

LA SALUD MENTAL

UNA PRIORIDAD PARA LA
SEGURIDAD EN EL TRABAJO

OCTUBRE 2024

▪ **ÍNDICE**

- **Introducción.....3**
- **Los riesgos psicosociales, los grandes olvidados de la
prevención.....5**
- **Las grandes amenazas para la salud mental de los
trabajadores/as.....9**
- **Propuestas de UGT Castilla-La Mancha.....11**

▪ INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) destaca que la salud mental es un derecho humano fundamental y esencial para el desarrollo personal y socioeconómico. La define como un “estado de bienestar en el que el individuo es consciente de sus capacidades, puede enfrentarse a las exigencias normales de la vida y trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de contribuir a su comunidad”.

Promovido por la Federación Mundial de Salud Mental, cada 10 de octubre se conmemora el Día Mundial de la Salud Mental, efeméride que nació en 1992 con el objetivo de aumentar la conciencia de los problemas psicológicos en todo el mundo y movilizar los esfuerzos en apoyo a la salud mental.

En esta edición, en la de 2024, el lema es “Es tiempo de priorizar la salud mental en el lugar de trabajo”. La elección de este tema no es baladí en tanto que las condiciones de trabajo plantean riesgos importantes que afectan a la salud mental y la calidad de vida de las personas.

El trabajo es uno de los ámbitos que en mayor medida afecta la salud física y mental de las personas y, en los momentos actuales, en los que el trabajo ha sufrido y está sufriendo cambios continuos y sustanciales en su organización, esa afectación puede dar lugar a importantes problemas de salud mental.

La falta de trabajo o la pérdida del mismo pueden tener efectos negativos sobre la salud mental. Los desempleados tienen un riesgo de depresión que es el doble del de las personas que tienen empleo. Por otra parte, cuando el trabajo está mal organizado, aparecen los riesgos psicosociales, que pueden tener efectos negativos sobre la salud mental y el bienestar de las personas que trabajan.

Debemos tener en cuenta que, en el mercado de trabajo español y en comparación con lo que ocurre en otros países de la Unión Europea, la tasa de desempleo es más elevada y predominan -en gran medida- las pequeñas y medianas empresas, con sectores destacados como la construcción, la hostelería y la agricultura. Aquí prevalece más el empleo inestable y los bajos salarios.

Hemos dado un paso de gigante colocando en la agenda política y social la importancia de la salud mental. Pero todo ello debe traducirse en medidas y no quedarse en meros planteamientos, sobre todo en el ámbito del trabajo y

teniendo en cuenta el peligro que representan los riesgos psicosociales asociados al mundo laboral.

Según estudios recientes, el asegurar unas condiciones de empleo adecuadas podría reducir en un 60% los casos de mala salud mental de las trabajadoras y un 80% los casos de los trabajadores.

Desde UGT Castilla-La Mancha defendemos que la precariedad laboral y el deterioro de las condiciones de trabajo están afectando gravemente a la salud mental de las personas empleadas.

Estas cuestiones no pueden seguir siendo un tema tabú en el entorno laboral, deben incorporarse a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y debe acometerse una reforma del papel de las mutuas y de los servicios de prevención.

- **LOS RIESGOS PSICOSOCIALES, LOS GRANDES OLVIDADOS DE LA PREVENCIÓN**

Según datos del Gobierno regional, en Castilla-La Mancha se atienden de media entre 13.000 y 15.000 urgencias anuales relacionadas con la salud mental, se dan más de 60.000 consultas y se hacen más de 400.000 seguimientos terapéuticos todos los años. Y buena parte de estas actuaciones tienen su origen en el entorno laboral.

Un informe de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo pone de manifiesto que -en España y en base a una encuesta realizada- el 48% de los trabajadores/as están expuestos a una gran presión de tiempo o sobrecarga de trabajo. Es un porcentaje que se encuentra dos puntos por encima de la media europea (46%).

De este análisis se concluye también que el problema experimentado más frecuente es la fatiga general y aquí nuestro país es el tercero de la UE en cuanto al porcentaje de personas trabajadoras que declara experimentar fatiga generada por el trabajo.

En cuanto al porcentaje de encuestados que declaran sufrir estrés, depresión o ansiedad causados por el trabajo, igual que en los casos anteriores, España presenta uno de los valores más altos en comparación con el resto de países, con un 37%, únicamente por detrás de Finlandia y República de Chipre.

Más allá de dicha encuesta, el informe del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) “Problemas o efectos adversos para la salud y el bienestar relacionados con el trabajo” arroja mucha luz en este sentido. Los datos reflejan la percepción de cómo los factores de riesgos psicosociales están presentes en el día a día de la población trabajadora de nuestro país ya que el 32% de la población ocupada considera que está expuesta a presiones de tiempo o sobrecarga de trabajo, seguido del trato difícil con clientes, pacientes, alumnos, con un 16,3%.

Nos encontramos en una comunidad, Castilla-La Mancha, que tiene uno de los índices de incidencia de accidentes de trabajo más elevados de España. Aunque en los últimos años, y gracias a los esfuerzos realizados, este índice ha ido disminuyendo, la región sigue siguiendo la tercera comunidad autónoma con mayor proporción de accidentes de trabajo por cada 100.000 personas ocupadas.

Destacar que el año pasado en Castilla-La Mancha fallecieron en el trabajo 33 personas. El motivo de 13 de estas muertes fueron infartos y derrames cerebrales. Estamos hablando de que el 40% de los fallecimientos en accidentes de trabajo fueron por esta causa, tras la cual están muy presentes los riesgos psicosociales.

Las cifras registradas a nivel regional relativas a lo que va de 2024 no nos hacen ser especialmente optimistas ya que, de enero a julio de este año, de las 26 muertes contabilizadas en las empresas de la región, 10 se han debido a infartos o derrames cerebrales, que se sitúan como la primera causa de muerte en el trabajo.

Es importante remarcar que los riesgos psicosociales de origen laboral, si no son gestionados adecuadamente, pueden llegar a materializarse en daños para las personas trabajadoras

Existe una serie de factores psicosociales y organizativos a los que se debe prestar atención y prevenirse para que no se materialicen en daños para la seguridad y salud de los trabajadores, como por ejemplo el tiempo de trabajo, la hiperconectividad, la carga de trabajo cuantitativa, la sobrecarga cualitativa, la demanda psicológica de naturaleza cognitiva, etc.

La exposición a factores de riesgos psicosociales hace que aumente la probabilidad de que aparezcan las adicciones. Los cambios en el mercado de trabajo, la inestabilidad en el empleo, la utilización de las nuevas tecnologías, las nuevas formas de organizar el trabajo, la precariedad, en definitiva la mayor insatisfacción laboral está generando en algunas ocasiones e incrementando en otras muchas los riesgos, que pueden desembocar en problemas muy relacionados con el uso y los efectos de las drogas en el ámbito laboral.

Los mayores valores de consumo se producen en aquellos puestos de trabajo en los que las condiciones son más desfavorables debido a jornadas prolongadas, poco descanso, exigencia de rendimiento alto, trabajos peligrosos o entre las personas trabajadoras que se enfrentan a temperaturas extremas ya sea por frío o calor.

En Castilla-La Mancha -entre la población comprendida desde los 15 a los 64 años-, la prevalencia del consumo de alcohol en los últimos 30 días es del 63,8%; del 39,9% en el caso del tabaco; y del 8,9% en los últimos 12 meses si consideramos el cannabis.

España es el país de la Unión Europea en donde más ansiolíticos se consumen. De hecho, son muchas las bajas laborales que se producen debido al estrés y a la ansiedad.

Hay que tener en cuenta que la adicción se convierte en un factor de riesgo en la aparición de conductas suicidas. Existen estudios que dicen que el riesgo de suicidio en personas con problemas en adicciones ilegales se incrementa entre un 5,8% y un 17% frente a la población general.

Según los datos provisionales del INE relativos a 2023, en España fallecieron 3.952 personas debido a suicidios o lesiones autoinfligidas, 156 en Castilla-La Mancha.

Los trastornos mentales son el principal factor de riesgo asociado al suicidio, aunque hay otros, como cuestiones relacionadas con el trabajo. De hecho, según la OMS, existen ocupaciones que presentan mayores tasas de suicidios debido a una mayor exposición a situaciones violentas o estresantes y la facilidad de acceso a armas de fuego, medicamentos o pesticidas. Hay distintos factores de riesgo laboral a los que, si la persona trabajadora está expuesta, pueden llegar a desencadenar la conducta suicida, por ejemplo, la carga o intensidad de trabajo excesivo, el modo de control, el papel asignado al trabajador o el apoyo del entorno social.

Por lo tanto, el estrés laboral es uno de los condicionantes del suicidio relacionado con el trabajo. Recientemente en nuestro país, el Tribunal Supremo reconocía como accidente de trabajo el suicidio de un trabajador de una cadena de supermercados en Cantabria. Este trabajador había sido sancionado y cambiado de tienda por acosar a una compañera. Tras producirse el cambio se suicidó. Otro caso, el de un trabajador de Madrid que se suicidó por estar sometido a situaciones de elevado estrés laboral también fue considerado como accidente laboral. En la sentencia se deja constancia del nexo entre las malas condiciones laborales y la decisión de suicidarse.

Desde UGT Castilla-La Mancha siempre hemos exigido que los riesgos psicosociales dejen de ser los grandes olvidados en la gestión de la prevención de los riesgos laborales para pasar a ocupar un lugar destacado en las agendas de trabajo.

El reconocimiento del origen profesional de las patologías relacionadas con los riesgos psicosociales de origen laboral es residual. En España, con cifras de

2023, solo se reconocieron 127 casos de desórdenes causados por el trabajo y 17 agravados por el trabajo.

▪ LAS GRANDES AMENAZAS PARA LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES

Temporalidad, inseguridad laboral, largas jornadas de trabajo o digitalización forman parte de una ecuación que en muchas ocasiones da como resultado problemas de salud mental para los trabajadores y trabajadoras. Las investigaciones han demostrado que la precariedad tiene un impacto claro en la salud mental, especialmente entre los grupos vulnerables. El estrés, la ansiedad o la depresión son las manifestaciones más frecuentes.

Es una evidencia que la **temporalidad** en la contratación es un factor que impacta en la siniestralidad laboral. Aquellas personas con contrato temporal registran una incidencia 1,5 veces superior a las personas trabajadoras con contrato indefinido y es que ocurre que, frecuentemente, aquellos que ocupan puestos temporales suelen realizar los trabajos más peligrosos, trabajan en peores condiciones y reciben menos formación.

En Castilla-La Mancha, a fecha de septiembre de 2024, hay 438.129 asalariados indefinidos frente a los 96.121 que hay con contratos temporales. La reforma laboral ha permitido que la contratación temporal en la región experimente un importante descenso respecto a las cifras anteriores a 2022.

Sin embargo, es urgente acometer una reforma integral de la contratación a tiempo parcial, aspecto que no formó parte del acuerdo de diciembre de 2021 que dio lugar a la reforma laboral.

La **inseguridad laboral** es otra de las amenazas para la salud mental de los trabajadores y trabajadoras. Existen distintos estudios que muestran que el alto nivel de inseguridad laboral percibida que caracteriza el trabajo precario aumenta en un 61% las posibilidades de padecer depresión, en un 77% las posibilidades de padecer ansiedad y en un 51% las posibilidades de suicidio. Asimismo, las jornadas laborales largas aumentan las probabilidades de depresión en un 14%.

En este aspecto España tampoco sale bien parada: las encuestas del Banco Central Europeo ponen de manifiesto que en nuestro país el miedo al despido supera en más de 4 puntos la media de la UE.

Ahora que desde UGT se pide la reducción de la jornada laboral a las 37,5 horas semanales, no está de más destacar cómo repercute en la salud mental de los trabajadores las altas exigencias temporales, las largas 'peonadas' y las horas extraordinarias.

UGT Castilla-La Mancha también advierte de los grandes desafíos que presentan los modelos de trabajo centrados en la **digitalización** así como de los riesgos para la salud mental que pueden entrañar para la población trabajadora. Estos nuevos modelos de empleo pueden llegar a representar una pérdida de autonomía y la intensificación del trabajo; la intervención de algoritmos que sustituyan al trabajo humano y asignen tareas a los trabajadores/as y monitoricen su desempeño; el aislamiento de los trabajadores/as; decisiones incorrectas o injustas derivadas de los procesos automatizados; una disponibilidad laboral de 24 horas al día; o una responsabilidad poco clara en materia de salud laboral.

Los daños para la salud ya están presentes entre la población trabajadora, por ejemplo, el tecno estrés que viene derivado de la sobrecarga o exceso de demanda en el trabajo y está influido por el aumento de la despersonalización favorecido por la comunicación a través del ordenador; también podemos mencionar las interrupciones continuas o el exceso de supervisión facilitado por las nuevas tecnologías o el caso de las tecno adicciones, como la nomofobia o fobia a los móviles o el phubbing o no prestar atención a los demás, sino que solo se atiende al teléfono.

Según datos de la Encuesta OSH Pulse 2022 realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el 61,2% de los trabajadores/as en remoto ven cómo la velocidad o su ritmo de trabajo está determinado por las tecnologías digitales. Además, el 56,8% sufre aislamiento social y el 46,9% una severa presión de tiempo o sobrecarga de trabajo.

▪ PROPUESTAS UGT CASTILLA-LA MANCHA

Desde UGT reivindicamos la elaboración, con la participación de los interlocutores sociales, de una directiva comunitaria dirigida a regular la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas, que sirva de paraguas para todos los Estados miembros que, como España, no dispone de una norma de estas características. Como complemento, debería elaborarse una Directiva en la que se garantice el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras.

Los riesgos psicosociales de origen laboral son los únicos que no cuentan con una normativa propia en nuestro país, como por ejemplo la exposición al ruido o a los agentes biológicos.

Deben negociarse, en el seno de las empresas, protocolos contra el estrés laboral, la violencia en el trabajo y el acoso laboral. Se debe potenciar la implantación de estas herramientas que son útiles a la hora de proteger la salud mental de las personas trabajadoras. También es importante la reparación del daño a la salud mental, así como evitar que vuelva a suceder, actuando desde una perspectiva preventiva. Los trastornos relacionados con riesgos psicosociales tienen una alta incidencia en la salud de las personas trabajadoras, como así demuestra el elevado número de fallecimientos por infartos y derrames cerebrales en el trabajo, primera causa de muerte por accidente durante la jornada laboral en nuestro país.

Es evidente que las patologías que causan los riesgos psicosociales apenas tienen reflejo en las cifras de accidentes de trabajo y no se reconocen como enfermedad profesional. Ante este hecho, desde UGT reivindicamos la actualización del listado de enfermedades profesionales español, para que sean incluidas las patologías derivadas de los riesgos psicosociales, siguiendo la estela de la OIT que ya lo recoge en su listado de 2010.

Es esencial la formación y el dotar de herramientas a las personas trabajadoras para que puedan identificar y saber actuar ante las distintas situaciones que pueden afectar a su salud mental y que tienen lugar en el entorno laboral. Igualmente, se debe formar a las personas trabajadoras para que puedan adaptarse mejor a la transición digital del mundo laboral, dotándolas de nuevas capacidades y habilidades para el futuro del trabajo, ya sea manteniendo su empleo o cambiando a uno nuevo.

Desde UGT, reclamamos abrir una mesa de diálogo social en materia de siniestralidad laboral, a través de la que se articule un plan de choque contra la siniestralidad laboral que incluya entre sus líneas de actuación la reducción de la incidencia de los riesgos psicosociales.

Es importante incrementar las inversiones en salud mental, tanto las empresas como las administraciones. Se debe dejar de ver la prevención de los riesgos laborales que pueden afectar a la salud mental como un coste y empezar a considerarlo como una inversión.

Los riesgos psicosociales son los menos evaluados en las empresas, incluso aunque recurran a un servicio de prevención ajeno. No hay un cumplimiento real sino más bien formal para cubrir el expediente y eso no es prevención. Por tanto, la excesiva externalización de la gestión de la prevención de los riesgos laborales en las empresas debe ser atajada mediante una modificación legislativa. Hay que acabar con la mercantilización de los servicios de prevención ajenos.

Desde UGT demandamos una reforma de la normativa, que aborde la falta de calidad de la gestión preventiva de los servicios de prevención ajenos; y promover la aprobación de una nueva normativa de mutuas que vele, realmente, por los intereses de la salud de todos los trabajadores y trabajadoras y la erradicación de las malas prácticas realizadas por algunas mutuas en la gestión de las contingencias profesionales,.

De la misma manera UGT reivindica reforzar la Inspección de Trabajo, con medios humanos y materiales, para que vigile el cumplimiento de la Ley.



UGT
Castilla-La Mancha