
1. GOGOETA MAHAIA: OSASUN MENTALEKO ARRAZOIENGATIK BAJA LUZE BATEN ONDOREN LANPOSTURA ITZULTZEKO PROTOKOLOAK

2ª MESA DE REFLEXIÓN: PROTOCOLOS DE REINCORPORACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO TRAS UNA BAJA PROLONGADA POR MOTIVOS DE SALUD MENTAL

IDEAS CLAVE

- **Identificación temprana e intervención específica** para disminuir situaciones incapacitantes en la población trabajadora y una mejora en la organización.
- **Infradeclaración - Enfermedad común - no investigación - gastos asumidos por el sistema público de salud- No reconocimiento laboral.**
- **Coordinación y comunicación** entre organismos intervinientes.

602.683
EN 2024

Tema del día:

Una epidemia silenciosa

Las bajas por salud mental se duplican en España en 7 años

Las incapacidades temporales por motivos psíquicos alcanzaron la cifra récord de 602.683 el año pasado ● Los expertos encuentran una explicación en el trauma de la pandemia, una mayor conciencia y la sensibilización social

GABRIEL UBIETO
Barcelona

Sara todavía tiene fresco en su memoria cuando, hace dos años, se plantó ante un centro de salud llorando. Acababa de salir del trabajo y, como venía siendo habitual desde hacía semanas, no pudo contener las lágrimas tras salir de la oficina. Una mala relación con su

ción por transparencia.

La tendencia es al alza y el ritmo que esa escalada ha cogido durante los últimos años, especialmente acuciado tras la irrupción de la pandemia, es veloz. Desde 2016, cuando la Seguridad Social registró un total de 283.923 bajas vinculadas a problemas de salud mental, se han más que duplicado las incapacidades de este tipo.

El cuadro más frecuente en 2023, con el 68%, fueron los trastornos asociados a la ansiedad

El trauma que supuso las experiencias derivadas del covid, una mayor conciencia y sensibilización sobre las cuestiones vinculadas con la psicología, así como un aumento generalizado de las incapacidades temporales de todo tipo explican, según los distintos expertos en la materia consultados para este reportaje, esa escalada de las incapacidades. Como el que le

diagnosticaron a Sara, el cuadro más frecuente entre los datos desagregados ofrecidos por la Seguridad Social, representando el 68% de las bajas reconocidas en 2023, es el de los trastornos asociados a la ansiedad.

Pese al sustancial aumento en los últimos años de las bajas en esta materia, Antoni Baena, doctor en Psicología y profesor de Cien-

516.375
 EN 2022

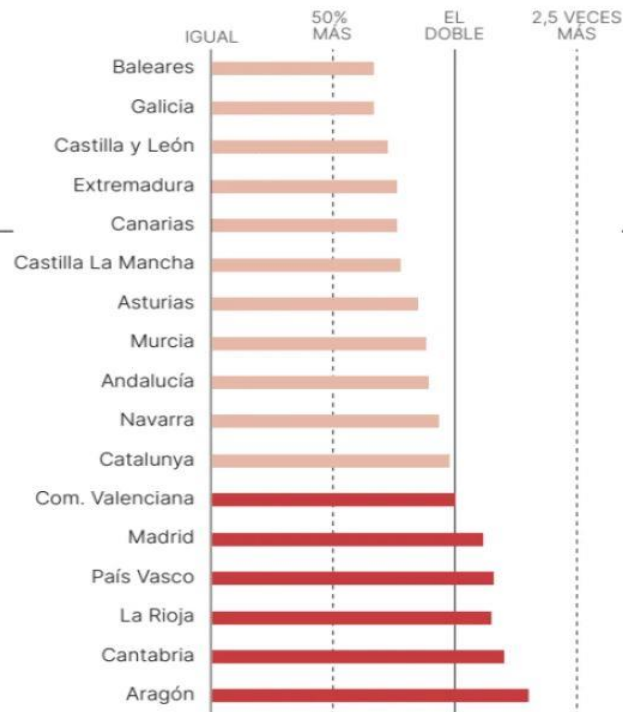
283.923
 EN 2016

cias de la Salud de la UOC, considera que son pocas. «Está infradiagnosticado. Hasta ahora se ha mirado hacia otro lado y se concebían los problemas de salud mental como algo meramente personal. Lo normal es que estas cifras sigan aumentando porque se va visibilizando. La gente cada vez tiene menos miedo a decir que está mal y se ha normalizado la idea de que a todo el mundo le puede pasar», afirma.

Desestigmatización

La pandemia ha espoleado un cambio cultural incipiente, como ocurrió en muchos otros ámbitos, como, por ejemplo, en la generalización del teletrabajo. En este caso, según coinciden las fuentes consultadas, hacia la desestigmatización de las cuestiones vinculadas con la salud mental. A lo que cabe sumar la propia experiencia de

CUÁNTO MAYOR ES EL CONSUMO DE ANTIDEPRESIVOS EN CHICAS QUE EN CHICOS



MÉDICOS ATENDIDOS POR PROBLEMAS DE SALUD MENTAL

Fuente: Organización Médica Colegial de España y OMS

Jueves, 26 de septiembre de 2024

el Periódico

Entidades y enfermos piden un cambio de cultura empresarial

Los sindicatos apoyan la reincorporación gradual al puesto de trabajo tras el alta

FIDEL MASREAL
 Barcelona

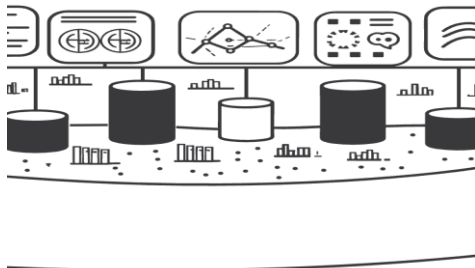
A Raquel Muñoz nadie le tiene que explicar qué es cuidar la salud mental en el empleo. En 2010 tuvo que ingresar en el Hospital de Sant Pau. «Tenía trabajo, pareja, niso

entidades de activistas es la reincorporación gradual tras una baja por un trastorno mental. «Cada vez más empresas la utilizan y está muy bien, y también hay personas que no la quieren, y otras con una gran carga familiar; yo misma hubiera preferido cobrar menos y hacer cuatro horas un mes, seis horas

PREMISAS DE DISEÑO DE UN PROTOCOLO DE RETORNO AL TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD MENTAL. FACTORES DE ÉXITO

- 1. Compromiso de la Dirección**
- 2. Proceso Estandarizado pero Flexible**
- 3. Enfoque Centrado en la Persona**
- 4. Sensibilización Organizacional**
- 5. Progresividad**

- 6. Transparencia y Comunicación**
- 7. Prevención del Estigma**
- 8. Confidencialidad**
- 9. Interdisciplinariedad**
- 10. Valoración Integral**
- 11. Enfoque Preventivo**

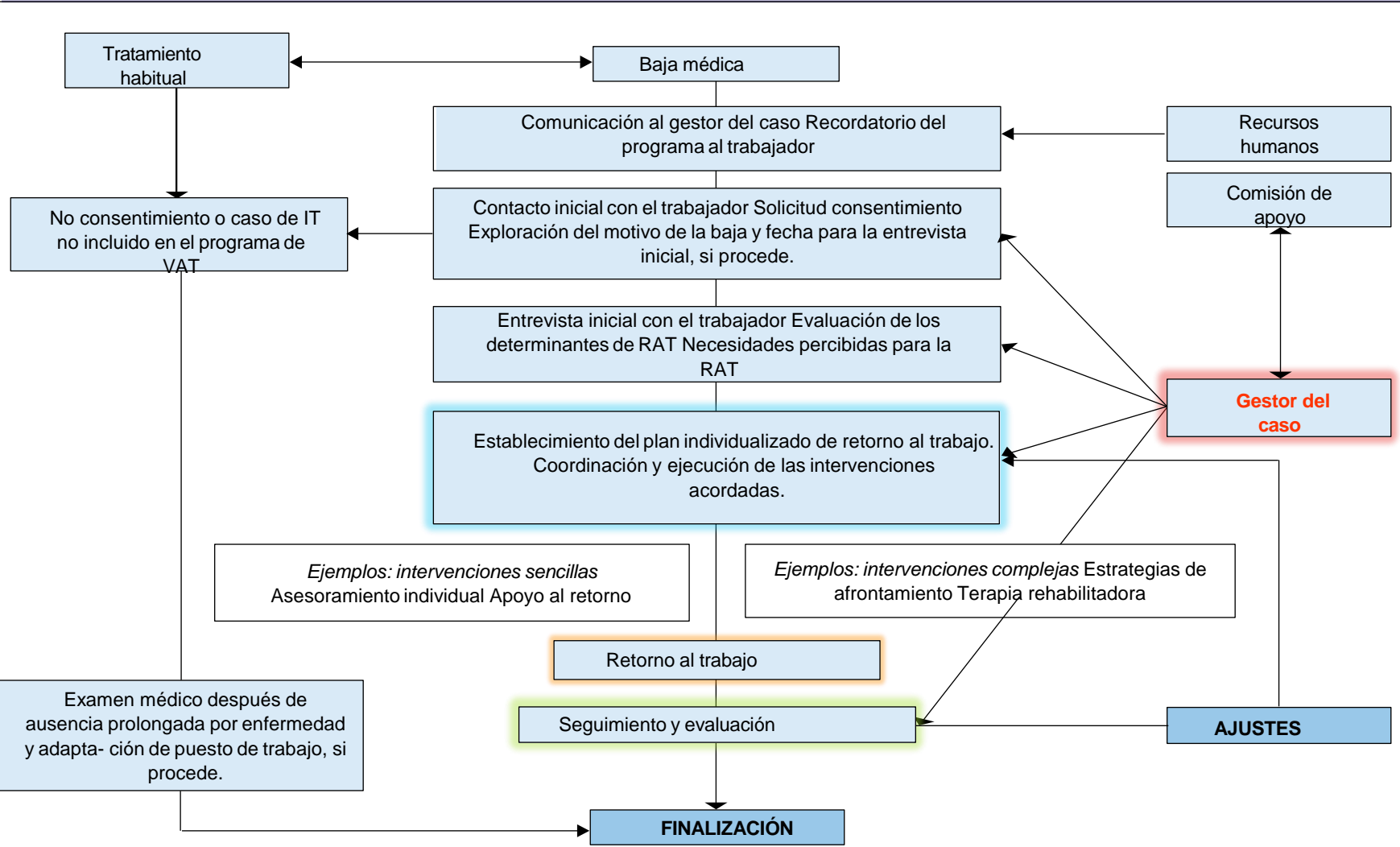


Etapas de la planificación en el protocolo

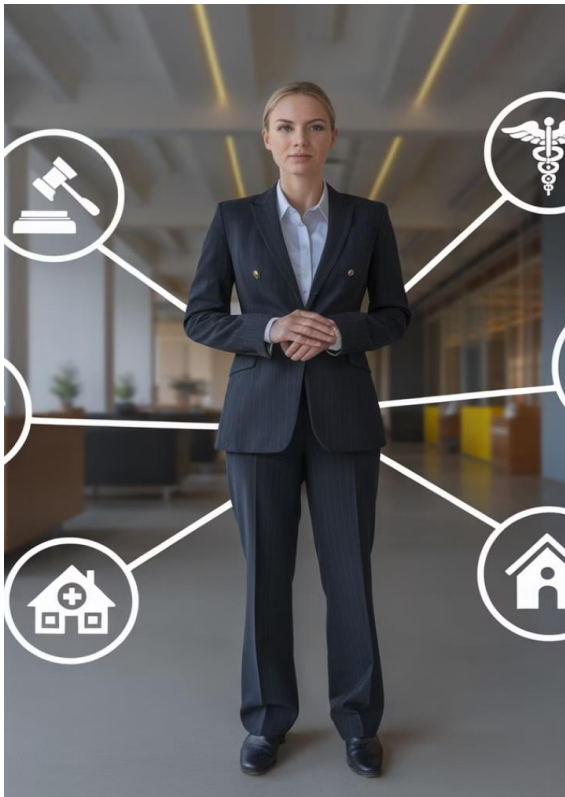
- Estratégica (Estratégica)
- Programática (Programática)
- Operativa, Trabajo, Acción (Operativa, Trabajo, Acción)

Reglas del juego

- Política y procedimiento de retorno al trabajo
- Comunicación/difusión a toda la plantilla
- Formación de los agentes implicados



Funciones del Gestor del Caso



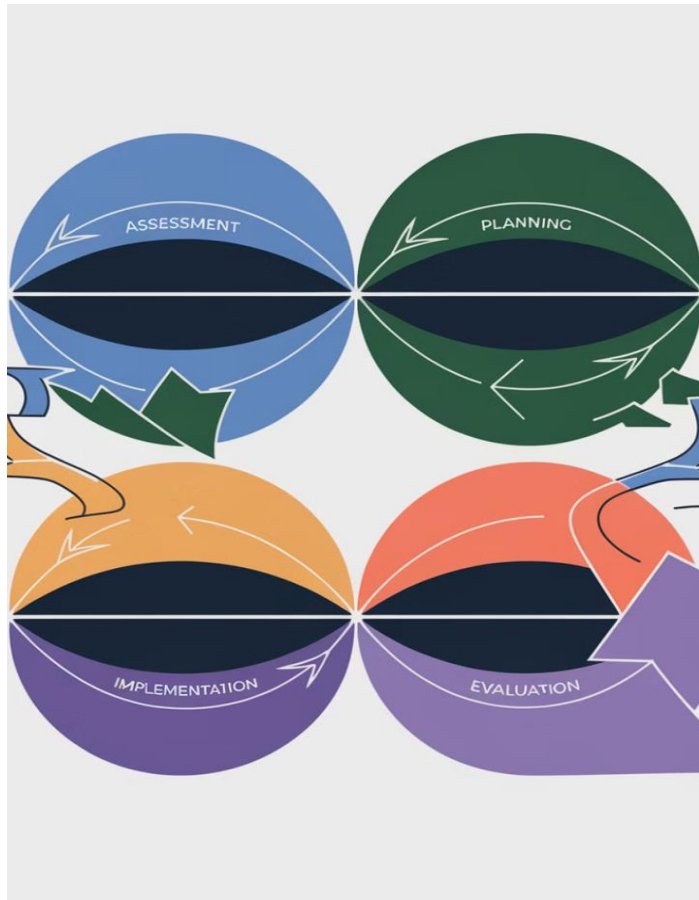
- **Coordinador Central**
- **Diseño del Plan Individualizado de Retorno (PIR). Planificación y Supervisión**
- **Apoyo al Trabajador y seguimiento**
- **Evaluación y Adaptación del Entorno**
- **Prevención del Estigma y Sensibilización**
- **Gestión Interdisciplinaria**
- **Protección de la Confidencialidad**



Figura central

Responsable de coordinar y
supervisar la reincorporación

PROCESO DE INTERVENCIÓN



- 1. Inicio del Proceso**
- 2. Primer Contacto con el Trabajador**
- 3. Entrevista Inicial**
- 4. Comunicación con el Superior Inmediato**
- 6. Seguimiento del trabajador durante la ausencia**
- 7. Establecimiento del plan individualizado de retorno**
- 8. Ejecución y seguimiento del plan de vuelta al trabajo**
- 9. Seguimiento y evaluación**

¿EXISTE EL RIESGO?

ENFERMAR POR EL TRABAJO. DEFINICIONES

Deterioro de salud mental incapacitante por el trabajo (*contingencia*)

- **Agravación de una patología previa** (salud mental agravada por el trabajo)
- **Distrés/estrés crónico** (*estrés, ansiedad, depresión y T. adaptativo*)
- **Sisifemia** (*agotamiento por sobrecarga mental excesiva y alta implicación*)
- **Burnout** (*sobrecarga y desmotivación organizacional*)
- **Acoso** (*hostigamiento intención de causar abandono*)
- **Proceso de causa exclusiva el trabajo** (*ansiedad, depresión T. adaptativo AT, trastorno de estrés post-traumático.*)

Estrés
Ansiedad
Depresión menor
Trastornos de adaptación



Tiempos óptimos cortos 30-60 d
Tiempos reales muy largos
 copan el **2º lugar** en las bajas largas
 tramos 180 d. 365 d. 545 d.

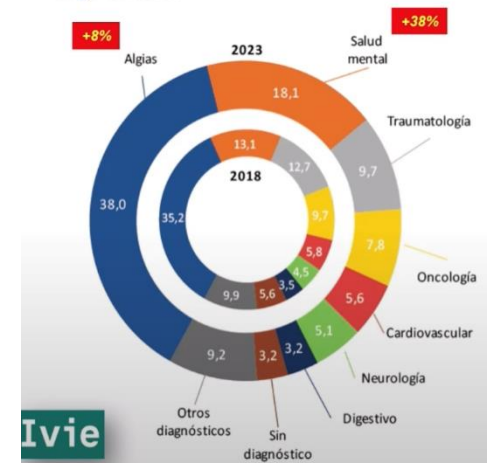
el **mayor incremento** de la duración
 se da en el grupo de **35 a los 49 años**,
 pasando de **67,76 d.** de media en el 2015 a los **100,57 días** en 2021.

En España, en apenas **seis años**,
 las bajas laborales relacionadas con la salud mental
 se disparan un **81,5% en seis años**

LOS FACTORES PSICOSOCIALES ESTÁN PRESENTES:

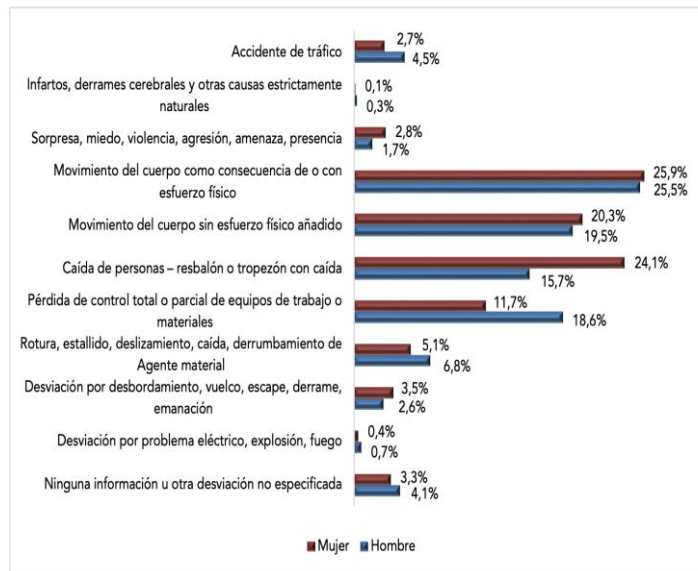
- En el **30 %** de todas las **IT de más 6 meses**
- En el **45 %** de las IT de 365 d o > 365 días
- Por **diagnósticos ITs** por:
 - **TME 25% lumbalgias, 40% trastornos por dolor poliarticular.**
 - **Trastornos psiquiátricos menores 75% (Trastornos Adaptativos o T. Ansiedad, T. Estrés, T. Ansioso/depresivo)**
 - **Cáncer de mama 35%** procesos de más de 6 meses de IT
 - **Cardiopatías tipo infarto 20%** procesos de más de 6 meses de IT

a) Distribución del total de procesos en vigor de larga duración



¿SE DECLARA?

Gráfico 15. Desviaciones más frecuentes de ATJT según sexo. Distribuciones en datos porcentuales. Año 2023.



Fuente: Elaboración del INSST a partir del Fichero de microdatos de accidentes de trabajo 2023. MITES.



FACTORES DE RIESGO

- Precariedad e inseguridad laboral
- Estrés y sobrecarga en el trabajo
- Dificultad para conciliar
- Acoso laboral o sexual en el trabajo
- Falta de autonomía
- Desigualdad por género, racismo o pobreza
- Adicciones
- Vivir situaciones de violencia
- Sociedad individualista y competitiva
- Soledad no deseada
- Tener un problema de salud mental previo

* Ministerio Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a través del Portal de Transparencia
** Informe 'La situación de la salud mental en España'.

Identificar y describir los factores que están detrás de estos resultados contribuye a una mejor protección de las personas trabajadoras (...) y puede complementar la vigilancia epidemiológica haciendo uso de un sistema consistente y disponible en tiempo real como son las incapacidades temporales. Montserrat García Gómez, et al

Inspección Médica

El Mapa de la Incapacidad en España una necesidad urgente

Incapacity Map in Spain, an Urge Necessity

Araceli López-Guillén García¹, José Manuel Vicente Pardo²

La Seguridad Social elaborará un mapa de Incapacidad Laboral Permanente



— MADRID 23 NOV, 2015 - 12:16 PM

La Seguridad Social va a elaborar en 2016 un mapa de la prestación de Incapacidad Laboral Permanente, basado en las patologías causantes de la incapacidad y en las ocupaciones laborales desempeñadas por los trabajadores que perciben la prestación por este concepto, según ha anunciado el secretario de Estado y responsable de este Departamento, Tomás Burgos, durante el acto de clausura del III Congreso de Médicos Inspectores de la Administración de la Seguridad Social desarrollado recientemente en Madrid.



Burgos recordó que el número de inspectores encargados de gestionar la medicina evaluadora aplicada al ámbito de las incapacidades laborales suma 580, lo que la convierten en una de las gestiones más eficaces de la Administración Pública, y recalcó la importancia del Real Decreto 625/2014, en el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos de IT en los primeros 365 días de duración. En este sentido, anunció una nueva regulación legal de las bajas laborales, lo que va a suponer una importante reducción de los trámites burocráticos que acompañan la gestión de la prestación.

Consejería Institucional

LOS DATOS DE IT SON UN SISTEMA
CONSISTENTE
Y DISPONIBLE EN TIEMPO REAL
PARA HACER ESTUDIOS
EPIDEMIOLOGICOS NECESARIOS
PARA LA PREVENCION



2. GOGOETA MAHAIA: ENPRESA-MUNDUKO JARDUNBIDE EGOKIEN ADIBIDEAK

2ª MESA DE REFLEXIÓN: EJEMPLOS DE BUENAS PRACTICAS EN EL MUNDO EMPRESARIAL

ULMA gara

ESPAINIA IPARRALDEKO ENPRESA TALDE GARRANTZITSUENETAKO BAT GARA

Enpresa dimentsioa

AHALEGINA ETA KONPROMISOA

5.600

PROFESIONAL BAINO GEHIAGO

PROIEKTU HANDIAK

1.050

MILIOI EUROTIK GORAKO SALMENTAK

PRESENTZIA MUNDU OSOAN

Mundu osoko

81

HERRIALDE BAINO GEHIAGOTAN



Prevención 1º → *Psi-KOOP*

Prevención 2º → TES

Prevención 3º → **ITs** / adaptación

Toma de decisiones (guiar a la persona)

Altas parciales

Cercanía al trabajador

Planes de promoción

Vigilancia colectiva

Plena confianza de la Dirección en la PRL

PROCESO DINÁMICO

Compañeros

Carga de trabajo

Mandos

BIENESTAR

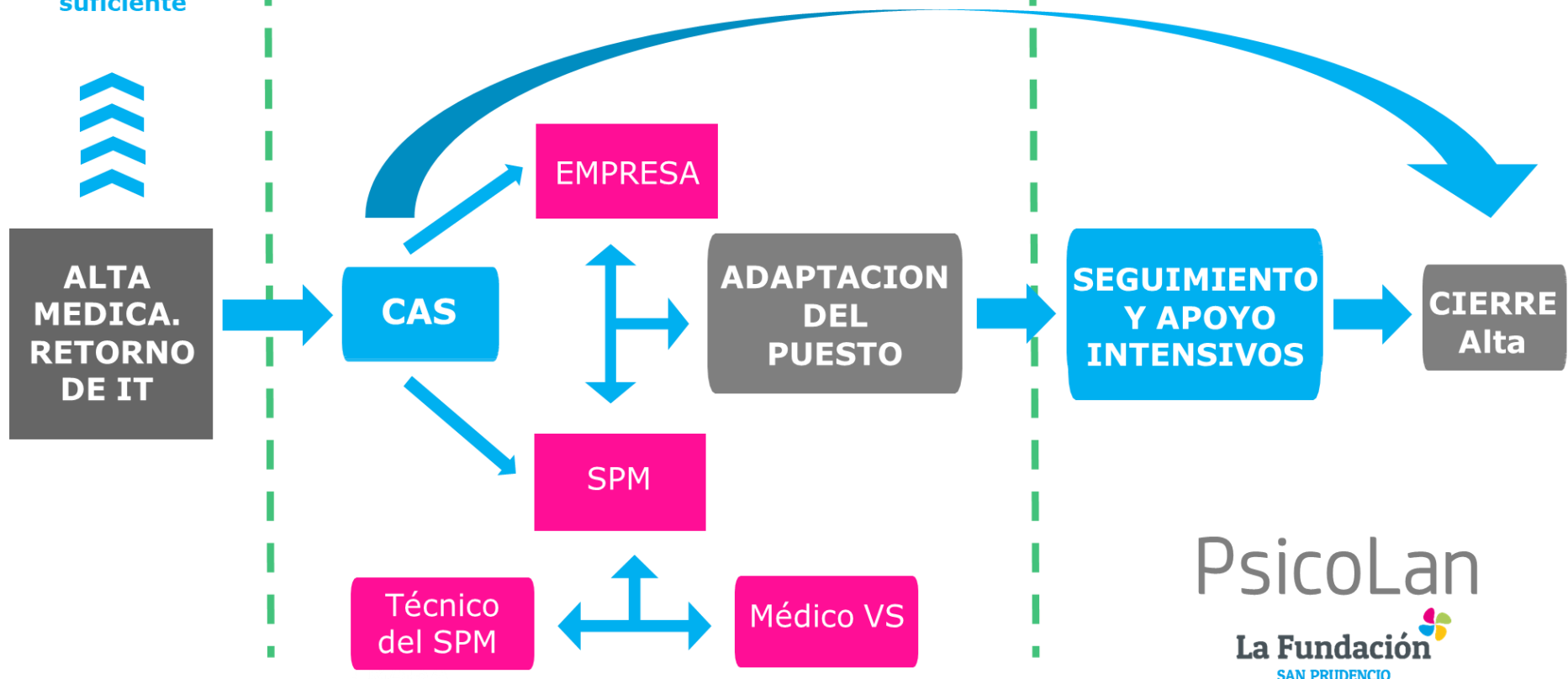
Experiencia



RECUPERACIÓN
SALUD + máxima
suficiente

PREPARAR Y APOYAR REINCORPORACIÓN

PREVENIR RECAÍDAS



Welcome Again Program - HP



VIGILANCIA DE LA SALUD

- CONTACTO** : contactar con persona trabajadora, transmitir apoyo, empatía, seguridad y confianza Concertar cita, solicitar informes y/o autorizaciones.
- RECOGER INFORMACION** necesaria para valoración posterior:
 - EERR PS (**PSIKOOP-PSIKUALIT OSARTEN**) personal técnico SP
 - valorar **informes** médicos aportados, contactar con medico responsable baja. **Alta parcial.**
 - valorar el **puesto** de trabajo in situ con el mando (tareas, carga T, sentimiento compañeros)
- RM TRAS BAJA PROLONGADA:**
 - Anamnesis, hábitos. Valoración 0-10 (impt para comparar en RM post)
 - protocolo Psicosociales** (en proceso) test ansiedad-depresión, estrés percibido y estrés laboral. Entrevista "semiestructurada". Referencia al PSICOVS2023.
 - exploración física: Athlon y/o tablas ejercicios Relacion Psico-Fisico OM
 - consejos/recomendaciones: **STIMULUS, APZ...** propias (sueño, estrés...)
 - aptitud: valorar si TES y adaptaciones, limitaciones.. Poner cita próxima, mínimo 1 mes.(3-6-12..)
- SEGUIMIENTO-RM POSTERIORES**, acompañarle hasta mejoría de forma periódica. Seguridad. Valoración aptitud.

3. GOGOETA MAHAIA: JARDUNBIDE EGOKIAK, LANGILEEN ORDEZKARIEN ETA ERAGILE EKONOMIKOEN PARTE-HARTZEA

3ª MESA DE REFLEXIÓN: BUENAS
PRÁCTICAS, PARTICIPACIÓN DE LA
REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS Y AGENTES ECONÓMICOS

**Eskerrik asko
arretagatik**

**Gracias por la
atención**