GUÍA PARA EMPRESAS

SOBRE LOS DERECHOS AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL

Padecer un trastorno mental no incapacita para trabajar. El objetivo de esta guía es informar de las ventajas que tiene contratar a personas con problemas de salud mental

Junta de Andalucía

FEAFES ANDALUCÍA
SALUD MENTAL

ÍNDICE

01 NUESTRO OBJETIVO

02 ¿QUÉ MARCO JURÍDICO ME AMPARA AL CONTRATAR A PERSONASEN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?

03 MI RESPONSABILIDAD SOCIAL: ¿CÓMO AYUDO A LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO Y A ESTE COLECTIVO EN PARTICULAR?

04 CON MI ACCIÓN, VOY A ALCANZAR EL OBJETIVO MÁS DIFÍCIL: FOMENTAR LA SENSIBILIZACION SOCIAL

05 BENEFICIOS ECONÓMICOS PARA EL/LA EMPLEADOR/A O EMPRENDEDOR/A

06 VENTAJAS PARA LA EMPRESA DE CONTRATAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR PORBLEMAS DE SALUD MENTAL

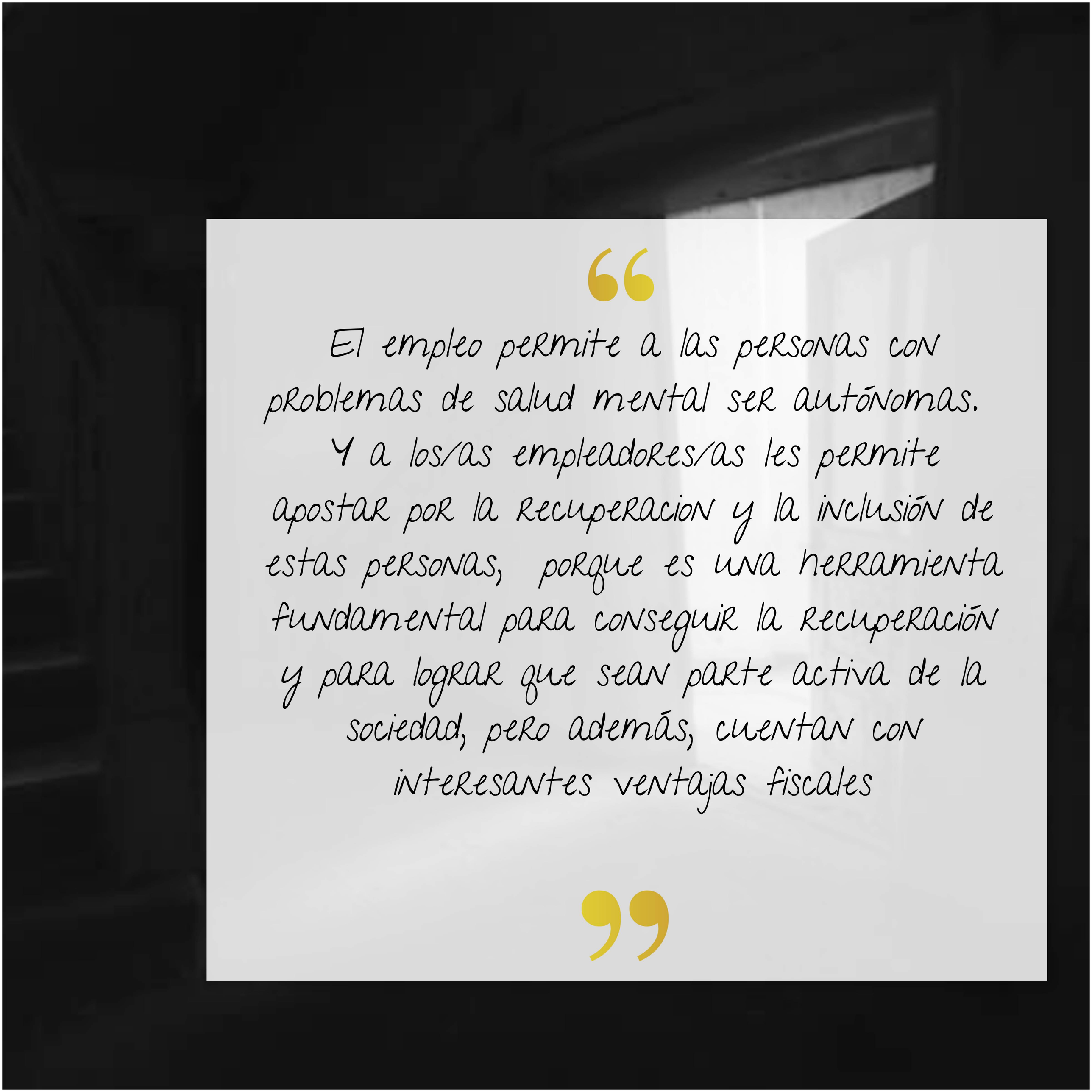
07 CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA POR EL/LA EMPLEADORA O EMPRENDEDOR/A

08 ORIENTACIONES PARA EMPLEADORES/AS Y EMPRENDEDORES/AS SOBRE PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL

09 ¿QUÉ PROCEDIMIENTOS PUEDO ENCONTRAR PARA LA CONTRATACIÓN A PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL?

10 YA ME DECIDÍ Y ACEPTO EL RETO ¿CÓMO HABILITO PUESTOS DE TRABAJO A PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL?

11 CONTACTO



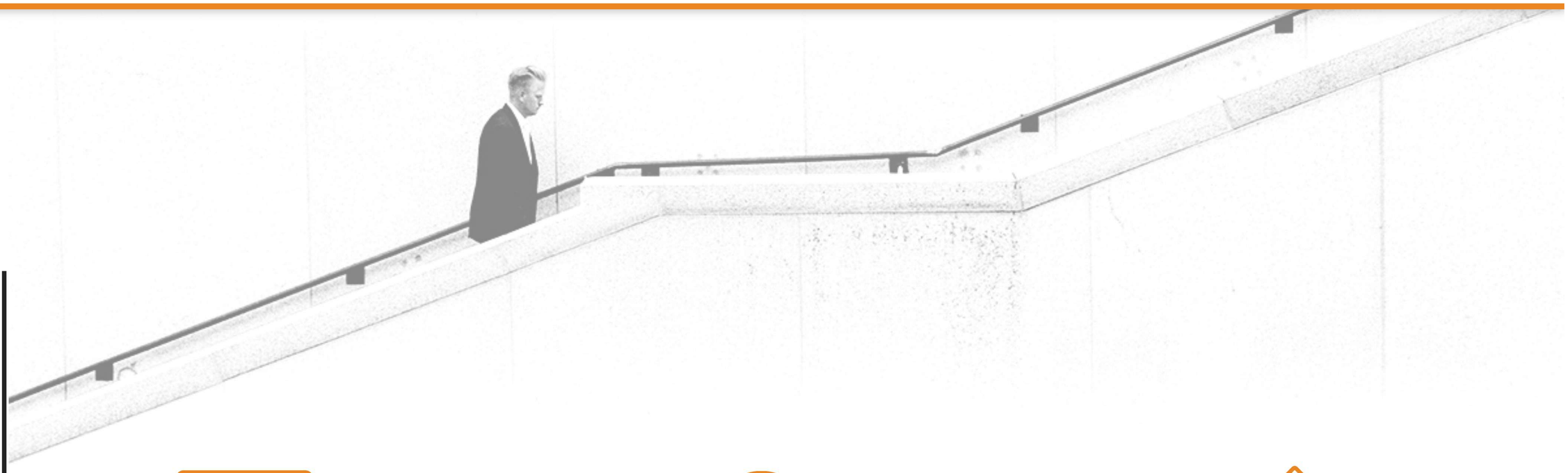
"El empleo permite a las personas con problemas de salud mental ser autónomas. Y a los/as empleadores/as les permite apostar por la recuperacion y la inclusión de estas personas, porque es una herramienta fundamental para conseguir la recuperación y para lograr que sean parte activa de la sociedad, pero además, cuentan con interesantes ventajas fiscales"

NUESTRO OBJETIVO

Esta guía surge por la necesidad de atender los derechos de las personas con problemas de salud mental ya que precisan de una protección singularizada en el ejercicio de sus derechos y libertades, debido a las necesidades específicas derivadas de su situación personal, pero además sirve para que, en aquellos casos en los que la persona se encuentre en situación de discapacidad, el/la empleador/a reciba dciertos beneficos fiscales.

Es por ello que desde FEAFES Andalucía Salud Mental, queremos demostrar que las personas con problemas de salud mental son capaces de unirse al mercado laboral y trabajar, lo mismos que cualquier otra persona, si se les da el apoyo específico que necesitan. **El objetivo de esta Guía es promover la inclusión social y laboral de las personas con problemas de salud mental.**

MARCO LEGISLATIVO



LEY 51/2003

La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad establece, por su parte, medidas para garantizar y hacer efectiva esta igualdad a las personas con discapacidad, lo que implica necesariamente prohibición de discriminación sea esta directa o indirecta.

Recoge, en su artículo 12, medidas de sensibilización y formación para promocionar la igualdad de oportunidades y la no discriminación. La aplicación real y efectiva de este artículo sería fundamental para los problemas de estigma de la salud mental, pero es una meta que aún está pendiente de alcanzar.

LEY 26/2011

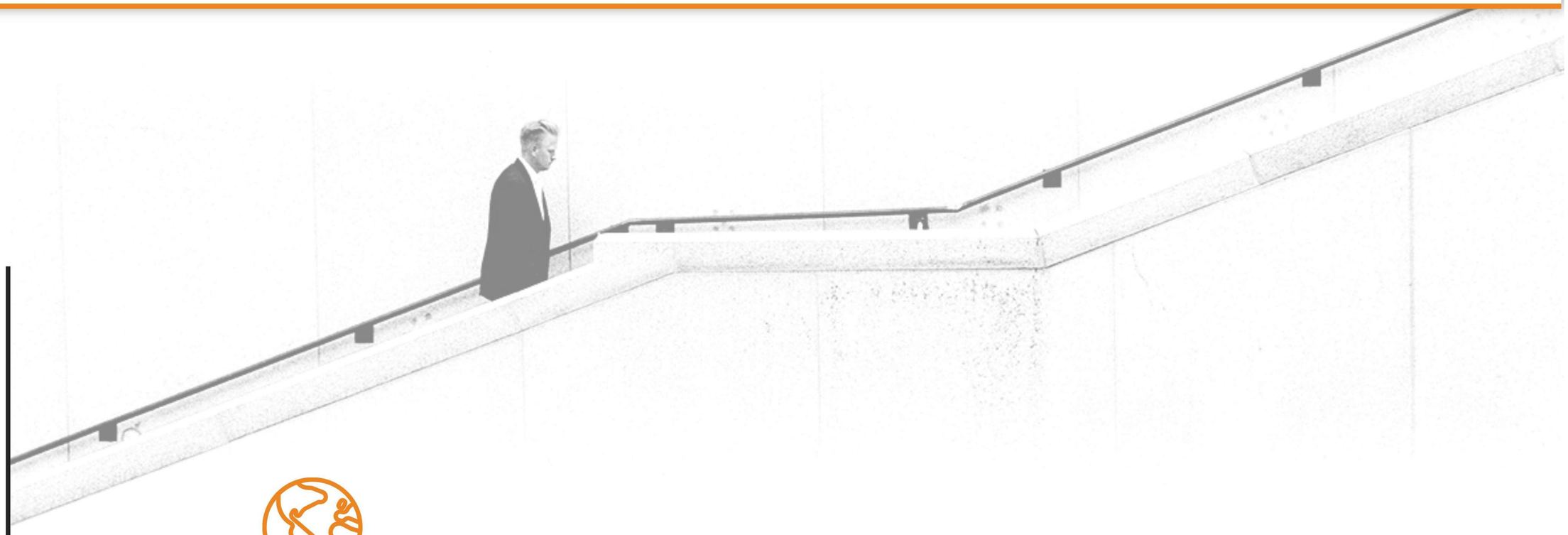
Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad o el Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre.

Ambas normas modifican otras que le precedían, así como reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituían discriminación contra las personas con discapacidad, pues la salud mental queda comprendida dentro del ámbito de la discapacidad psicosocial.

LEY GENERAL DERECHOS PERSONAS CON DISCAPACIDAD/2013

La Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (2013) en su artículo 37.1,

Tipos de empleo de las personas con discapacidad dispone que: "Será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación".



MARCO LEGISLATIVO

CONTEXTO INTERNACIONAL

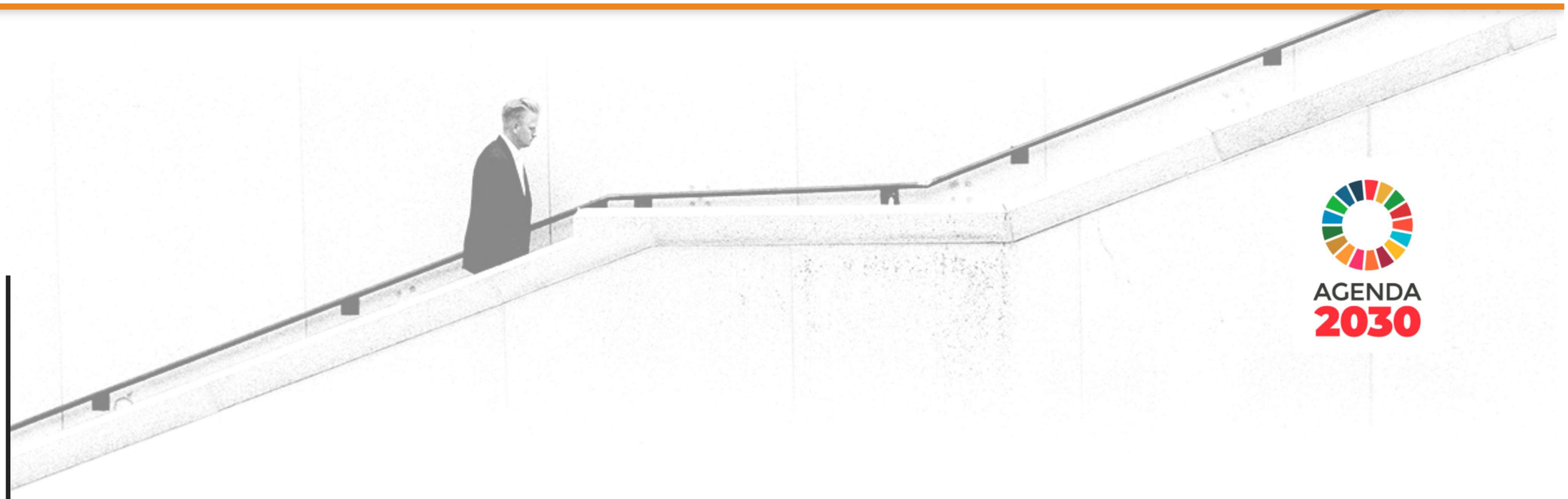
En el contexto internacional y en relación a la salud mental, la Organización Mundial de la Salud, ante la necesidad de una respuesta integral y coordinada de los sectores sanitarios y sociales de los distintos países, emite un Plan de acción sobre salud mental 2013–2020:

• Orientado a garantizar un tratamiento integral con un enfoque multisectorial.

• Fomento de la promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación, atención y recuperación, para así evitar situaciones donde se niegan derechos esenciales.

Esta organización internacional también nos ha recordado en varias ocasiones que personas con problemas mentales suelen vivir situaciones de vulnerabilidad y pueden verse excluidas y marginadas de la sociedad y que estas situaciones contravienen el acuerdo ratificado por distintos países en la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, que en nuestro país, se encuentra en vigor desde el 3 de mayo de 2008:

• “Todas las personas tienen los mismos derechos y libertades y que hay que proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, así como su participación en la vida civil, política, económica, social y cultural de sus países”.



MARCO LEGISLATIVO

AGENDA 2030 · ODS

El 25 de septiembre de 2015, 193 países, entre ellos España, se comprometieron con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030. Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS , proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que **NO DEJE A NADIE ATRÁS**. Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos.

Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo TODO EL MUNDO tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y personas como TÚ.

OBJETIVO 3. SALUD Y BIENESTAR

Es necesario promover las medidas de prevención e intensificación de discapacidades, reduciendo el impacto sobre la salud de la persona, su calidad de vida y su integración en las actividades de la sociedad.

Mantener el carácter universal, público y gratuito del sistema sanitario, así como garantizar su sostenibilidad, es uno de los objetivos del gobierno de España revisando la legislación y normativa vigentes de manera que contribuyan a la consecución de este carácter universal de la sanidad pública.

OBJETIVO 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos/as.

No se puede concebir una mejora en las condiciones de vida de las personas sin abordar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, sin un empleo productivo y en condiciones dignas

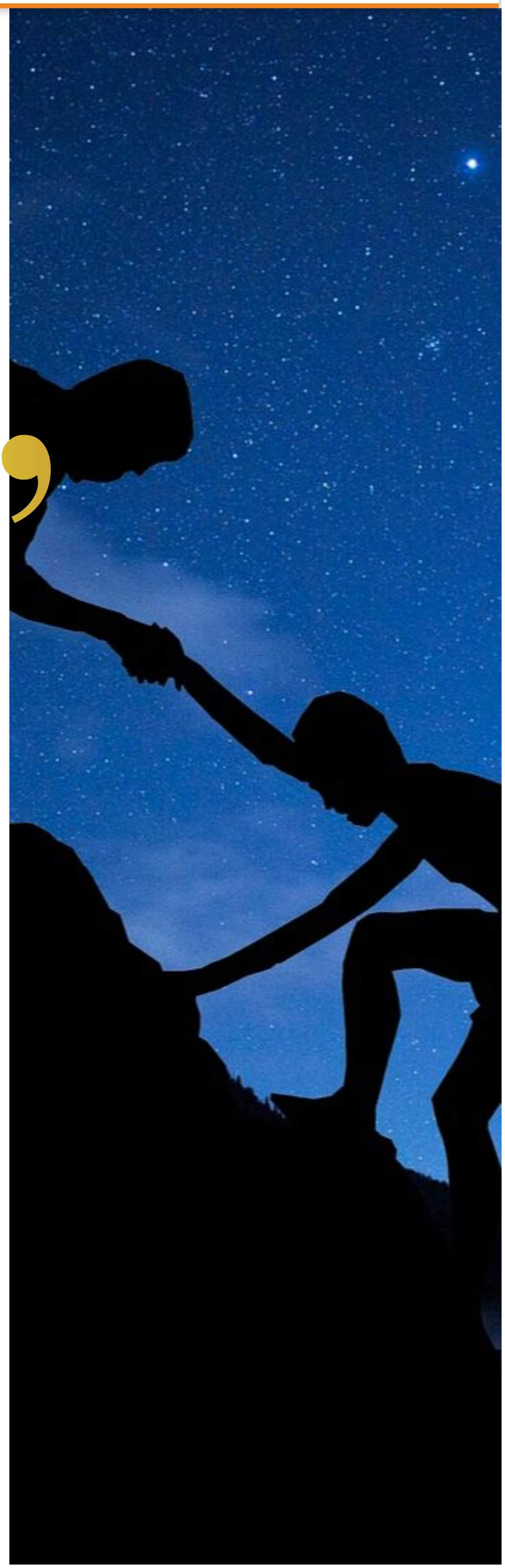
RESPONSABILIDAD

MI RESPONSABILIDAD SOCIAL: ¿CÓMO AYUDO A LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO Y A LAS PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL EN PARTICULAR?

> "El reto: Evitar discriminación socio laboral"

La definición de la **Responsabilidad Social Corporativa** es que la ofrece la Comisión Europea en su Libro Verde 'Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas': "La RSEC es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores".

El Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social ahonda en esta definición: "La RSE es una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con todos los públicos con los cuales ella se relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad; preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales".



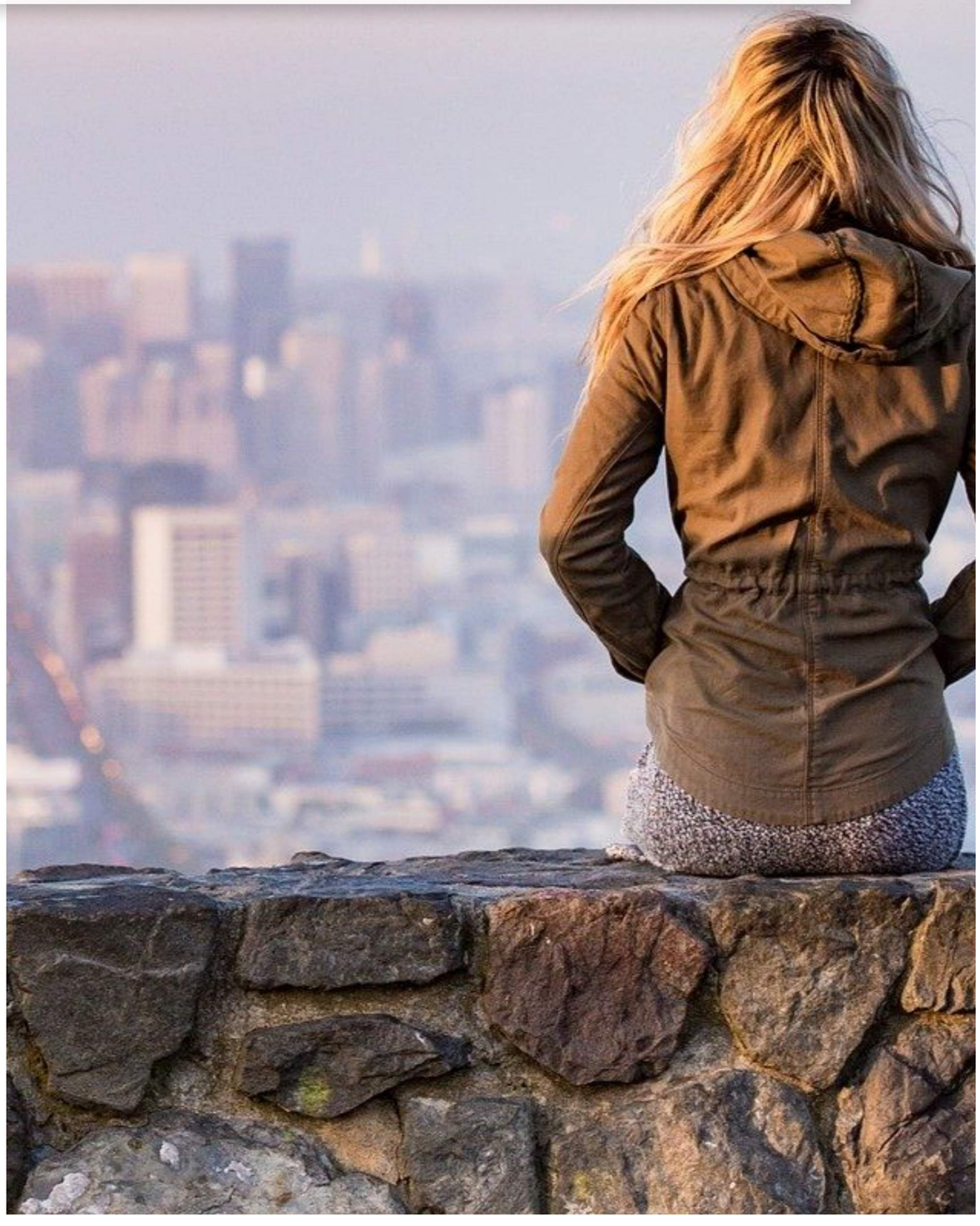
CON MI ACCIÓN, VOY A ALCANZAR EL OBJETIVO MÁS DIFÍCIL: FOMENTAR LA SENSIBILIZACION SOCIAL

> *Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con capacidades diferentes y con barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás*

SENSIBILIDAD

En las experiencias de inclusión laboral de personas con capacidades diferenciadas, se ha podido identificar impactos positivos, caracterizados de la siguiente manera:

1. Equipos de trabajo que potencian acciones y valores frente a las personas sin discapacidad.
2. Equipos de trabajo más unidos, productivos y respetuosos ante la diversidad.
3. Imagen corporativa positiva de responsabilidad social ante los clientes externos y frente a empresas del mismo giro de negocio.



SENSIBILIDAD

CON MI ACCIÓN, VOY A ALCANZAR EL OBJETIVO MÁS DIFÍCIL: FOMENTAR LA SENSIBILIZACION SOCIAL

3. **Cinco beneficios para todos de trabajar en un equipo inclusivo:**

- “Las personas con diversidad funcinal tienen la capacidad de generar nuevas ideas y pueden aportar conocimientos igual que el resto. Conociendo su trabajo tienen gran facilidad de integrarse en el equipo.”
- Aumenta su capacidad de empatía y no tienen reparo en poner más de sí mismos ayudándose entre sí y aprendiendo unos de otros.
- Las empresas comprometidas socialmente son también las mejor valoradas. De hecho, el 67% de las personas consumidoras en España prefieren a las empresas que se posicionan respecto a temas tan actuales y relevantes como la sostenibilidad, la transparencia o las prácticas de empleo equitativas.
- Todas las empresas, o al menos, muchas de ellas, cuentan con personas con discapacidad entre sus clientes. Sin embargo, la mayoría de las veces los puntos de venta no son accesibles, la atención al cliente tampoco, algunos productos tampoco y un sinfín de cosas más. Un cúmulo de obstáculos que impide que los clientes con discapacidad estén satisfechos. Incorporando a personas con discapacidad en nuestro equipo conseguiremos atender mejor esas necesidades.
- Todas las personas tienen derecho a poder realizarse profesionalmente, incluidas las personas con problemas de salud mental. De hecho, no hay más que ofrecer oportunidades para que lo demuestren. Haciéndolo, no solo contribuiremos a promover la inclusividad laboral, si no que serviremos de ejemplo para otras empresas, favoreciendo que tomen conciencia y se animen a contratarlas en sus empresas, visibilizando a un colectivo cuyo talento nos puede hacer avanzar como sociedad, a nivel económico y humano.

“La discapacidad no implica incapacidad, por eso, hay que tener en cuenta que el trato a que tienen derecho las personas en situación de discapacidad es el mismo que el de cualquier otra persona, sin compasión, ni paternalismos, sino con naturalidad y respeto a su dignidad”

BENEFICIOS ECONÓMICOS PARA EL/LA EMPLEADOR/A O EMPRENDEDOR/A

Las empresas que incorporan a trabajadores/as que estén en situación de discapacidad cuentan con interesantes ventajas fiscales, tales como:

CONTRATOS INDEFINIDOS

Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

CONTRATOS INDEFINIDOS

BONIFICACIONES	POR EDAD	POR SEXO	
		HOMBRE	MUJER
BONIFICACIÓN GENERAL			
Trabajadores/as en situación de discapacidad entre 33% y 65 %	< DE 45 AÑOS	**4.500 €/año**	**5.350 €/año**
	> DE 45 AÑOS	**5.700 €/año**	**5.700 €/año**
DISCAPACIDAD SEVERA			
Trabajadores/as en situación de discapacidad mental a partir del 33% o física o sensorial superior al 65 %	< DE 45 AÑOS	**5.100 €/año**	**5.950 €/año**
	> DE 45 AÑOS	**6.300 €/año**	**6.300 €/año**

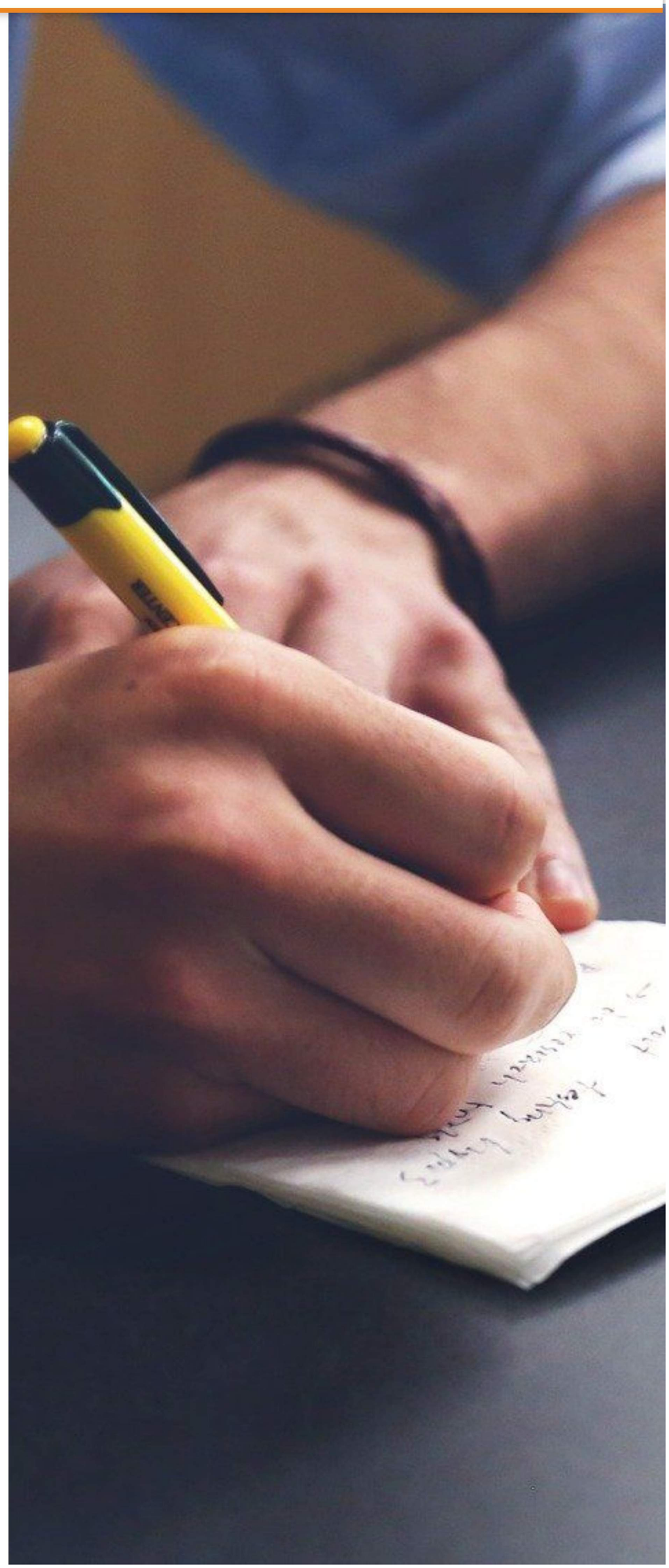
BENEFICIOS

Si el contrato se realiza a tiempo parcial, la bonificación será proporcional a la jornada pactada en el contrato, sin que pueda superar el 100% de la cuantía prevista.

Además, las empresas recibirán, en caso de que sea necesario, una subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52€ (*).

Por último, podrán beneficiarse de una deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades, en la cantidad de 6.000€ por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores/as que tengan grado de discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con grado de discapacidad del ejercicio anterior, con dicho tipo de contrato.

(*) Sujeta a regulación normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Cabe destacar que en estos momentos no se está aplicando)



BENEFICIOS

CONTRATOS TEMPORALES

Si el contrato temporal se celebra a tiempo completo, la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social oscila entre los **500 €/año y los 5.300€/año, en función de la situación de discapacidad que tenga, el sexo y edad del trabajador/a**

CONTRATOS TEMPORALES

BONIFICACIONES	POR EDAD	POR SEXO	
		HOMBRE	MUJER
BONIFICACIÓN GENERAL			
Personas en situación de discapacidad entre 33% y 65 %	< DE 45 AÑOS	**3.500 €/año**	**4.100 €/año**
	> DE 45 AÑOS	**4.100 €/año**	**4.700 €/año**
DISCAPACIDAD SEVERA			
Personas en situación de discapacidad mental a partir del 33% o física o sensorial superior al 65 %	< DE 45 AÑOS	**4.100 €/año**	**4.700 €/año**
	> DE 45 AÑOS	**4.700€/año**	**5.300 €/año**

BENEFICIOS

Si el contrato se celebra a tiempo parcial, la bonificación de las cuotas será proporcional a la jornada pactada.

Además, también se recibirá una subvención por adaptación del puesto, en los casos que sea necesario, de hasta 901,52€ para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección. (*)
Por último, la empresa recibirá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social (incluidas las de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales).

OTROS TIPOS DE CONTRATACIÓN

Contrato de formación: La reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social es del 50%. La duración de este tipo de contratos no puede ser inferior a 6 meses ni superar los 2 años, excepto si el convenio colectivo de ámbito sectorial fija duraciones distintas. En ningún caso se pueden superar los 4 años.
Contrato en prácticas: (de 6 meses a 2 años). La reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social es del 50%. La ley permite contratar a titulados, siempre que no hayan transcurrido más de 6 años desde la terminación de sus estudios.
Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con grado de discapacidad. Se aplicará una bonificación del 100% de las cuotas empresariales durante el tiempo en que persista la situación.
Transformación de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo de las personas con algun grado de discapacidad en indefinidos con bonificación.
Subvención de 3.907 por cada contrato transformado en indefinido a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

(*) Sujeta a regulación normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Cabe destacar que en estos momentos no se está aplicando)

BENEFICIOS

OTROS TIPOS DE CONTRATACIÓN

OTROS		
TIPOS	**BENEFICIO**	TIEMPO
DE FORMACIÓN	50% CUOTA SEGURIDAD SOCIAL	MÁS DE 6 MESOS MENOS DE 2 AÑOS
EN PRÁCTICAS	50% CUOTA SEGURIDAD SOCIAL	MÁS DE 6 MESOS MENOS DE 2 AÑOS
POR BAJA TEMPORAL CON GRADO DE DISCAPACIDAD	100% CUOTA SEGURIDAD SOCIAL	MIENTRA DURA LA BAJA
TRANSFORMACIÓN A INDEFINIDO	3.907 €	

(*) Sujeta a regulación normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Cabe destacar que en estos momentos no se está aplicando)

VENTAJAS PARA LA EMPRESA POR CONTRATAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR PROBLEMAS DE SALUD MENTAL

¿Qué beneficios tributarios se han previsto para el /la empleador/a?

Los artículos 47 y 50 de la LGPCD establecen deducciones adicionales en el pago del Impuesto a la Renta de tercera categoría por dos conceptos:

- Por las remuneraciones que las empresas privadas paguen a sus trabajadores/as con discapacidad.
- Por los gastos en los que incurran dichas empresas por concepto de ajustes razonables en el lugar de trabajo en favor de los trabajadores/as con discapacidad.
- Complementando lo anterior, el Decreto Supremo 287–2013–EF reglamentó los artículos 47 y 50 de la LGPCD y precisó que las deducciones adicionales constituyen créditos contra el Impuesto a la Renta; no obstante, dichos créditos no generan saldo a favor del contribuyente, no pueden ser arrastrados a los ejercicios siguientes, no otorgan derecho a devolución y no pueden ser transferidos a terceros.
- En esa línea, el Decreto Supremo 287–2013–EF ha dispuesto las siguientes reglas para la aplicación del crédito tributario a que se refiere el artículo 47 de la LGPCD: Importe del crédito equivale al 3% de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad, que devengue y se pague en el mismo.

VENTAJAS

VENTAJAS

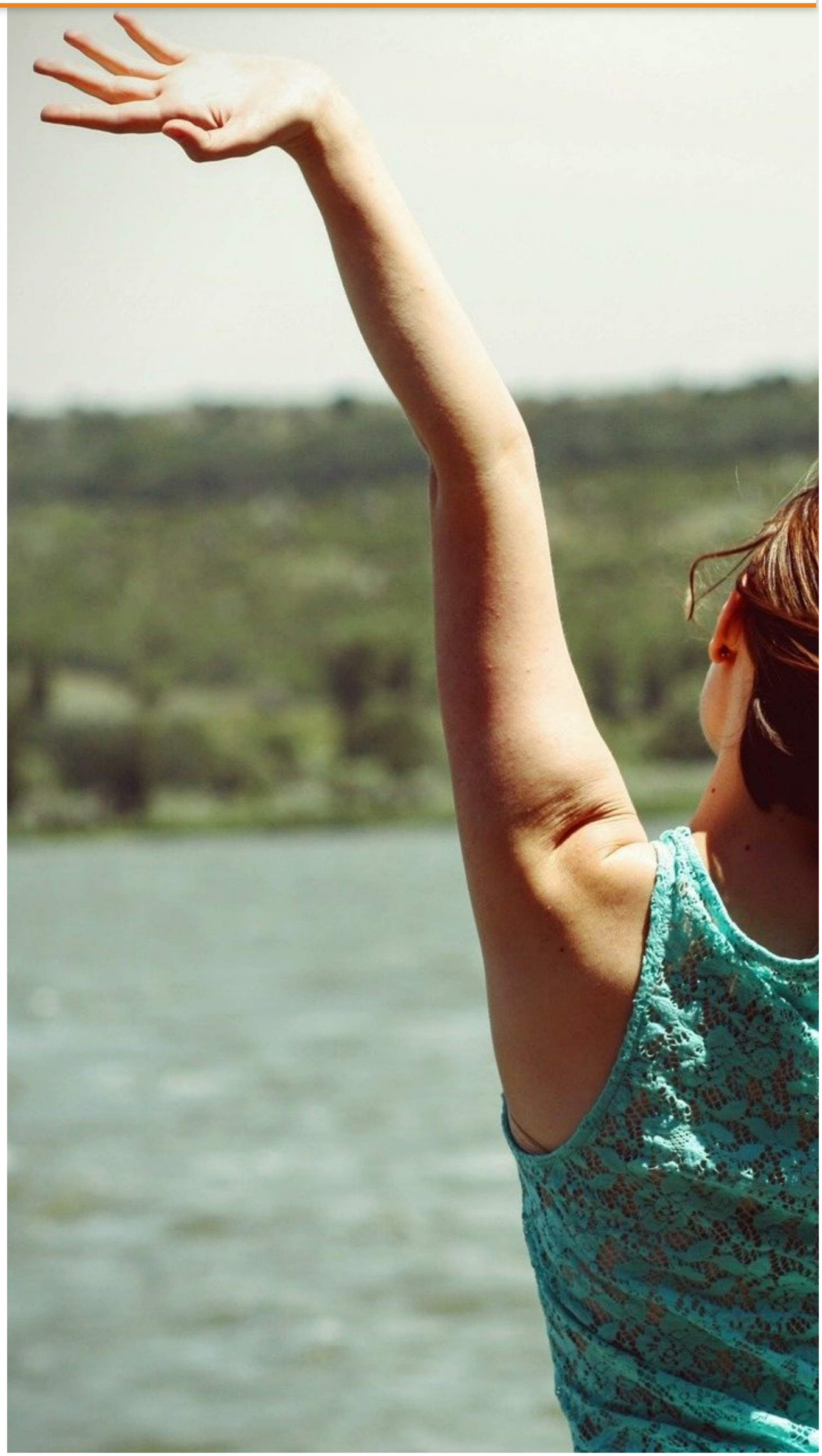
Beneficios de contratar a personas con problemas de salud mental

Las aptitudes laborales de las personas con diversidad funional crea una enseñanza valiosa y un espíritu de equipo que deben tener en cuenta las organizaciones. Algunos de los beneficios que genera la contratación de estos/as trabajadores/as son:

- **Mejora el clima laboral**. La integración de personas con problemas de salud mental en la empresa genera una mejora del clima laboral, cambia la actitud de los/as trabajadores/as y elimina muchos estereotipos.
- **Sensibiliza al resto de personal.** La oportunidad de trabajar con personas con capacidades diferenciadas sensibiliza al personal de la empresa, impulsando la aceptación de la diversidad y la no discriminación, con repercusiones que pueden ir más allá del lugar de trabajo.
- **Promueve el trabajo en equipo**. La oportunidad de compartir tareas con personas que tienen problemas de salud es una experiencia de aprendizaje mutuo. La inclusión laboral es un aporte al funcionamiento general de los equipos de trabajo.
- **Disminuye el ausentismo laboral de los equipos de trabajo**. Los/as trabajadores/as con problemas de salud mental tienen un ausentismo igual o menor que el resto del personal.
- **Genera un mayor compromiso**. Las personas conproblemas de salud mental que buscan trabajo han debido superar muchas dificultades. Cuando encuentran una oportunidad, la aprovechan desplegando un mayor esfuerzo y manifestando gran entusiasmo. Además, cuidan su puesto de trabajo, disminuyendo la rotación de empleados/as y los consiguientes costos y tiempos de capacitación.
- **Permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas.** Algunas personas tienen características únicas que les permiten adquirir destrezas superiores a las de otros/as empleados/as.
- **Promueve la innovación.**

VENTAJAS

- **Las personas con problemas de salud mental tienen flexibilidad para adaptarse y enfrentar situaciones adversas, y trasladan al lugar de trabajo sus habilidades para resolver problemas.** Su integración en el lugar de trabajo incentiva la forma en que se organiza la empresa, el diseño de productos y servicios dirigidos a dichas personas, así como estrategias para atraer y retener talentos diversos.
- **Mejora la reputación corporativa**. La imagen de la organización no sólo se ve afectada positivamente en el mercado, sino que también al interior de ésta. Se desarrolla un orgullo de pertenencia a una empresa que respeta e integra a personas con diversidad funiconal.
- **Permite acceder a beneficios tributarios**. Las empresas pueden acceder a beneficios tributarios por contratar a personas que tengan discapacidad.

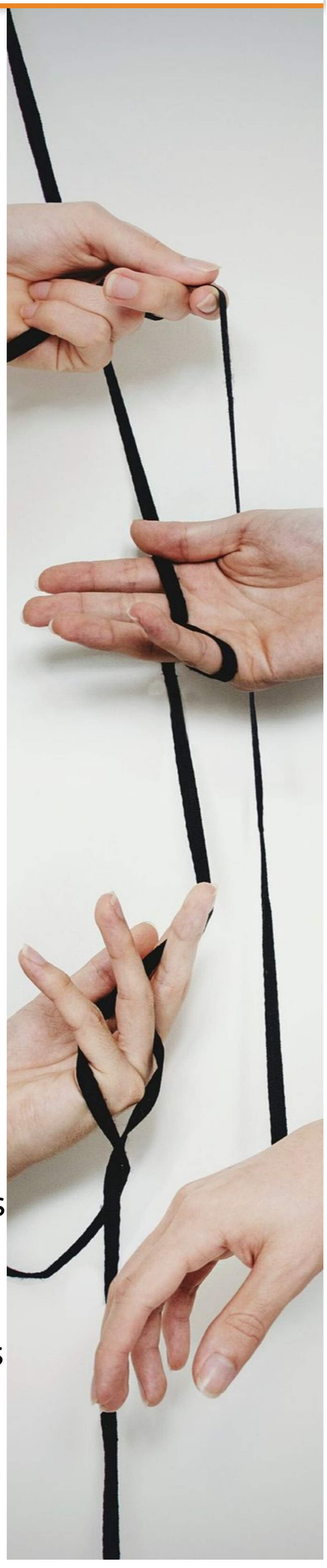


VENTAJAS

Beneficios para la plantilla de trabajadores/as de la empresa.

Los empleados/as que trabajen conjuntamente con una o varias personas con problemas de salud mental también se verán beneficiadas puesto que:

- Se producirá una mayor sensibilización respecto a las personas con problemas de salud mental dentro de la plantilla de trabajadores.
- Favorece a la aceptación de la diversidad.
- Favorece la no discriminación.
- Contribuye a la desestigmatización de las personas con problemas de salud mental.
- Consigue que la plantilla sea mucho más rica en valores como la tolerancia y que sea mucho más humana y empática.
- Cuentan con la perspectiva de un compañero/a con un problema de salud mental lo cual aporta con su propia experiencia un mayor conocimiento en cuanto a lo que supone el convivir diariamente con perosnas que padecen problemas de salud mental.
- Tener una plantilla que favorece la integración social.
- También favorece a la mejora de inclusión social.
- Favorece a que se desarrollen dentro de la plantilla principios tan importantes como la solidaridad y el compañerismo.
- Contribuye a la eliminación de estereotipos o ideas preconcebidas vinculadas a las personas con problemas de salud mental dentro del grupo de trabajadores. Al convivir diariamente con esta realidad conocerá realmente cómo es una persona con problemas de salud mental y que muchas de los conceptos que se tienen de ellas son totalmente erróneos.



CONSIDERACIONES

CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA POR EL/LA EMPLEADOR/A O EMPRENDEDOR/A.

A la hora de llevar a cabo la contratación por parte los/as empleadores/as de una persona con problemas de salud mental, deberían de tener en cuenta especialmente las siguientes cuestiones. Los/as empleadores/as no deben de concebir estas consideraciones como algo complejo o que complica la contratación, puesto que cuando se contrata a una persona que no tiene problemas de salud mental también se tienen que tener determinadas cuestiones en cuenta para que la persona sea efectiva en su nuevo puesto de trabajo. Simplemente hay que tener una actitud o una predisposición diferente frente a la contratación de una persona con problemas de salud mental:

- La empresa debe de proporcionar orientación, asesoramiento y acompañamiento llevando a cabo un programa de adaptación al puesto que la persona con problemas de salud mental va a desempeñar.
- Enseñar previamente al empleado/a con problemas de salud mental aquellas tareas y funciones que va a tener que realizar en su puesto de trabajo.
- Mostrar apoyo al trabajador/a para que pueda relacionarse con el entorno laboral bajo unas buenas condiciones.
- Llevar a cabo un seguimiento y una evaluación del proceso de inserción laboral de la persona con problemas de salud mental con el fin de que dicha inserción se produzca con éxito.
- Asesorar e informar correctamente a la propia empresa sobre las necesidades y proceso adaptativo de la persona con problemas de salud mental al puesto de trabajo en cuestión.

ORIENTACIONES

ORIENTACIONES PARA EMPLEADORES/AS Y EMPRENDEDORES/AS SOBRE PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL

En cuanto a la contratación de una persona con problemas de salud mental el/la empleador/a y/o el /la emprendedor/a debe de mostrar una actitud:

- **Positiva** frente a la contratación. Debe de centrarse más en los elementos positivos que trae consigo la contratación de una persona con problemas de salud mental que en las cuestiones que pudieran serlo menos.
- **Comprensiva** respecto al problema que presenta la persona con problemas de salud mental.
- **Colaborativa y cooperativa**
- **Obviar las ideas preconcebidas o estereotipos** relacionados con las personas con problemas de salud mental.

ORIENTACIONES

Tanto los/as empleadores/as como los/as emprendedores/as deberían de trabajar tres áreas fundamentales en cuanto a la salud mental en el ámbito laboral:

PREVENCIÓN:
Los/as empleadores/as y los/as emprendedores/as deben recibir y tener acceso a una serie de recomendaciones, un conjunto de pautas, acciones y actuaciones a seguir respecto a aquellos/as trabajadores/as que presenten problemas relacionados con la salud mental, con el fin de que se vea reducido el impacto de dicha enfermedad en el ámbito laboral y viceversa.
Acciones dirigidas a los/as empleadores/as en materia de prevención:

- La alta dirección debe de comprometerse firmemente con los problemas de salud mental en el ámbito laboral.
- Los responsables de área o supervisores deben de saber identificar que una persona padece un problema de salud mental y cómo se debe actuar si en algún momento necesita algún tipo de ayuda.
- Ayudar a los responsables de área a comprender el impacto que tiene la enfermedad mental en la capacidad de trabajo de una persona.
- Desestigmatizar los problemas de salud mental en el ámbito laboral es fundamental. Es muy importante poner en valor a las personas que presentan un problema de salud mental dentro del ámbito laboral. La plantilla de trabajadores debe disponer de la mayor información vinculada a los problemas de salud mental y conocer las herramientas necesarias para saber tratar el problema en cuestión de una forma positiva y constructiva.
- Llevar a cabo evaluaciones para poder anticiparnos a posibles situaciones de riesgo que puedan ser producidas por determinados cambios.
- La empresa debe de tener una política de transparencia para actuar frente a posibles situaciones de acoso o violencia.
- El personal de la empresa deben de saber dónde tienen que recurrir en el caso de estar experimentando problemas de ansiedad, insomnio, problemas personales o laborales, etc.

ORIENTACIONES

RECUPERACIÓN:

Cuando contratamos a una persona con problemas de salud mental puede darse el caso de que experimente un empeoramiento respecto a la enfermedad que padece y, por tanto, tenga que solicitar una baja para superar esa mala situación. Ante esta situación, los/as empleadores/as deben de conocer qué pautas deben seguir para que dicha persona se recupere y vuelva a su puesto de trabajo cuanto antes, disminuyendo de esta forma, la insatisfacción que estas personas sienten cuando afrontan una crisis.

Acciones dirigidas a los/as empleadores/as en materia de recuperación:

- **Planificar actuaciones** que consigan que el/la empleado/a se ilusione con la vuelta a su puesto de trabajo. Por ejemplo, llegando a un acuerdo con este/a en la elaboración de un plan de acción para su vuelta al trabajo.
- Los/as responsables de área deben de tener ciertos conocimientos de los distintos tipos de problemas mentales con el fin de adecuar su respuesta de una forma más óptima a los diferentes trastornos.
- **Contar de manera conjunta con el Servicio de Salud Laboral,** el /la supervisor/a del empleado, con el/la propio empleado/a y con el/la médico de referencia, etc.
- Se debe de mostrar cierta flexibilidad y a**daptar las actuaciones** de reincorporación al puesto de trabajo en función de las necesidades que el/la empleado/a pueda presentar. **Es importante facilitar que el/la empleado/a vuelva a incorporarse.**
- Si se producían tensiones o preocupaciones en el ámbito laboral del empleado/a, es importante darles solución con el fin de que sienta lo más cómodo posible.
- Asegurar que el procedimiento disciplinario no castiga al empleado/a que presenta problemas de salud mental.

ORIENTACIONES

REINCORPORACIÓN:

La vuelta al trabajo implica retomar funciones que se llevaban a cabo anteriormente, y el volver a realizarlas puede ser complicado en un principio. Por ello, las empresas deben de disponer de una serie de estrategias que contribuyan positivamente a que el /la trabajador/a vuelva a sus tareas progresivamente en un proceso de readaptación. Para garantizar la efectividad de estos planes es recomendable contar con la colaboración del Servicio de Salud Laboral, con la de las Agencias gubernamentales y otros organismos.

Acciones dirigidas a los/as empleadores/as en materia de reincorporación al trabajo para las personas con problemas de salud mental:

- Reunirse previamente con el/la empleado/a antes de que se vuelva a incorporar a su puesto de trabajo.
- **Establecer el plan de reincorporación laboral con el empleado, el cual clarifique la fecha de vuelta al trabajo, dónde se producirá y quién será la persona encargada de recibirle.**
- Debe de tenerse en cuenta y llegar a un acuerdo respecto a la manera en que el empleado quiere que sus compañeros sean puestos al tanto de vuelta al trabajo.
- El resto de la plantilla debe de saber qué cambios van a producirse a raíz de la vuelta al trabajo del empleado/a que se encontraba de baja.
- Planificar y adecuar la reincorporación: ordenar la zona de trabajo, gestionar el volumen de trabajo de la persona que se incorpora, etc.
- Establezca conjuntamente con el/la empleado/a un plan que reúna las respuestas que se darán si su vuelta al trabajo no es todo lo positiva que se esperaba.
- Los/as responsables de área deben de conocer los obstáculos a los que el/la empleado/a puede hacer frente.
- Llevar a cabo modificaciones en la zona de trabajo que previamente se hayan establecido con el trabajador que se incorpora a su puesto de trabajar. Por ejemplo, mostrar cierta flexibilidad en cuanto a las horas de trabajo, adaptación de las tareas, etc.
- En general, es muy importante que los/as empleadores/as muestren en todo momento una actitud positiva y comprensiva frente al hecho de tener un/a empleado/a en plantilla con problemas de salud mental.

PROCEDIMIENTOS

¿QUÉ PROCEDIMIENTOS PUEDO ENCONTRAR PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL?

a) Definición del puesto de trabajo.

Se deben analizar, tanto las instalaciones y el lugar de trabajo donde permanecerá la persona con problemas de salud mental, como las habilidades requeridas para el puesto.

b) Convocar candidatos.

Hay que construir el perfil y definir las funciones del puesto, al igual que para cualquier otro puesto de trabajo a cubrir.

c) Elegir a la persona correcta.

La clave en este proceso está en evaluar las aptitudes más que las limitaciones (si es que las tuviera).

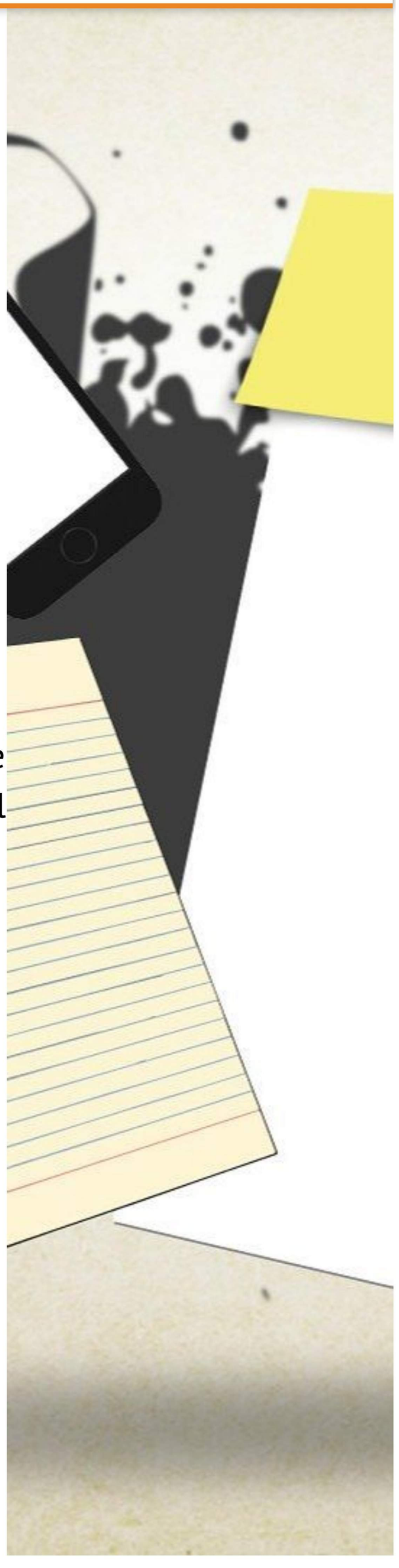
En cuanto a los problemas de salud mental, haz todas las preguntas que necesites para saber si la persona reúne los requisitos necesarios para el puesto vacante.

d) Consideraciones ante la incorporación de una persona con problemas de salud mental a tu empresa.

Como en cualquier otro caso, se deberá realizar un proceso de introducción a las instalaciones, al equipo de trabajo y al entorno cercano.

Para crear un buen ambiente de trabajo, tanto para la persona con problemas de salud mental como para los demás, es necesario informar a todos sobre la nueva incorporación (comunicándole la diversidad funcional de su nuevo/a compañero/a).

De esta forma, todos se preparan para recibir de la mejor manera a la persona que se está incorporando a la empresa, y tienen claridad sobre las necesidades, capacidades y limitaciones de esta persona.



HABILITACIÓN

YA ESTOY DECIDIDO Y ACEPTO EL RETO, ¿CÓMO HABILITO PUESTOS DE TRABAJO A PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL?

Una de las condiciones básicas para que la persona con diversidad funcional desempeñe adecuadamente sus actividades laborales, es la accesibilidad.

Adaptar los puestos de trabajo para las personas en situacion de discapacidad no es solo una obligación legal, recogida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sino que también es una ventaja competitiva para las empresas que avanzan en su grado de inclusión y competitividad.

Así, la adaptación del puesto de trabajo consiste en la adecuación del entorno laboral a las características de las personas con problemas de salud mental teniendo en cuenta sus habilidades y limitaciones.

Antes que nada, es necesario analizar a la persona trabajadora, sus tareas y su puesto de trabajo, para así determinar qué modificaciones son necesarias para garantizar la autonomía y los derechos del trabajador. En la mayoría de los casos, los ajustes son mínimos y no suponen apenas costes para la empresa.
Pueden ser, por ejemplo:
* Adaptaciones del espacio.
* Ajustes de la iluminación.
* Cambios del mobiliario.
* Flexibilización de horarios para visitas médicas, rehabilitación...

CONTACTO

Dirección

Avenida de Italia, 1 –
bloque I – local
41012 Sevilla

Email

feafesandalucia@feafesandalucia.org

Teléfonos

954 23 8781

Redes sociales

BUSCA ASOCIACIONES

Buscar Asociaciones FEAFES - FEAFES ANDALUCÍA SALUD MENTAL

FEAFES-Andalucía está formada por 17 asociaciones que integra a más de 18 mil personas en Andalucía, con la única misión de contribuir a mejorar su...

FEAFES ANDALUCÍA SALUD MENTAL