

***Carta empresarial europea dirigida
a reducir el impacto de la depresión en el trabajo***

INTRODUCCIÓN

La depresión es un trastorno mental del cerebro con una incidencia significativa en las poblaciones activas de Europa. Se estima que cada año hasta un 10 % de la población de Europa experimenta un episodio depresivo, de los cuales, se calcula que entre un 86 y un 87 % de los casos se producen entre hombres y mujeres durante los años más productivos de su vida laboral.¹

La depresión puede presentarse como una enfermedad puntual o episodios recurrentes durante la vida adulta. Además, puede motivar el suicidio, que en la actualidad es la principal causa de muertes violentas en el mundo.² La depresión es incapacitante, quita vidas y se está situando como una de las dos principales causas de pérdida de años laborales a través de la incapacidad y la muerte prematura, la primera causa es la cardiopatía isquémica.^{2,3}

En la economía del mundo digital, la mayoría de los trabajos nuevos requerirán habilidades cerebrales, y no manuales. Esta economía prima la salud cognitiva y el rendimiento mental de los empleados de todos los niveles de la empresa.²

Lógicamente, las personas que dependen más de estas capacidades cerebrales en el trabajo identifican el estrés, la ansiedad o la depresión como el problema de salud relacionado con el trabajo más grave que les afecta.²

La depresión es una de las principales causas de incapacidad laboral. Los trabajadores que sufren depresión se ausentan del trabajo por motivos de salud más que los demás trabajadores y cuando se toman una baja, la baja es más larga.^{4,5}

La Asociación Europea de la Depresión (EDA, por sus siglas en inglés) encargó la realización del estudio Auditoría del Impacto de la Depresión en Europa (Impact of Depression in Europe Audit, IDEA) en 2012. Este estudio reveló que uno de cada diez empleados coge una baja por depresión y que cada episodio depresivo supone una pérdida de 36 días de trabajo, lo que asciende a un total de 21 000 días en la población del estudio (7065).⁶

Este estudio, del que surgió la iniciativa "Objetivo: reducir el impacto de la depresión en el trabajo", ha revelado desde entonces una carga similar en todo el mundo; África, Asia, Australia, América del Norte y América del Sur.

Los trabajadores que sufren depresión experimentan una disfunción cognitiva de hasta el 94 % del tiempo durante un episodio, lo que significa que el nivel de rendimiento de los que acuden al trabajo se ve reducido a niveles inferiores al mínimo esperado.⁷ Cerca de la mitad de las personas que sufren depresión y vuelven al trabajo cuando remite, sigue sufriendo una disfunción cognitiva temporal.⁷⁻¹⁰

Esto demuestra que la "recuperación funcional", es decir, la capacidad para llevar a cabo las tareas relacionadas con el trabajo, es más lenta que la recuperación clínica o médica, es decir, la remisión de los síntomas clínicos. Estos resultados son de suma importancia para diseñar la gestión de los casos específicos de depresión y los programas de vuelta al trabajo.

Un informe reciente de la London School of Economics estima que el coste directo de la depresión para las empresas europeas al año es de 92 000 millones de euros.¹¹

A la luz de estas conclusiones, se puede afirmar contundentemente que los elementos clave del éxito de la economía, en particular, de la productividad y la competitividad económicas, depende de una salud mental positiva en el ámbito laboral. Esto a su vez depende de nuestra capacidad para saber apoyar a nuestros empleados a la hora de abordar los efectos potencialmente incapacitantes y mortales de la depresión.

Si vencemos la depresión, incrementaremos la innovación y la productividad en el trabajo, reduciremos los costes empresariales y, además, estaremos salvando vidas.

En este contexto imperativo, proponemos los principios expuestos a continuación con la intención de que puedan contribuir a la creación de políticas, programas y prácticas dirigidos a abordar la depresión en el ámbito laboral. Y lo hacemos en la forma de una "Carta empresarial".

LA CARTA EMPRESARIAL

Dirigida a reducir el impacto de la depresión en el trabajo

Cada uno de estos principios, a modo de guía práctica, exigirá liderazgo de parte del presidente de la empresa y, de todos los cargos directivos, el compromiso, apoyo y una auténtica visión de cómo debe ser el ámbito laboral del siglo XXI para prosperar en una economía que depende de las capacidades cerebrales.

Principio n.º 1: Un lugar de trabajo saludable y orientado a la prevención

Incentivar buenas prácticas de dirección que faciliten un ambiente laboral saludable y proteger la salud mental de los empleados.

Principio n.º 2: Un lugar de trabajo informado y comprensivo

Mejorar la concienciación y la información entre ejecutivos, directores, supervisores y empleados en relación con los síntomas de la depresión, incluidos los síntomas cognitivos, así como el potencial de esta enfermedad para causar incapacidad y muerte prematura.

Principio n.º 3: Un lugar de trabajo bien formado y receptivo

Ofrecer formación a ejecutivos, directores y empleados para que estén bien informados y sean constructivos en su respuesta a empleados que se sienten angustiados en el trabajo y empleados que se reincorporan al trabajo después de una baja por enfermedad.

Principio n.º 4: Un lugar de trabajo seguro y tolerante

Crear y fomentar un entorno laboral en el que los empleados estén protegidos y se sientan cómodos hablando de su preocupación por la salud mental, incluida la depresión.

Principio n.º 5: Un lugar de trabajo adaptable y alentador

Aplicar políticas y programas de salud en el ámbito laboral que apoyen a los empleados que sufren depresión como un principio fundamental del cuidado y el apoyo y realizar las modificaciones necesarias en el trabajo durante los periodos de enfermedad y recuperación.

Principio n.º 6: Un lugar de trabajo con vínculos con la atención comunitaria y las personas más influyentes

Trabajar con la comunidad y las personas más influyentes para garantizar que los empleados disponen de la información y el respaldo que necesitan para acceder a los servicios de la comunidad, incluida la atención médica, y así completar su recuperación de la depresión.

Puede contactar: Bill Wilkerson, presidente del Foro de Liderazgo Empresarial Europeo para hacer frente a la depresión en el trabajo y presidente ejecutivo de Mental Health International

(bill.wilkerson@mentalhealthinternational.ca)

Bibliografía

1. Oortwijn W, *et al.* Social determinants state of the art reviews - Health of people of working age - Full Report. (2011) Dirección General de Salud y Consumidores de la Comisión Europea. Luxemburgo. ISBN 978-92-79-18526-7
2. Wilkerson B. BRAIN Health + BRAIN Skills = BRAIN Capital. Final Report of the Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health. http://www.mentalhealthroundtable.ca/mar_13/Dubai-Speech-Bill-Wilkerson-Mar-14-2013.pdf
3. Depresión. Nota descriptiva. OMS <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/en/>. Última consulta: septiembre de 2014
4. Sainsbury Centre for Mental Health (2007). Mental Health at work: developing the business case. SCMH
5. Sick on the job? Myths and Realities about Mental Health and Work. OCDE, 2012
6. IDEA: Impact of Depression at Work in Europe Audit Final report. Ipsos Healthcare. Octubre de 2012
7. Conradi HJ, Ormel J, de Jonge P. *Psychol Med.* 2011;41:1165-1174
8. McClintock SM *et al.* *J Clin Psychopharmacol.* 2011;31:180-186
9. Greer TL *et al.* *CNS Drugs.* 2010;24:267-284
10. Harvey PD. *Psychiatry* (Edgmont). 2009;6:23-25
11. Evans-Lacko S, Knapp M. Importance of Social and Cultural Factors for Attitudes, Disclosure and Time off Work for Depression: Findings from a Seven Country European Study on Depression in the Workplace. *PLOS One.* 2014