

## INSERCIÓN LABORAL Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL

### Compromiso para la promoción del empleo digno: un cambio de responsabilidades compartidas

Un **empleo digno es una herramienta de recuperación e inclusión social** que permite a las personas, con y sin discapacidad, contar con una fuente de ingresos económicos, mantenerse activos a nivel físico y mental, reforzar la autoestima y sentirse útiles y parte activa de la sociedad. En definitiva, el empleo es una de las claves para llevar una vida satisfactoria.



Desde AFES Salud Mental trabajamos para que las personas con problemas de salud mental puedan conseguir este empleo digno y para facilitar a las empresas la incorporación de trabajadores/as que desempeñen adecuadamente las tareas de su puesto de trabajo. Sin embargo, sabemos que este es un camino de responsabilidades compartidas entre las personas trabajadoras, las empresas contratantes y nuestra entidad.

Que el **empleo sea un factor de salud, dependerá en gran parte de las condiciones laborales y el ambiente de trabajo**. Por esta razón se deben cuidar algunas cuestiones ligadas a los derechos laborales y a las dinámicas de relación dentro de la empresa. Esto redundará positivamente en las personas trabajadoras, pero también en el funcionamiento y rendimiento de la empresa.

### Pautas de actuación recomendadas para el mantenimiento del empleo



Con el fin de prestar un servicio de calidad a las empresas y mejorar el bienestar laboral de las trabajadoras, hemos recopilado algunas pautas de actuación para que las personas con problemas de salud mental puedan mantenerse en el puesto de trabajo realizando su labor adecuadamente.

Muchas de estas medidas pueden aplicarse también al resto de la plantilla, reduciendo los niveles de estrés laboral.

**Estudiar el perfil y capacidades de cada trabajadora** en el momento de entrevistar y asignar tareas. Durante la entrevista es importante centrar la conversación en las capacidades de las personas y/o por las condiciones que le vienen bien o mal a su salud en general a la hora de desarrollar un buen trabajo. No es ético preguntar por el diagnóstico porque puede hacer que la persona se sienta incómoda y no pueda expresar correctamente el resto de potencialidades que podría aportar a la empresa. Desde AFES prestamos un servicio de asesoramiento para trabajar de manera personalizada con cada perfil y tomar las medidas más adecuadas para que el personal contratado tenga un buen rendimiento en su puesto de trabajo, así como detectar y reducir posibles elementos de estrés para la persona.

# buenas prácticas

## empleo

**Adaptación del puesto de trabajo** según el perfil de cada trabajadora. Para ello, el equipo técnico de AFES podrá asesorarle para hacer los ajustes necesarios a la situación de cada persona: favorecer turnos conciliadores, anotar tareas a realizar, tener una persona de apoyo en el puesto, etc. son algunas de las adaptaciones que se han consensuado para el mantenimiento del empleo.



**Persona de apoyo y formación inicial.** Es importante asignar a una persona que pueda explicarle de manera detallada sus tareas y a la que acudir en caso de duda. Esta persona debe estar coordinada con las profesionales de la entidad social para prestar el apoyo más completo posible ante situaciones estresantes. Pasado el periodo de aprendizaje, hay que facilitar que la trabajadora tenga autocontrol de sus tareas y conseguir que lleve a buen término tareas, retos y demandas.

**Generar estabilidad en el puesto de trabajo.** Es importante explicar tareas y horarios a la persona y mantener estas pautas en el tiempo y no realizar cambios continuos. Si hubiera algún cambio, es conveniente explicarlo y solventar las dudas que puedan surgir, aclarando si se trata de un cambio puntual o permanente y con cierto margen de antelación. Si se plantea realizar cambios de puestos, se debe valorar cada perfil, para evitar que la situación le sobrepase al no estar preparado o no encajar en las nuevas tareas o puesto. Los continuos cambios pueden hacer que una buena trabajadora disminuya su rendimiento.

**Respetar horarios, descansos y turnos.** Es importante que la persona no haga más horas de las asignadas y que se respeten los turnos de descanso. Es una medida positiva también avisar con antelación de los periodos vacacionales, para que la persona pueda planificar su tiempo libre y evitar turnos rotativos y/o nocturnos.



**Carga de trabajo razonable.** Es necesario establecer unos objetivos de trabajo y tiempos razonables con la persona. Se debe evitar la inclusión de servicios no previstos en el momento de la contratación, que den como resultado un aumento de servicios a prestar y como consecuencia más horas de trabajo. Cuando sea éste el caso, coordinarse con el profesional técnico de derivación para valorar la idoneidad del cambio y, en caso de que se valore un incremento de tareas, se debe hacer de manera paulatina y razonable con los tiempos y ritmos de trabajos que la persona puede aportar.



**Buen ambiente laboral.** Las empresas deben favorecer un buen ambiente de trabajo, desechando dinámicas que fomenten el trabajo bajo presión excesiva y la competitividad. Las personas encargadas deben dar ejemplo en cuanto a formas y trato entre las personas en la empresa, trabajando con asertividad a la hora de dar indicaciones, hacer correcciones, etc.

**Confidencialidad.** El estigma de la salud mental es un miedo constante de la persona, los prejuicios afectan su imagen social y en muchos casos su autoestima. Desde la empresa se debe guardar total confidencialidad sobre la información de la persona contratada, y es interesante hacer saber a la persona que su información personal está salvaguardada.

# buenas prácticas empleo



**Compartir con la persona trabajadora.** La empresa debe indicar a la trabajadora si está realizando adecuadamente su labor o si hay alguna tarea que debe mejorar, siempre cuidando las formas y en los momentos adecuados (preferiblemente en privado). Felicitar y/o corregir a las trabajadoras hará que disminuyan el nivel de incertidumbre sobre su desempeño. También es necesario escuchar a la trabajadora para saber cuáles son sus dificultades, dudas, etc. así como aspectos positivos de su puesto de trabajo.

**Enriquecimiento de tareas.** Cada perfil profesional es distinto y, aunque hay personas que desempeñan bien tareas rutinarias, hay otras que demandan la diversificación de tareas o tareas más complejas pasado un tiempo, ya que la falta de actividades estimulantes puede ser causa de estrés. Estos cambios se deben realizar de manera paulatina y consensuada con la persona.

**Cercanía al puesto de trabajo.** La cercanía en el puesto de trabajo es una variable importante en la calidad de vida. En caso de disponer de varios centros de trabajo, tener en cuenta este factor puede ayudar al mejor rendimiento de la persona trabajadora.



**Respeto de los derechos laborales:** nos referimos a derechos universales pero que muchas veces se vulneran y pasan factura a la salud y productividad de la plantilla. Pagar un sueldo justo y respetar las medidas de conciliación laboral y familiar son algunas de las medidas más destacadas. Es necesario informar y respetar estos derechos para asegurar el mantenimiento de la persona en su puesto de trabajo.

**Facilitar documentación que acredite la relación laboral en plazos razonables:** Facilitar la documentación de alta en la empresa, lo antes posible, aportará la claridad necesaria a la persona sobre la situación en la que está, permitiéndole realizar las gestiones necesarias para compatibilizar su alta laboral junto a la percepción de prestaciones u otras gestiones necesarias tras su incorporación al mundo laboral. Igualmente es conveniente que la persona disponga de las nóminas en fecha, así como cualquier otra documentación de la empresa que acredite la relación laboral.

## Servicio de apoyos en el empleo a las empresas desde AFES Salud Mental

AFES Salud Mental dispone del apoyo y acompañamiento del equipo técnico del Servicio de orientación sociolaboral en salud mental sin coste para las empresas, que ayudarán a seleccionar a la persona más adecuada para puestos vacantes y realizará un seguimiento de la persona contratada, asesorando en cuanto a la adaptación al puesto de trabajo e informando sobre las ayudas y bonificaciones a la contratación.

**Actualización junio 2021**