAS EMPRESAS DEBEN GESTIONAR CORRECTAMENTE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES A TRAVÉS DE SU IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN E IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS NECESARIAS.

IDENTIFICAR Y EVALUAR ES EL PRIMER PASO PARA CREAR ENTORNOS SALUDABLES**Ejemplos para proteger y promover
la salud mental en las empresas**

- Campañas de sensibilización para normalizar la salud mental en la empresa, combatir el miedo a declarar este tipo de problemas y de esta forma dejar de ser invisibles.
- Fomentar una cultura organizativa basada en la aceptación, el respeto y el apoyo, informando a toda la plantilla sobre los recursos y canales disponibles para pedir ayuda de forma confidencial.
- Facilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras en el diseño de sus puestos y procedimientos de trabajo.
- Impartir formación a la dirección, mandos intermedios y personas con responsabilidades de supervisión para que comprendan cómo los riesgos psicosociales pueden afectar a la salud mental y adquieran herramientas para prevenirlos, detectarlos y gestionarlos adecuadamente.
- Realizar actividades de identificación de problemas relacionados con la salud mental. Las pequeñas empresas con menos recursos para realizar este tipo de actividades, pueden ponerse en contacto con su mutua colaboradora con la Seguridad Social ya que estas suelen tener programas de asesoramiento a empresas para identificar factores de estrés laboral y mejorar la organización del trabajo.

**Ejemplos de medidas de apoyo y/o
adaptación de puestos a las personas
con problemas de salud mental**

- Medidas que faciliten la flexibilidad horaria, cuando sea posible, para facilitar la adaptación a las necesidades de la persona trabajadora.
- Adaptar la carga de trabajo y los plazos de ejecución de las tareas, concediendo, cuando sea necesario, tiempo adicional para su realización.
- Establecer reuniones periódicas de seguimiento y apoyo entre la persona trabajadora y la persona responsable, con el fin de valorar la eficacia de las medidas adoptadas y realizar los ajustes necesarios.
- Implantar programas de reincorporación al trabajo tras una baja por motivos de salud mental, que contemplen una planificación individualizada, una reincorporación progresiva cuando sea necesaria y el acompañamiento durante el proceso, siempre con el consentimiento de la persona trabajadora.

Los programas de reincorporación deben tener como finalidad facilitar una reincorporación progresiva, segura y saludable al puesto de trabajo, evitando discriminación o riesgo de recaída, y garantizando en todo momento, la adopción de las medidas preventivas y organizativas que resulten necesarias.

De acuerdo con el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y el artículo 37.3.d) del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, *"el personal sanitario del servicio de prevención debe conocer las enfermedades que se produzcan entre las personas trabajadoras y las ausencias al trabajo por motivos de salud, con el único objetivo de identificar una posible relación entre dichas enfermedades o ausencias y los riesgos presentes en el lugar de trabajo"*.

Esta información resulta especialmente relevante para detectar posibles problemas derivados de la organización del trabajo o de la exposición a riesgos psicosociales, permitiendo adoptar las medidas preventivas necesarias para proteger la salud de la plantilla. En todo caso, el tratamiento de esta información debe realizarse respetando la confidencialidad y la normativa de protección de datos personales.

Es fundamental que las empresas garanticen que cualquier persona trabajadora que comunique una situación relacionada con su salud mental pueda solicitar apoyo preventivo y acogerse a las medidas necesarias sin temor a sufrir represalias, discriminación o consecuencias negativas sobre su relación laboral.