

UNIVERSITAT JAUME I

**TRABAJO FINAL DE GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS**

SALUD MENTAL Y TRABAJO.

**ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE SALUD MENTAL Y TRABAJO. MIRADAS DESDE
EL SINDICALISMO.**

**ALUMNO: PAU ROS GARCÍA
TUTOR: VICENT A. QUEROL VICENTE**

CURSO ACADÉMICO: 2022/2023

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	MARCO TEÓRICO.....	5
2.1.	Situación internacional de la salud mental.....	5
2.2.	Relación entre salud mental y trabajo.....	8
2.2.1.	- Estrés.....	12
2.2.2.	- Trastornos mentales.....	13
2.3.	Suicidios en relación con el ámbito laboral.....	14
2.4.	La defensa de trabajadoras y trabajadores. Los sindicatos.....	17
3.	OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....	19
4.	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	20
5.	CONCLUSIONES.....	24
6.	BIBLIOGRAFÍA.....	27
7.	ANEXO.....	31

RESUMEN

En el presente trabajo se realizará una contextualización de la relación entre la salud mental y el trabajo, revisando cuál es la situación internacional de la salud mental y desarrollando las cuestiones más significativas en cuanto a las causas y las consecuencias de una mala salud mental con origen laboral. Además, se realizará un análisis de la relación del trabajo con el fenómeno de los suicidios, propio de personas con la salud mental muy deteriorada. Para realizar todo este estudio, nos apoyaremos en la institución que tiene una influencia directa en los dos factores, los sindicatos. Se busca conocer cuál es su visión acerca del tema y su papel como institución que busca defender los derechos de los trabajadores (por tanto, su salud mental) y negociar condiciones de trabajo.

ABSTRACT

This paper will contextualize the relationship between mental health and work, reviewing the international situation of mental health and developing the most significant issues regarding the causes and consequences of poor mental health at work. In addition, an analysis will be made of the relationship between work and the phenomenon of suicides, typical of people with very deteriorated mental health. To carry out this study, we will rely on the institution that has a direct influence on the two factors, the trade unions. We seek to know what is their vision on the subject and their role as an institution that seeks to defend the rights of workers (therefore, their mental health) and negotiate working conditions.

1. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años parece que el cuidado de la salud mental se ha convertido en el protagonista en la vida de muchas personas. Esto refleja que hay una necesidad de mejorarla, y esto solo puede ser debido a que existe algo que provoca que la salud mental de las personas empeore. Al mismo tiempo, el trabajo es el principal método de las personas para sobrevivir. Por tanto, su presencia fundamental en nuestras vidas hace más que posible que exista alguna relación entre salud mental y trabajo. El objetivo de este trabajo es conocer dicha relación entre salud mental y trabajo, cómo cuestiones laborales deterioran la salud mental de los trabajadores y conocer el papel y el punto de vista de los sindicatos ante estas situaciones. También se tratará el fenómeno de los suicidios, que está muy invisibilizado, para exponer su existencia y la magnitud del problema, además de su relación directa e indirecta con cuestiones laborales.

He querido enfocar mi trabajo en la salud mental y el trabajo porque, sin haber entrado todavía al mercado laboral, a mi alrededor se han dado varias situaciones que me han hecho pensar que los trabajadores suelen estar en situaciones de vulnerabilidad en el trabajo, y al ser una actividad habitual y necesaria, afecta al bienestar de las personas. Además, he querido poner énfasis en la acción sindical, observando así su visión del fenómeno a través de su papel en la defensa de los derechos de los trabajadores.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Situación internacional de la salud mental

Para iniciar este marco teórico es necesario exponer la situación de la salud mental internacional de los últimos años, teniendo en cuenta que actualmente los índices de problemas de salud mental se han acrecentado tras la COVID-19. Cuando hablamos de salud mental, nos referimos a un problema distinto al que era antes de la pandemia. Distinto en cuanto al número de personas que sufren problemas de salud mental, en cuanto al tipo de trastornos que se sufren y qué personas los sufren, y en cuanto a la cantidad de estudios, análisis y propuestas de prevención que hay. Se estima que los trastornos de ansiedad y depresión han aumentado en un 25% durante el primer año de pandemia (OMS, 2022), y solo es uno de los miles de ejemplos que demuestran la urgencia con la que se debe tratar esta situación.

Para comentar la situación mundial en cuanto a salud mental debemos, primero que todo, saber que ésta no implica la simple ausencia de problemas de salud mental, sino un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar sus habilidades, aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad (OMS, 2022). La salud mental viene determinada por distintos factores individuales y colectivos. Desde nuestra capacidad para gestionar emociones y comportamientos hasta factores sociales, culturales, económicos, políticos y ambientales como las políticas nacionales, el nivel de vida o las condiciones laborales (OMS, 2021). Pero, aún conociendo qué es la salud mental y sus determinantes, es imposible calcular exactamente el nivel de salud mental de la población, debido a la gran variedad de problemas, posibles determinantes y la imposibilidad de recoger datos acerca de ellos. Por tanto, para analizar la salud mental de la población actual habrá que basarse en algunos factores que, aunque no indiquen la situación exacta respecto a la salud mental general, ayudarán a comprobar la urgencia de la situación en la que nos encontramos, ya que son factores que se pueden cuantificar de alguna manera.

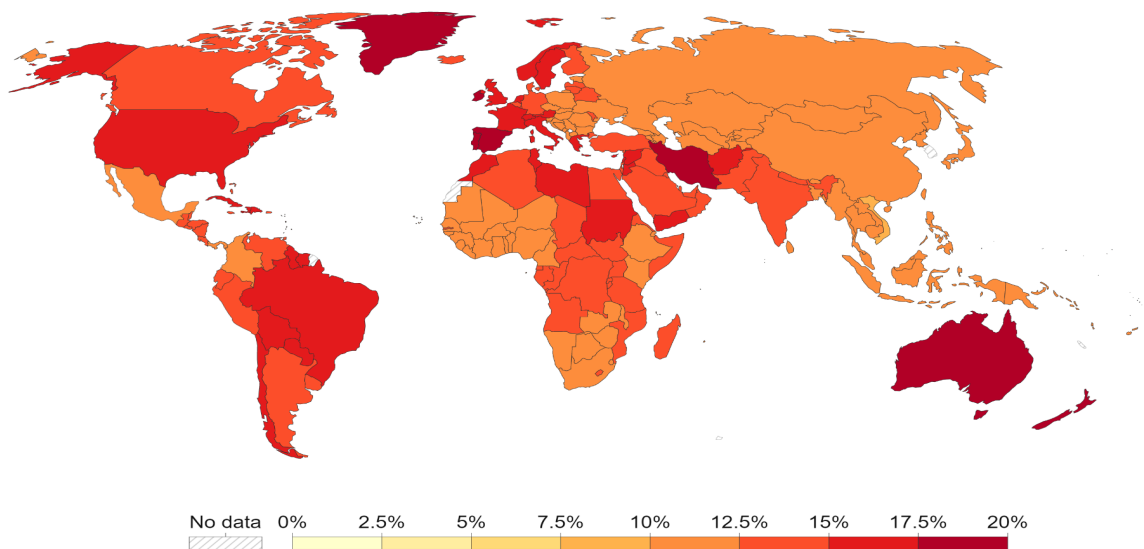
Los problemas de salud mental abarcan los trastornos mentales, las discapacidades psicosociales y otros estados mentales asociados a una angustia considerable, discapacidad funcional o riesgo de conducta autolesiva (OMS, 2022). La categoría con mayor número de casos es el de trastornos mentales, y es que en el mundo, una de cada ocho personas padecía un trastorno mental antes de la pandemia, y durante los últimos años esa cifra ha aumentado, como ya hemos mencionado anteriormente.

En el siguiente gráfico se muestra el porcentaje de la población con trastornos mentales en el mundo en 2019. No podemos dejar de lado el hecho de que en los países donde haya más medios para tratar estos problemas, habrá una recogida de datos mucho mayor que en países en los que no se tiene la oportunidad de expresar el padecimiento de los trastornos. Pero solo hay que ver los porcentajes tan altos que hay de personas con trastornos mentales, llegando a más del 18% en Australia y España, y no bajando del 10% en ningún lugar del mundo.

Share of population with mental health disorders, 2019



Share of population with any mental health; this includes depression, anxiety, bipolar, eating disorders and schizophrenia. Due to the widespread under-diagnosis, these estimates use a combination of sources, including medical and national records, epidemiological data, survey data, and meta-regression models.



Source: IHME, Global Burden of Disease (2019)

OurWorldInData.org/mental-health • CC BY

En la siguiente tabla se desarrolla más concretamente el número de personas que sufrían trastornos mentales diversos en 2016. Más de 250 millones de personas con trastornos de depresión y ansiedad, siendo los trastornos más frecuentes en general. Pero eso no hace que sean menos destacables los trastornos por consumo de alcohol o por consumo de drogas. 100 millones y 62 millones de personas sufren este tipo de trastornos, respectivamente. Teniendo en cuenta que el propio uso de estas sustancias puede significar un nivel de bienestar general bajo, la relación tan alta con los problemas de salud mental, siendo causa, consecuencia, o incluso ambas, es muy reveladora.

Tabla 1. Prevalencia global de los trastornos (2016). Número de personas con trastornos.
Prevalencia según el género.

Trastornos	Prevalencia global (2016) [Diferencia entre países]	Número de personas con el trastorno	Prevalencia según el género
Cualquier trastorno mental o trastorno por abuso de sustancias	15.5% [13-22%]	1.1 mil millones	16% varones 15% mujeres
Depresión	4% [2-6%]	268 millones	3% varones 4.5% mujeres
Trastornos de Ansiedad	4% [2.5-6.5%]	275 millones	3% varones 4.7% mujeres
Trastorno Bipolar	0.6% [0.4-1.5%]	40 millones	0.55% varones 0.65% mujeres
Trastornos alimenticios (anorexia y bulimia clínica)	0.14% [0.05-0.55%]	10.5 millones	0.07% varones 0.2% mujeres
Esquizofrenia	0.3% [0.2-0.45%]	21 millones	0.29% varones 0.28% mujeres
Trastornos por el uso de alcohol	1.4% [0.5-5%]	100 millones	1.9% varones 0.8% mujeres
Trastornos por el uso de drogas (excluyendo alcohol)	0.9% [0.4-3.3%]	62 millones	1.1% varones 0.5% mujeres

Fuente: Hannah Ritchie and Max Roser (2019) – “Mental Health”. Published online at OurWorldInData.org. Retrieved from: [‘https://ourworldindata.org/mental-health’](https://ourworldindata.org/mental-health)

Y el problema solo crece teniendo en cuenta que los sistemas de salud han priorizado otros problemas de salud y han desatendido el grave problema de los problemas de salud mental¹. Gran parte de las personas que sufren este tipo de trastornos no llega a recibir ningún tratamiento a causa de la falta de psiquiatras, la inaccesibilidad económica o incluso el miedo a ser juzgado. Los países dedican, de promedio, menos del 2% de sus presupuestos de salud a la salud mental (OMS, 2022). Como ya hemos indicado, la salud mental no es un problema aislado, sino que afecta a muchos otros factores de la sociedad como la salud física (enfermedades cardiovasculares, diabetes, cáncer...) y la productividad laboral.

2.2. Relación entre salud mental y trabajo

Tras haber observado el panorama mundial en cuanto a salud mental, nos vamos a centrar en uno de sus condicionantes, el factor laboral.

¹ La inclusión en la agenda política y mediática se viene mostrando con algunas promesas políticas de incrementar el gasto en salud mental.

A lo largo de los años, el trabajo asalariado ha ido transformándose en cuanto a cómo se realiza y sus condiciones hasta llegar al trabajo como lo conocemos hoy en día. Aunque no sea algo malo en su naturaleza, y también produzca efectos positivos, en una sociedad capitalista como la nuestra, en la que el trabajo supone una actividad central en la vida cotidiana de las personas y ayuda en muchos casos a ser una fuente de identidad y de formación de carácter (Llanos Cruz y Joshua Arturo, 2021) es necesario analizar la forma y la intensidad con la que afecta a la salud mental de las personas.

La situación en cuanto a salud mental en el trabajo ha sido difícil de enfrentar ya que relacionar un trastorno mental con un factor laboral directamente implica aislarlo de otros muchos condicionantes presentes en el entorno de la persona. Por primera vez en 2010, la OIT incluyó los trastornos mentales y del comportamiento en el listado de enfermedades profesionales categorizando dos grupos (trastorno de estrés postraumático y otros trastornos mentales o del comportamiento), en aquellos casos en que se haya establecido un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el trastorno mental o del comportamiento contraído por el trabajador (Regina Allande-Cussó et al, 2022). Esto supuso un gran avance, ya que el empleador se empezaba a ver obligado a cuidar la salud mental de su empleado, aunque fuera por interés propio. Pero, aunque este hecho mejorase mucho la situación en cuanto a protección al trabajador y se desarrollasen planes de prevención y actuación frente a los riesgos psicosociales, la situación sobre salud mental continúa siendo preocupante.

Al mismo tiempo que se han involucrado organizaciones y gobiernos en desvelar esta realidad de que el trabajo y los problemas de salud mental tienen una relación directa, se ha ido descubriendo que el problema es cada vez más grave. Según la Organización Mundial de la Salud se calcula que el 15% de los adultos en edad de trabajar tienen problemas de salud mental en algún momento (OMS, 2022). Los problemas de salud mental por causa laboral se derivan de lo que se llama riesgos psicosociales. Son riesgos derivados de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo y pueden producir resultados físicos, psicológicos y sociales negativos como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión (AESST, 2022).

El INSST clasifica los factores psicosociales en: contenido de trabajo, carga y ritmo de trabajo, tiempo de trabajo, participación y control, desempeño de rol, desarrollo profesional, relaciones interpersonales, equipos de trabajo y exposición a otros riesgos (INSST, 2022). Cada factor psicosocial, cuando se utiliza, diseña u organiza de manera inadecuada se convierte en un factor de riesgo psicosocial, y puede afectar negativamente a la salud de los trabajadores.

A continuación se muestra una tabla con algunos ejemplos de riesgos psicosociales según el factor psicosocial del que derivan:

Tabla 2. Riesgos psicosociales y factores asociados.

FACTORES PSICOSOCIALES	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
contenido de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - trabajo monótono - desajuste entre las capacidades de la persona y las exigencias de la tarea
carga y ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - ritmos elevados de trabajo - tiempo inadecuado a la tarea
tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - jornadas largas - falta de flexibilidad horaria
participación y control	<ul style="list-style-type: none"> - bajo control sobre la tecnología - escasa participación en la toma de decisiones
desempeño de rol	<ul style="list-style-type: none"> - responsabilidad sobre otras personas - definición inexistente de objetivos
desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> - inseguridad contractual - pobre remuneración
relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - aislamiento - inadecuada gestión por la empresa del conflicto
equipos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - escasez de herramientas - entornos adversos o desfavorables

Fuente: INSST 2022 y elaboración propia²

² Tabla confeccionada a partir de: Temas específicos del Proceso Selectivo para ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, O.A., M.P. (INSST). Parte 4: "Ergonomía y psicología aplicada". V. noviembre 2022. 1 TEMA 10

Actualmente, la precariedad laboral y la inseguridad laboral son dos de los riesgos psicosociales más presentes en los trabajadores. El miedo a quedarse sin trabajo atormenta a muchas personas y les provoca estrés. La pandemia del coronavirus ha permitido analizar a fondo esta relación existente entre trabajo y la salud mental, porque una de las causas principales del aumento de problemas de salud mental en la pandemia fue la inseguridad laboral. Hoy en día, a causa de la inseguridad laboral se está dando un fenómeno denominado presentismo. Son aquellos trabajadores que acuden al trabajo teniendo problemas de salud, porque tienen miedo a quedar desempleados. Esto supone un grave problema ya que esos trabajadores no rinden como deberían y hacen perder dinero a la empresa, además de agravar sus problemas de salud. Un estudio realizado por AdvancePCS encontró que había una mayor pérdida de productividad los días que los trabajadores asistían al trabajo enfermos (72%) que aquellos días que no acudían a trabajar a causa de la enfermedad (28%) (López y Riaño, 2015).

Estos riesgos psicosociales afectan a una gran cantidad de trabajadores, pero hay determinados perfiles más expuestos a ellos. El perfil más expuesto son las mujeres. Legalmente, las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones que los hombres, pero la realidad de nuestro mercado laboral es otra, y es que las mujeres sufren peores condiciones de trabajo y están expuestas a más riesgos.

Un indicador de ello es la brecha salarial, que es el porcentaje que resulta de dividir la diferencia del salario de los hombres y de las mujeres entre el salario de los hombres. Aunque la situación ha mejorado mucho durante los últimos años, siguen siendo las mujeres las que cobran menos. Por ejemplo, un hombre con contrato indefinido gana un 14% más que una mujer con el mismo tipo de contrato, y un 8% más cuando se trata de contratos temporales (IEF, 2018). Este hecho se da porque las mujeres siguen teniendo los empleos más precarios, y todavía hay sectores precarizados que están altamente feminizados. Otro indicador es el techo de cristal, que es una barrera que impide a la mujer ascender a los puestos de poder. Esta barrera está compuesta, entre otros elementos, del rol otorgado a las mujeres de amas de casa o de la discriminación que sufren en las empresas por el hecho de quedarse embarazadas.

Además, existe un riesgo laboral que afecta exclusivamente a las mujeres y es el acoso sexual. En un estudio en EE.UU, de 447 empleadas del sector privado, el 40'9% decía haber sufrido acoso sexual en los últimos 24 meses. En Reino Unido, hay estudios que sugieren porcentajes de entre el 16% y el 75% en cuanto a las mujeres que sufren acoso sexual en el trabajo (MHE, 2015).

Todos estos datos y factores son evidentes causas del deterioro de la salud mental de las mujeres en especial. Se demuestra una clara discriminación en cuanto a oportunidades y se encuentran en una situación desfavorecida para alcanzar mayores niveles de realización a través de la carrera laboral que sí pueden llegar a sentir algunos hombres por, entre otros, el poder y la capacidad de ser independientes.

Hasta ahora, se ha podido observar una evidente relación entre el trabajo y la salud mental y hemos profundizado en un perfil donde esta relación resulta más propensa.

A continuación, se va a profundizar en dos de los fenómenos más comunes hoy en día que resultan a causa de los riesgos psicosociales: el estrés y los trastornos mentales.

2.2.1. - Estrés

“Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (OIT, 2016)

Para conocer los factores que producen el estrés volveríamos a poner el enfoque en los riesgos psicosociales. Sin embargo, ahora nos interesa observar cómo afecta el estrés a la salud de los trabajadores, ya que sabemos qué lo provoca, pero todavía no sus consecuencias.

Es evidente que a cada persona le afectan las cosas de una manera, y el estrés no es una excepción. No podemos calcular de manera exacta cómo afecta el estrés a los trabajadores, ya que depende de qué lo haya provocado y de su situación personal y social. Sin embargo, se aprecia una relación entre el estrés y otros problemas de salud física y mental, así como una relación con ciertos comportamientos que los producen. Muchos estudios evidencian que el estrés en relación con el trabajo está vinculado a un alto consumo de alcohol, al sobrepeso, la menor actividad física, el mayor consumo de tabaco y los problemas de sueño, las enfermedades cardiovasculares, trastornos músculo-esqueléticos, además de los trastornos de ansiedad y depresión (OIT, 2016). Y estos están directamente vinculados con la muerte, ya que unas 6 millones de muertes al año se vinculan al consumo de tabaco, otras 3 millones al consumo de alcohol y las enfermedades cardiovasculares son la principal causa de muerte en el mundo (OIT, 2016).

Otra línea de análisis que permite observar este fenómeno es el llamado síndrome de burnout. Este síndrome hace referencia a un trabajador “quemado” en el trabajo. Según el INSST, se puede definir así: “una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización.”(INSST, s.f).

Son factores personales y sociales, como la edad y la personalidad, pero sobre todo laborales, condiciones de trabajo, relaciones laborales interpersonales conflictivas o desajuste entre las exigencias del trabajo y las expectativas del trabajador los que desencadenan las consecuencias del *burnout*, que son tanto físicas (cansancio, dolor de espalda) como emocionales (sentimiento de fracaso, impotencia, despersonalización). (Denny Molina, 2020)

Es importante destacar la relevancia del problema, y es que 4 de cada 10 trabajadores en España confiesan haber sufrido el síndrome del trabajador quemado (RRHHDigital, 2021).

2.2.2. - Trastornos mentales

Los riesgos psicosociales son generadores de problemas de salud mental y, como ya se ha comentado, el estrés es un medio por el cual se deteriora la salud de los trabajadores, además de ayudar a contraer trastornos mentales. Ahora se hablará de estos últimos, muchas veces provocados por el mismo estrés causado por los factores de riesgo psicosociales.

Ya se ha visto antes en la Tabla 1 la cantidad de personas que sufrían determinados trastornos mentales en 2016. Pero algunos de estos trastornos tienen una relación especial con el trabajo, en el sentido de que los trabajadores tienen más probabilidad de sufrirlos.

Las malas condiciones y organización del trabajo pueden causar trastornos psicóticos, así como el consumo de drogas o alcohol, que muchas veces viene determinado por causas laborales también (RESP, 2022). Además, el estrés es el antecedente de la ansiedad, y en 2019 301 millones de personas sufrían algún trastorno de este tipo, causados por el miedo y una preocupación excesiva (OMS, 2022).

Hay estudios que indican que los trabajadores que sufren estrés relacionado con el trabajo tienen hasta cuatro veces más probabilidad de sufrir depresión (OMS, 2016). Este es un

dato muy importante, la relación positiva que hay entre estos dos factores, ya que la depresión es un trastorno mental muy común y se podría reducir mucho estudiando la manera de prevenir y actuar frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo. Las personas que sufren depresión suelen presentar síntomas de tristeza y desánimo muy fuertes y de manera prolongada, e incluso pensamientos suicidas.

Esto último es, sin duda, de las consecuencias más preocupantes de sufrir depresión, la alta relación entre el trastorno y las personas que se suicidan.

Muchos estudios indican que los riesgos psicosociales y el estrés laboral predicen el inicio de la depresión. Hay ciertos riesgos psicosociales que son más propensos a generar depresión como la carga de trabajo, el desequilibrio entre las recompensas recibidas y el esfuerzo ejercido o la inseguridad laboral (OIT, 2016).

Las personas que sufren depresión tienen tasas de suicidio hasta 40 veces superiores al resto y el 6% de personas diagnosticadas con depresión se suicida (Martínez Plaza, 2010). Estos datos son muy significativos, e incrementan la importancia de analizar las características del trabajo que pueden generar depresión.

2.3. Suicidios en relación con el ámbito laboral

Continuando con la última anotación, hay que destacar la importancia del fenómeno de los suicidios durante estos últimos años. “Cada año, más de 700.000 personas pierden la vida por suicidio” (OMS, 2021).

El suicidio es un fenómeno difícil de estudiar, ya que no hay una única causa que podamos atribuirle, sino que viene determinado por muchos factores. Sin embargo, el sociólogo Emile Durkheim ya consiguió acercarse a los motivos que pueden llevar a un individuo a suicidarse. Este reconocido autor concluye que el suicidio es un hecho social que solamente puede ser explicado sociológicamente, y no por las motivaciones individuales que llevan al suicidio (Palacio, 2010). Hoy en día, sabemos que son factores tanto sociales como biológicos y psicológicos.

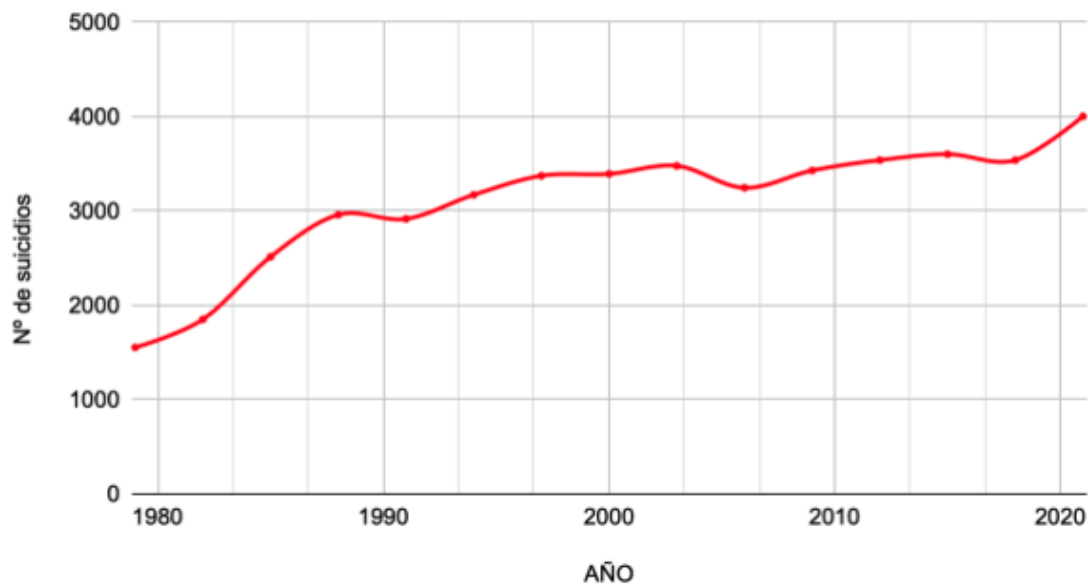
Además, hay que tener en cuenta la desinformación acerca de este fenómeno, sobre todo en los países menos desarrollados donde se registran muchos menos suicidios de los que realmente hay, quedando como muertes accidentales o por causa desconocida (Donoso et al., 2022).

Hay muchos factores que pueden motivar conductas suicidas entre los que destacan los trastornos mentales, las adicciones y los problemas económicos. Sin embargo, este apartado se centra en los factores en relación con el ámbito laboral que tienen relación con el suicidio.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) son diversos los estudios que indican una relación alta entre la exposición a riesgos psicosociales como el desempleo, el acoso, las exigencias del trabajo o las jornadas largas de trabajo con el suicidio.

Esta relación se hace visible, por ejemplo, en la evolución ascendente de los suicidios en España en las últimas décadas. El siguiente gráfico evidencia un aumento en el número de suicidios desde 1980 hasta 2020 en España.

Gráfico 1. Número de suicidios anuales registrados en España



Fuente: *Datosmacro.com*

Como se explica a continuación, la liberación en la década de los 80 de los contratos temporales puede estar entre los condicionantes que provoca este constante aumento en el número de suicidios, entre otros relacionados con el ámbito laboral.

En la década de los 80, debido a la alta tasa de desempleo que había en España, se introdujo una nueva norma que permitía la utilización de los contratos temporales libremente, aunque en un principio se habían creado para utilizarlos solo por razones temporales. De esta manera, aumentó muchísimo la utilización de estos, hasta llegar a ser de los países con más contratos temporales del momento. Esto afectó en mayor medida a

los jóvenes. Tras esta reforma, las posibilidades de entrar al mercado laboral mediante un contrato de duración determinada eran muchísimo más altas que antes, y tenía su punto positivo, que los jóvenes menos formados tenían la posibilidad de encontrar su primer empleo rápidamente. El problema surge cuando estos jóvenes, años después, todavía no han podido gozar de estabilidad en el trabajo y han tenido una trayectoria profesional peor que aquellos que entraron al mercado laboral antes de que se instaurase la reforma. Los estudios muestran un aumento del 25,3% en las tasas de suicidio a largo plazo en aquellas generaciones que se incorporaron al mercado laboral tras la reforma y liberación de los contratos temporales. (Grèbol y Vall, 2021)

Esto demuestra también que los riesgos provenientes de los factores organizacionales como pueden ser la inestabilidad o la inseguridad en los contratos de trabajo tienen consecuencias para la salud mental y pueden actuar como factor no desdeñable sobre el número de personas que se quitan la vida. Los trabajadores no se sienten seguros en su trabajo, y así adquieren niveles de estrés muy elevados. Este estrés causado por la inestabilidad y la inseguridad laboral produce índices de productividad muy bajos y un peor desempeño laboral, e incentiva las actitudes y comportamientos que multiplican este bajo desempeño. Por ejemplo, los empleados estresados no se ven capaces de cumplir con las exigencias de la tarea y alargan sus jornadas laborales, factor que incrementa su nivel de estrés. Además, el estrés prolongado aumenta la probabilidad de que las personas se inicien en el consumo de drogas, y a los adictos, dicho estrés los impulsa a mantener esa adicción (Bequir, 2021). Es un factor importante a destacar, ya que el estrés (fenómeno que muchas veces se origina a causa del trabajo) está estrechamente relacionado con las adicciones, y éstas con los suicidios. De hecho, los datos que ofrece la UGT sobre esto son alarmantes: “existen estudios que dicen que el riesgo de suicidio en personas con problemas en adicciones ilegales se incrementa entre un 5,8% y 17% frente a la población en general” (UGT, 2022).

Ahora se analizará en un factor de riesgo que está siendo muy estudiado actualmente debido a los casos que se han dado a conocer durante las últimas décadas de suicidios en relación con él, el acoso laboral. Según la OIT, el acoso laboral es “una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados” (OIT, 2013).

Es un factor del que se hablaba poco, ya que muchas veces la humillación o las amenazas pueden mantener el silencio de la víctima, pero hay casos que nos dejan evidencias de la

existencia del acoso laboral y su relación con los comportamientos suicidas. Uno de los casos más conocidos sobre este vínculo es el de France Telecom.

France Telecom, más tarde llamada Orange, es una empresa que fue acusada de ser cómplice de acoso laboral a 39 trabajadores entre 2007 y 2011. La empresa se privatizó en 2004 y se tuvo que hacer cargo de muchas deudas. Además, muchos de sus trabajadores eran funcionarios y no los podían despedir. En cambio, la intención de la dirección de la empresa era deshacerse de 22.000 puestos de trabajo y realizar 10.000 traslados, forzando que los empleados salieran de manera voluntaria. Empezaron a hostigar a los empleados que querían que se fueran por su propia mano, a degradar sus salarios y sus puestos y negaron tener ninguna responsabilidad sobre aquellos que se quitaban la vida cuando empezó la ola de suicidios. Entre el 2007 y el 2011 se suicidaron hasta 19 trabajadores. Muchos de ellos dejaron claro el motivo de su suicidio, a través de cartas de despedida o quitándose la vida en el mismo centro de trabajo. Otros 12 intentaron suicidarse, y 8 terminaron con depresión aguda (BBC, 2019). Expresiones culturales de este malestar y sobre el caso France Telecom se pueden ver en el cómic *Cuando el trabajo mata* (2022) de los autores franceses Delalande, Margon y Prolongeau. De vuelta a nuestro país, la sensibilidad creciente sobre el fenómeno se manifiesta en series televisivas como *Intimidación* (2022) basada en un caso real de acoso y suicidio en la empresa Iveco.

Estos casos han hecho que se empiece a estudiar el fenómeno y han despertado interés en una problemática de enorme gravedad social.

2.4. La defensa de trabajadoras y trabajadores. Los sindicatos

Dado que vamos a realizar entrevistas a organizaciones sindicales sobre su visión de las cuestiones que relacionan salud mental, suicidio y trabajo, creemos conveniente realizar una breve contextualización de dichas organizaciones. Si atendemos al diccionario, se define un sindicato como: “asociación de trabajadores cuyo objetivo es la defensa de los intereses profesionales, económicos y laborales de los asociados”.

Así pues, los sindicatos se erigen en el interlocutor con el que se negocian las condiciones laborales sentándose con el gobierno y las empresas con el fin de garantizar el bienestar de los trabajadores. El recorrido de las organizaciones sindicales es extenso. De forma breve, sí queremos apuntar cómo ya en el siglo XIX, durante la Revolución Industrial, surgió el movimiento sindical en Europa y América del Norte. Durante este período, los empleadores explotaban a los trabajadores en las fábricas y empresas, aprovechándose de su falta de

protección legal. Las pésimas e injustas condiciones de trabajo llevaron a los trabajadores a formar las primeras asociaciones con el fin de mejorar las condiciones laborales.

En España, asociaciones como la Sociedad de Tejedores o la Asociación Mutua de Obreros de la Industria Algodonera, en Cataluña, empezaron a manifestarse para conseguir mejores salarios y una reducción de la jornada laboral. A partir de 1848, estas largas y duras jornadas llevaron a los trabajadores a organizar revueltas destruyendo máquinas de vapor, por ejemplo, que reducían la mano de obra. En esos momentos, estas asociaciones actuaban en clandestinidad debido a que no eran legales.

A caballo entre los siglos XIX y XX se funda la UGT (1888) y, entrado el siglo XX la CNT (1910). Tras su importancia en todo este periodo, son ilegalizadas y perseguidas con la llegada de la Dictadura franquista. Durante este periodo, los sindicatos estaban prohibidos y sólo existía la Organización Sindical Española, formada por empresarios y trabajadores, que tampoco tenía derecho a huelga, por ejemplo. Desde la muerte de Franco, se legalizaron los sindicatos y tuvieron una gran participación, y en consecuencia pudieron firmar acuerdos que llevaron a mejorar mucho las condiciones laborales. Una de las leyes más significativas es la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) que permite que los sindicatos más representativos (UGT y CC.OO) puedan participar en la negociación colectiva de cualquier convenio colectivo.

Los sindicatos más representativos a nivel estatal o de comunidad autónoma pueden representar en negociaciones colectivas, acuerdos entre sindicatos y empleadores sobre condiciones de trabajo en un sector específico, e institucionalmente ante Entidades Públicas. Además, participan en la gestión de condiciones de trabajo y protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

En España, los sindicatos desempeñan un papel muy importante en la política y en todos los ámbitos relacionados con el trabajo, ejerciendo una importante labor defendiendo los derechos laborales y protegiendo a los trabajadores.

Tras conocer la historia del sindicalismo y su función, ya sabemos que los sindicatos están en su totalidad, relacionados con el trabajo. Por tanto, también tienen un papel en la salud mental, ya que son ellos los capaces de negociar condiciones de trabajo que favorezcan el bienestar de los trabajadores.

También, conociendo la actual situación de los suicidios, los sindicatos deben tomar acción para que este fenómeno se reduzca lo máximo posible.

Más concretamente, en el contexto que venimos exponiendo de creciente vulnerabilidad, los sindicatos deben luchar por:

- condiciones que reduzcan el estrés y la ansiedad en los lugares de trabajo
- protegerlos de la discriminación y el acoso
- ofrecer recursos para aquellos trabajadores que sufran algún problema de salud mental como servicios psicológicos y asesoramiento
- promover la concienciación sobre la importancia de la salud mental y los riesgos psicosociales
- reducir el estigma que se asocia a los problemas de salud mental y promover la conciencia sobre los recursos disponibles para los trabajadores en estas situaciones

3. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El objetivo general de este TFG es analizar la situación actual de la salud mental y el trabajo, así como del suicidio desde el punto de vista de un sindicato.

Los objetivos específicos:

- entender el fenómeno de la salud mental y su relación con el trabajo
- exponer las tendencias a nivel global sobre el fenómeno
- conocer qué papel ejercen los sindicatos en la salud mental de los trabajadores
- su punto de vista acerca de este fenómeno
- su opinión sobre la actuación de algunas instituciones frente a la problemática descrita
- conocer si existen métodos de prevención de la salud mental o el suicidio o se están desarrollando.

Para llevar a cabo los objetivos indicados, se ha realizado un trabajo de revisión y contextualización acerca de la actualidad de cuestiones de salud mental y trabajo, así como de suicidios. En la búsqueda documental se han identificado artículos científicos, de organizaciones que velan por la defensa de trabajadores a nivel internacional o estatal, organizaciones que velan por la salud, artículos de prensa, entre otros.

Pero para realizar un estudio más profundo y adecuado, hay que aterrizar esta teoría a la realidad y tocarla de cerca. Por eso, un sindicato es un sitio perfecto, más concretamente el departamento de salud laboral, dado su papel en la sociedad.

Para llevar a cabo el objetivo, se escogió un enfoque cualitativo para profundizar en los fenómenos sociales-laborales antes citados. En la investigación cualitativa se busca obtener información acerca de opiniones, creencias y valores de perfiles individuales en un momento determinado. El perfil conjuga los discursos y opiniones con su experiencia en un campo concreto.

En este caso, se ha realizado una entrevista a un informante cualificado, Santiago Herrero, técnico superior de riesgos laborales de CC.OO. La finalidad de la entrevista era comprender a través de Santiago Herrero, la visión del sindicato acerca de los fenómenos nombrados y la opinión de algunos fenómenos desde su experiencia.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Como era de esperar, uno de los temas destacados tanto en la entrevista como en el marco teórico son los riesgos psicosociales. Es evidente que existe un problema que los mismos sindicatos tratan de reducir, y radica en las características del trabajo que provocan un deterioro en la salud mental de los trabajadores.

Yo por mi trabajo lo que más detecto es: carga de trabajo, lógicamente tener mucho trabajo y tenerlo que hacer en muy poco tiempo, la excesiva supervisión por parte de la empresa, la falta de participación de los trabajadores en aspectos organizativos y de ordenar el trabajo que desarrollan y la falta de compensación.

A pesar de lo difícil que es hacer una clasificación acertada de riesgos psicosociales, Santiago Herrero en su trabajo detecta algunas condiciones del trabajo que afectan más frecuentemente a los trabajadores y trabajadoras. La carga de trabajo excesiva produce estrés y agotamiento, y estas a su vez reducen la productividad del empleado. Así como la presión que ejercen las empresas supervisando el trabajo que realizan las personas empleadas o limitando su participación en diversos aspectos, también repercute de manera negativa en los trabajadores y en la propia empresa. Todos estos factores se traducen en exigencias al trabajador que perjudican gravemente su salud física y mental.

Esto hace presente la necesidad de que los sindicatos sigan negociando mejores condiciones con los empresarios con el objetivo de mejorar la salud de los trabajadores y puedan llevar a cabo un trabajo efectivo, ya que, según ha expresado el experto de CCOO los trabajadores sienten que su trabajo no se valora, y están faltos de una compensación tanto emocional como, muchas veces, económica.

Actualmente, los sindicatos presionan a las empresas para realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y que se pueda determinar de una manera más clara y fiable el problema que existe. De este modo, al ser tan difícil demostrar la influencia de un riesgo psicosocial en un trabajador, a partir de las evaluaciones de riesgos psicosociales se pueden sacar índices globales que ayuden a acercarse a aquellas condiciones que más afectan a los trabajadores. Aún así, las negociaciones son largas y los acuerdos siguen sin ser lo suficientemente adecuados como para frenar estos riesgos, en muchas ocasiones.

Uno de los apartados que suelen aparecer en las evaluaciones de riesgos psicosociales es la inseguridad laboral, que como ya explicaba en el marco teórico es una consecuencia muy grave del mercado laboral actual y desencadena otros problemas como el presentismo. Pero, en las encuestas de riesgos psicosociales es de mucha ayuda, ya que un índice alto de inseguridad laboral tiene una causa muy evidente, y se pueden relacionar los dos factores sin que haya dudas al respecto.

si tú tienes un elevado porcentaje de trabajadores temporales en una empresa (y eso, afortunadamente está cambiando como consecuencia de la reforma laboral que acota mucho el que las empresas puedan hacer y encadenar contratos temporales) el ítem que estudia la inseguridad en el empleo, lógicamente sale muy mal, ya que al trabajador le preocupa que se acabe su contrato temporal y no ser renovado. Por tanto, eso le preocupa y lo muestra en las evaluaciones de riesgo psicosociales.

Así pues, un índice alto de inseguridad laboral está muy directamente condicionado por el elevado número de contratos temporales. Anteriormente hemos observado cómo las personas que entraron al mercado laboral antes de la liberalización de los contratos temporales presentaban un índice de suicidios menor que aquellos que entraron cuando se habían liberalizado, y ponía de manifiesto que cuando el mercado laboral utiliza un alto número de contratos temporales, la salud mental de los trabajadores está en peligro. Con la afirmación de Santiago Herrero corroboramos que tener un contrato temporal suele producir inseguridad en el trabajador y resulta un condicionante para su salud mental. Por tanto los sindicatos, que velan por la seguridad y salud de los trabajadores, apoyan la última reforma laboral que aumenta de manera significativa el número de contratos indefinidos y reduce la temporalidad. Además, esto mueve más a los sindicatos a presionar a las empresas para que realicen las evaluaciones de riesgos psicosociales.

Otro aspecto sobre el cual los sindicatos alertan es el de aquellos perfiles más expuestos a los problemas de salud mental con origen laboral: las mujeres y los jóvenes.

Son los dos perfiles que muestran más indefensión dada la dificultad que enfrentan para entrar al mercado laboral en condiciones justas.

Cuando vienen aquí comités de seguridad y salud de empresas de limpieza el 90% son mujeres. En residencias de la tercera edad el 90% son mujeres. Las camareras de piso en los hoteles, que son las que hacen las habitaciones, limpian, hacen las camas... el 90% son mujeres. Los trabajos que están feminizados son trabajos precarios donde más riesgos psicosociales hay presentes.

El técnico en Salud Laboral de CCOO destaca la problemática de los sectores feminizados, que son los más precarios. En estos sectores la carga de trabajo es muy elevada, las compensaciones muy bajas y son trabajos con las tareas muy marcadas, de elevada exigencia física³, monótonas y con poca capacidad de organizar el trabajo. Además del evidente problema que supone de por sí que las condiciones laborales de estos sectores sean precarias, hay que sumar el hecho de que la mayoría de trabajadores de estos sectores son mujeres. Esto quiere decir que muchas mujeres no tienen opción de un trabajo en mejores condiciones debido a varios factores. Uno de ellos es el rol que se les ha asignado de amas de casa, que hace que muchas veces sean ellas las que tienen que cuidar de los hijos y de la casa, no teniendo tiempo para buscar un trabajo remunerado en condiciones. Este rol asignado está relacionado con las tareas domésticas como cocinar, limpiar y cuidar y estos trabajos cuando son ejercidos en el mercado actual de trabajo tienen condiciones muy malas.

Las mujeres no sólo tienen menos oportunidades laborales que los hombres, sino que el hecho de que las posiciones de poder las ocupen hombres (cosa que tiene que ver con el rol del que hemos hablado anteriormente, que limitaba la posibilidad de las mujeres de estudiar) lleva a que se las trate de menos, y muchas veces este trato acaba produciendo violencia, tanto psicológica como física.

Los sindicatos juegan un papel importante en la búsqueda de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres e intentan negociar acuerdos justos. Durante los últimos años, dado que se han producido muchos casos de discriminación a las mujeres, los sindicatos han tomado parte en las negociaciones y han conseguido que se adopten medidas. Así, por

³ El libro "Las que limpian los hoteles" (Cañada, 2015) puso la problemática de las camareras de piso sobre la mesa.

ejemplo, se consiguió aumentar la baja de paternidad de los hombres e igualarla a la de las mujeres, para que ellas no sean discriminadas en las empresas por quedarse embarazadas y que los padres puedan repartirse las tareas como consideren. También se han elaborado planes de prevención y actuación frente al acoso laboral y sexual, además de obligar a las empresas a tener un cierto porcentaje de mujeres en la plantilla.

Actualmente, los sindicatos siguen buscando equilibrar la brecha salarial y eliminar el techo de cristal, así como el resto de desigualdades que se van produciendo.

El segundo perfil son los jóvenes, un colectivo muy vulnerable frente al mercado laboral.

En cuanto a la edad, influye sobre todo en el acceso de los jóvenes al mercado laboral. Por ejemplo, cuando un joven empieza a trabajar, como norma general está más desinformado. No es capaz de reclamar unas condiciones laborales dignas, por inexperiencia o desconocimiento, de manera que puede no darse cuenta de la precarización en las que se sitúan sus condiciones de trabajo.

La vulnerabilidad de los jóvenes reside, sobre todo, en la inexperiencia y la desinformación, como bien cuenta Santiago Herrero. Las personas jóvenes sufren mucha incertidumbre al entrar en el mundo laboral y pueden sentir una gran presión por hacer las cosas bien y cumplir las expectativas que tienen. La mayoría de veces, un primer trabajo se coge por necesidad y los jóvenes no son exigentes, ya que al no tener experiencia, no pueden escoger entre muchas opciones. El problema es que estos sectores laborales como puede ser la hostelería, elegida por muchos jóvenes para empezar su vida laboral, son muy precarios y la carga de trabajo es excesiva. Muchas horas de trabajo, con un horario incómodo y una remuneración reducida. Esto afecta de manera muy negativa a los jóvenes y les crea problemas de estrés. La entrada al mercado laboral, incluso cuando entras habiendo terminado los estudios previos, es una etapa difícil, porque la experiencia es escasa y, a las personas jóvenes que no han estado antes en el mundo laboral les cuesta mucho reclamar condiciones justas. La juventud se enfrenta a muchos riesgos psicosociales entre los que destacan la inseguridad contractual, la precariedad laboral y la carga de trabajo excesiva.

Para esto también están los sindicatos, para dar voz a estos jóvenes ignorados en su deseo de mejorar sus condiciones en el trabajo. Los sindicatos están muy pendientes de proteger los derechos de los jóvenes, que son el futuro del trabajo. Por ejemplo, para que no se trate injustamente a los trabajadores (y esta medida influye sobre todo a los jóvenes que entran al mercado laboral) se ha subido el salario mínimo interprofesional. Así se asegura que los

trabajadores no sufran descompensaciones muy grandes entre el trabajo que realizan y la recompensa monetaria. Actualmente, el SMI es de 1080€, 424'8€ más que en 2016 (MITES, 2023).

En conjunto, los riesgos psicosociales pueden afectar de manera negativa en la salud mental de los trabajadores, sobre todo en algunos perfiles como las mujeres y los jóvenes. Los sindicatos, con el fin de ayudar a aquellos trabajadores que a causa de una característica del trabajo han sufrido un deterioro de su salud mental como depresión, ansiedad... gestionan un proceso llamado determinación de contingencias. Este proceso consiste en demostrar al INSS el origen laboral de la baja médica, para traducir la baja por enfermedad común en un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Mi trabajo es el de asesorar y el de informar a estos trabajadores de que existe un procedimiento que se llama determinación de contingencias en el que, con una serie de pruebas, de alegaciones y de documentación podemos intentar demostrar el origen laboral de su patología.

Sin embargo, la situación no parece mejorar como debería, y es que la mayoría de determinaciones de contingencias que se realizan terminan en nada. Demostrar el origen laboral de una baja es muy difícil, y esto hace que los trabajadores se conformen con una baja por enfermedad común, o se desesperen en el trabajo sin posibilidad de cambiar su situación.

En definitiva, la salud mental de los trabajadores está en constante peligro y los sindicatos dedican su trabajo a ofrecer opciones para prevenir los problemas de salud mental de los empleados y a negociar medidas y condiciones que favorezcan la misma. Finalmente, encontramos un vacío en el tema del suicidio. Por un lado, la literatura viene apuntando la correlación entre desregulación, precariedad e inestabilidad con las subidas de índices de suicidio a nivel general. Sin embargo, la concreción de cada situación laboral dificulta la denominada “determinación de contingencias” que pudiera informar y luchar contra situaciones laborales que puedan ejercer como un factor de importancia en situaciones de salud mental y en sus derivadas hacia pensamientos o tentativas de suicidio.

5. CONCLUSIONES

La situación actual de la salud mental de los trabajadores no es buena ni mucho menos, y las cifras que ofrecen las instituciones encargadas de estudiar los fenómenos relacionados son preocupantes. Los trastornos mentales, en especial de depresión y ansiedad, se han convertido en el día a día de muchas personas que, tantas veces a causa de su trabajo, no han podido gestionar su situación. El estrés causado por las condiciones y características del trabajo ha entrado a formar parte de la sociedad como algo habitual, y la inseguridad laboral silencia a muchos de los empleados que sufren esta realidad. El miedo a quedarse sin trabajo y no encontrar otro permite que los trabajadores acepten las condiciones que tienen sin más, aun sabiendo que están deteriorando su salud física y mental.

La pandemia del coronavirus, además de agravar mucho la situación de la salud mental de las personas, puso de manifiesto una gran cantidad de problemas que ya existían pero en menor medida hasta ese momento, como por ejemplo, la cantidad de mujeres que tuvieron que encargarse de conciliar el cuidado de sus hijos, de las tareas domésticas y del cuidado de sus padres respecto de algunos hombres que sólo tenían que ocuparse de asistir al trabajo o teletrabajar. O el aumento de trastornos de depresión y ansiedad en tan poco tiempo, en parte causado por la precariedad laboral o directamente la parada de ingresos en muchas familias por la falta de trabajo. Por tanto, tuvo una parte positiva, visibilizar estos problemas para empezar a estudiarlos seriamente y corregirlos.

Aún así, actualmente perfiles como las mujeres y los jóvenes tienen que lidiar con una realidad laboral que corre en su contra. Leyes que no favorecen la conciliación de la vida personal y familiar, la concepción de que las mujeres deben realizar las tareas domésticas, la inexperiencia de los jóvenes cuando entran al mercado laboral y muchos otros factores hacen que la salud mental de estos perfiles corra más peligro del que ya corren la mayoría de trabajadores. El aumento de una salud mental más vulnerable en las generaciones más jóvenes emerge como una demanda clara a las organizaciones sindicales para poner énfasis en futuras luchas en que puedan converger dicha vulnerabilidad con condiciones de precarización.

Para ello están también los sindicatos, que han tenido un papel muy significativo en la lucha por la mejora de las condiciones laborales. Gracias a los sindicatos, en los últimos años se ha conseguido aumentar la conciliación laboral y personal de los trabajadores a través de la denuncia de casos de explotación en las empresas y de la negociación colectiva. La reforma laboral que incentiva contratos indefinidos al tiempo que reduce los temporales, la subida significativa del SMI, son cambios que pueden paliar los riesgos de salud mental que van aparejados a la vulnerabilidad y la precariedad.

Así que, aunque la situación aún tiene que mejorar en muchos aspectos, desde los sindicatos se dan pasos hacia la igualdad de oportunidades, la mejora de las condiciones laborales y el establecimiento de una sociedad con una salud mental lo más sana posible. Por último, el fenómeno de los suicidios ha sido el más difícil de comprobar. Aunque existe una relación entre los suicidios y el trabajo, y casos documentados que lo acreditan, es difícil concretarlo como la única causa, y eso hace que estudiar el fenómeno sea una tarea muy difícil. Sabemos que el acoso laboral, la depresión o las adicciones (que muchas veces tienen el origen en el estrés causado por el trabajo) tienen una relación muy estrecha con los suicidios, pero todavía no está lo suficientemente visibilizado o no se ha podido demostrar tan a menudo su origen laboral, por lo que la acción sindical todavía es débil frente al fenómeno. Aun así, los sindicatos más representativos ya hablan de ello y empiezan a denunciar los índices altos de suicidios identificando perfiles, entornos laborales o profesiones proclives a estas situaciones de riesgo.

6. BIBLIOGRAFÍA

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2023). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*.

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Allande-Cussó, R., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., Navarro-Abal, Y., Climent-Rodríguez, J. A. & Gómez-Salgado, J. (2022). *Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo*. Rev Esp Salud Pública. p.4

<https://www.consaludmental.org/publicaciones/Salud-mental-trastornos-mentales-lugares-trabajo.pdf>

BBC (2019). *Caso France Telecom*

<https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-48951043>

Bequir, S. (2021). *Estrés y consumo de drogas, ¿cómo se influyen?*. Instituto Castelao.

<https://www.institutocastelao.com/estres-y-consumo-de-drogas-como-se-influyen/>

Datosmacro.com (2021). *Cada día se suicidan 11 personas en España*.

<https://datosmacro.expansion.com/demografia/mortalidad/causas-muerte/suicidio/espana>

Donoso, C. M. H., Armijos, R. A. C., Villarroel, M.G.P., & Ibadango, Á. D. J. (2022). *El estrés laboral ¿es posible que genere condiciones suicidas en los trabajadores?*. Polo del Conocimiento, 7 (7), 275-293.

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4224/9960>

Grèbol Jiménez, R. & Vall Castelló, J. (2021). *The impact of temporary contracts on suicide rates*.

<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0252077>

INSST (2022). Tema 10. Factores de riesgo psicosocial. Concepto y caracterización. Clasificaciones de factores de riesgo psicosocial. Factores de riesgo relativos a las nuevas formas de organización del trabajo y el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC)

<https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema+10.+Factores+de+riesgo+psicosocial.pdf>

Instituto de Estudios Fiscales. (2018). *Brechas Salariales de Género en España*.

https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/229_art4.pdf

Llanos Cruz, J. A. (2021). *Trabajo y salud mental: Miradas sociológicas a la relación entre trastornos mentales y explotación capitalista* (Master's thesis) p. 65

<https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/13826>

López, E. Riaño, M. (2015). Presentismo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo: Una revisión de la literatura. *Rev Mov Cient* 9 (1): 50-59.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5296184.pdf>

Martínez Plaza, César Alfredo. (2010). *El estrés laboral como factor de riesgo de suicidio (I)*. Gestión práctica de riesgos laborales, nº 74, p.12

<http://pdfs.wke.es/2/8/5/1/pd0000052851.pdf>

Mental Health Europe. *Violencia contra las mujeres en el trabajo... ¡hablemos de ello! La repercusión sobre la salud mental de la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo*.

<https://consaludmental.org/publicaciones/Violencia-mujeres-trabajo.pdf>

Ministerio del Trabajo y Economía Social. (2023). *Evolución del salario mínimo interprofesional*.

<https://www.mites.gob.es/estadisticas/bel/SMI/index.htm>

MITES (s.f). *La sindicación de los trabajadores*.

https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_11/contenidos/guia_11_23_2.htm

Molina Rodríguez, D. (2020). *Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral*. Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional.

https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf

Observatorio del suicidio en España. (2021)

<https://www.fsme.es/observatorio-del-suicidio-2021/>

OIT (2016). *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo. Día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

OMS (2022). *Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo. Resumen ejecutivo.* p.1

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

OMS (2022). *Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos.* p.2. / p.16

<https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>

OMS (2021). *Plan de acción integral sobre salud mental 2013-2030.* p.2-3

<https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240031029>

OMS (2022). *Trastornos mentales.*

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

OMS (2021). *Vivir la vida: guía de aplicación para la prevención del suicidio en los países. Resumen ejecutivo*

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/343054/9789240029668-spa.pdf>

Palacio, A.F. 2010. Lógicas subjetivas del fenómeno del suicidio en el municipio de Sonsón. La comprensión clásica del suicidio. De Émile Durkheim a nuestros días.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3703186>

Ritchie, H. & Roser, M. (2019). *Mental Health.* Published online at OurWorldInData.org.

<https://ourworldindata.org/mental-health>

Senin Otero, S. *Introducción a los sindicatos en España: financiación, afiliación y sindicatos más representativos.* (TFG). Universidad de Valladolid. p. 7-8

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/5391/TFG-N.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

UGT (2022). *Trabajo y salud mental*. Secretaría de Salud Laboral de UGT.
https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_salud_mental_ugt.pdf

7. ANEXO

Perfil	Técnico Superior en Riesgos Laborales
Sindicat	CCOO
Fecha	12/05/2023
Lugar	Sede de la organización sindical
Duración de la entrevista	00:34:22

Objetivo: Cuál es la posición de las organizaciones sindicales frente al fenómeno del suicido laboral (no leer, guardar para metodología).

Presentación

[Hola, me llamo Pau Ros García. Soy alumno de cuarto del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la UJI.

Actualmente, estoy realizando el Trabajo Final de Grado.

Estoy tratando sobre la salud mental en relación con el trabajo, y para ello estoy revisando los principales riesgos psicosociales, la inseguridad y la precariedad laboral, entre otros.

En la entrevista iremos abordando diversos temas que, por su experiencia y conocimiento, me gustaría profundizar. [Para poder ser fiel a sus palabras, la entrevista será grabada]

Batería de temas y preguntas

- Para comenzar, me gustaría conocer si existe preocupación por la conexión entre salud mental y los entornos de trabajo.
- Estigmatización de los problemas mentales en el trabajo. ¿Se puede probar de alguna manera este fenómeno?
- Riesgos psicosociales. Profundizar en aquellos más preocupantes.
- Relación entre precariedad laboral y salud mental
- Depresión, adicciones, estrés
- Sectores/segmentos laborales más afectados
- Perfiles (edad, sexo, escala laboral...) más vulnerables
- Suicidios. ¿Existe preocupación sobre la tendencia actual? ¿Cómo enfocan los sindicatos el fenómeno de los suicidios?

Muchas gracias por su tiempo y por todas las cuestiones de interés que me ha ido desgranando.

