

RESUM I CONCLUSIONS

Jornada 10 octubre 2022

LA SALUT MENTAL EN EL TREBALL

Sense salut mental no hi ha salut



 **UGT.cat**

Unió General de
Treballadores i Treballadors
de Catalunya

Amb la col·laboració de



Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball

 **a la feina
cap risc**

Programa

9.45 Recepció dels assistents.

10.00 Presentació. **Núria Gilgado**, secretària de Política Sindical i coordinadora de l'Àrea Externa de la UGT de Catalunya

Taula 1

10.30 Riscos psicosocials i salut mental a la feina: present, amenaces i oportunitats. **Francisco Martínez-Losa**. Audit Control Estrés. ACESTRÉS

11.00 Vigilant la salut mental relacionada amb el treball. **Imma Cortés**. Unitat de Salut Laboral de Barcelona. ASPB

11.30 Torn de preguntes. Modera: **Josep Bonet**, coordinador de Salut Laboral de la UGT de Catalunya

Taula 2

11.45 Les emocions en el treball: què faig amb elles? **Roberto Buil**, AFDA

12.15 Marc laboral dels riscos psicosocials i salut mental: visió sindical. **José de las Morenas de Toro**, coordinador de la Secretaria confederal de Salut Laboral d'UGT

12.45 Torn de preguntes. Modera: **Josep Bonet**, coordinador de Salut Laboral de la UGT de Catalunya

13.00 Clausura. **Camil Ros**, secretari general de la UGT de Catalunya

RESUM

En primer lloc, **Núria Gilgado**, secretària de Política Sindical de la UGT de Catalunya va obrir la jornada amb la seva presentació i recordant que cada 10 d'octubre se celebra el Dia Mundial de la Salut Mental per reivindicar la necessitat de situar aquest tema com a una prioritat en l'àmbit laboral,

social i per part de les administracions públiques. En la seva intervenció va situar el concepte de salut mental i la seva relació amb el lloc de treball, així com l'alt cost econòmic i social que ocasiona pels afectats i les afectades, per a les seves famílies, per a les empreses i per a la societat en el seu conjunt. Malgrat tot, la salut mental no és una prioritat en l'actualitat, en especial en l'àmbit de l'empresa on encara són molt poques les que han fet l'avaluació de riscos psicosocials. Davant d'aquesta situació, cal apostar per una gestió de la salut mental integral i integrada en la planificació de les activitats preventives, i que les empreses impulsin polítiques efectives de salut i benestar, tal com estableix l'Agenda 2030 (ODS 3).



Francisco Martínez-Losa, director d'ACESTRÉS, va centrar la seva intervenció en una anàlisi DAFO de la situació psicosocial considerant debilitats, amenaces, fortaleeses i oportunitats. Entre les molt diverses **debilitats del sistema** que ens trobem, va destacar una escassa cultura de la salut mental en el treball que es manifesta en desconeixement, estigmatització, escassa cultura preventiva, compliment estrictament legal i no proactiu, burocratització de la prevenció, visió de l'estrès com a problema individual, falta de confiança i cultura de la presencialitat, falta de reconeixement, escasses competències de lideratge, mesures preventives cosmètiques i no primàries, sobreimplicació, etc.

Entre les **amenaces** va destacar la globalització, la deslocalització, els canvis provinents de la introducció de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) i la incertesa dels nous entorns VUCA.

El ponent va destacar com a **fortaleses** tots aquells valors relacionats amb les qualitats de les persones: suport social, compromís, resiliència, professionalitat, autoeficiència, etc.

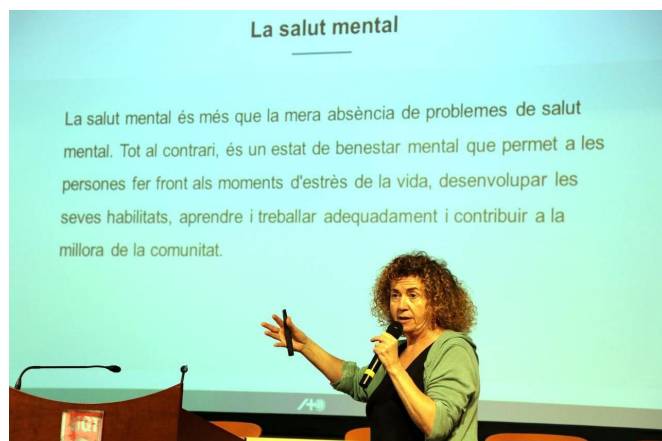
Com a **oportunitats** va apuntar principalment la resiliència de l'organització i la innovació com a sinergia que sorgeix de les persones que comparteixen les seves fortaleses, que hem vist abans. El ponent va destacar, per la seva importància, dos documents: [Directrius de l'OMS sobre salut mental en el treball](#) i [Mental health at work:Policy brief](#).

Per acabar, va posar en relleu també la necessitat que les avaluacions de riscos psicosocials donin resposta als nous riscos que van sorgint, permetent la combinació de les metodologies tradicionals (FPSICO, Copsoq ISTAS-21) amb altres eines que valorin factors no inclosos (violència, gestió del temps, desconexió, efectes de la pandèmia, etc.). Va concloure la seva intervenció aportant dades que correlacionen els diferents factors de risc de les metodologies tradicionals amb qüestionaris i preguntes específiques de salut mental, *burnout* i estrès que han aplicat en les avaluacions que han dut a terme.

Tot seguit va intervenir **Imma Cortés**, de l'Agència de Salut Pública de Barcelona (ASPB) i responsable de la Unitat de Salut Laboral de Barcelona, qui va estructurar la seva intervenció en dues parts.

En la primera part de la seva intervenció va abordar els **determinants de la salut i la relació entre salut mental i treball**, entenent per aquest no només el treball remunerat, sinó també el no remunerat (treball de cura, treball domèstic). L'atur té una gran influència negativa sobre la salut mental, però no n'hi ha

prou amb tenir una feina per tenir una bona salut mental. Diversos estudis han demostrat que les persones en situació d'atur i les que treballen en llocs de treball de baixa qualitat tenen menys benestar mental. Només una feina de bona qualitat aconsegueix reduir el malestar mental. La precarietat en el treball



i l'exposició a riscos psicosocials són també aspectes molt importants que modulen la salut mental.

La segona part de la ponència es va centrar en la **vigilància de la salut mental relacionada amb el treball**, que pot exercir-se tant al nivell de la vigilància poblacional (exercida pel sistema públic de salut) com de vigilància de llocs de treball (exercida pels serveis de prevenció de les empreses). Destacà les importants limitacions dels registres dels quals disposem, ja que el quadre de malalties professionals no recull les malalties mentals. L'única possibilitat és que siguin reconegudes com a accident de treball, de manera que quedin recollides en el Registre de patologies no traumàtiques causades o agreujades pel treball (PANOTRATSS). Considerant que els desordres mentals (agrupats sota el Grup 5 d'aquest registre) no arriben al 2% del total (1,43% en homes i 2,54% en dones) ens podem fer una idea de la magnitud de la infradeclaració de les malalties de salut mental d'origen laboral i de la seva derivació cap al sistema públic de salut.

Les Unitats de Salut Laboral (USL) són les que gestionen el sistema de vigilància de malalties relacionades amb el treball registrant, quantificant, analitzant els casos i els factors de risc a la feina associats i donant recomanacions. Alguns dels casos analitzats es publiquen regularment en el Butlletí [Treball al CAP](#), de l'ASPB, del qual us hem adjuntat un exemplar que inclou un dels casos analitzats.

Pel que fa a la vigilància de la salut mental als llocs de treball, la ponent ha destacat la **Guia de bona praxi per a vigilància de la salut mental relacionada amb els factors de risc psicosocial** adreçada als professionals de l'àmbit sanitari i que podeu descarregar en la seva [versió breu](#) o [completa](#).

El següent ponent a intervenir va ser **Roberto Buil**, psicòleg d'AFDA, una associació d'Aragó que fa tractaments psicoterapèutics per a l'ansietat, l'estrès, la depressió i moments adaptatius complicats. Va abordar la salut mental des de la formació i l'origen de les emocions, les sensacions físiques que ens generen, els pensaments que ens activen en la nostra ment, la seva interpretació i l'impuls orientat a l'acció i el comportament que ens provoquen.



El ponent va abordar tots aquests aspectes utilitzant la metodologia de taller i demanant als assistents que recordessin la darrera vegada que s'havien sentit malament a la feina, per evocar a continuació les emocions i identificar el seu origen.

“Una emoció és un impuls que té una càrrega molt forta de sensacions i de pensaments, però hem de ser sempre conscients d'allò que té sentit per a mi i arrencar en aquesta direcció”.

A continuació, **José de las Morenas**, coordinador de la Secretaria Confederal de Salut Laboral d'UGT, va fer un repàs del marc normatiu laboral en què podem encabir la salut mental a l'empresa. Per la seva novetat, el ponent es va centrar en la normativa que regula el treball a distància (Llei 10/2021), destacant



els aspectes positius que permeten vetllar per la salut mental, com ara el dret a la desconnexió, però també mostrant-se crític amb altres aspectes en què la normativa és més ambigua i dificulta la seva aplicació en la pràctica, com ara l'avaluació dels llocs de treball i el reconeixement de les contingències en determinats casos.

Pel que fa a les avaluacions de riscos, el ponent va marcar la necessitat d'actualitzar els mètodes d'avaluació actuals, ja que no inclouen les dimensions suficients per valorar els nous riscos i les noves realitats que van sortint. En el cas del treball a distància i el teletreball, el posicionament de la UGT és contrari a acceptar les “autoavaluacions” del lloc de treball per part dels treballadors i les treballadores perquè es considera que són una metodologia que no compleix amb les competències necessàries que estableix la mateixa normativa per poder fer les avaluacions.

Destaquem com un avenç molt important el reconeixement que ha fet l'Organització Mundial de la Salut (OMS) en incloure el *burnout* en la Classificació Internacional de Malalties (CIE-11) com un problema associat al treball.

Per acabar, el ponent va donar algunes pinzellades sobre el [Criteri Tècnic 104/2021](#) sobre actuacions de la Inspecció de Treball en riscos psicosocials.

La jornada va estar moderada i conduïda per **Josep Bonet**, coordinador de Salut Laboral de la UGT de Catalunya.



Camil Ros, secretari general de la UGT de Catalunya, va fer la clausura indicant la necessitat d'abordar de forma decidida els riscos psicosocials als centres de treball, garantir unes condicions de treball dignes i preservar la salut mental de les treballadores i els treballadors.

El paper de la Inspecció de Treball i dels jutjats és molt important per exigir, en última instància, que es faci prevenció o per reconèixer que els danys estan relacionats amb el treball, o per demanar un canvi de contingència, però aquests organismes estan saturats i cal reforçar la seva actuació amb més recursos. Tampoc

hem d'oblidar de les possibilitats que ens ofereixen altres mecanismes de resolució de conflictes en els quals participem, com ara el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), per millorar les condicions de treball i la salut mental. L'objectiu ha de ser treballar millor, treballar menys i cobrar més.

CONCLUSIONS

- Cal preservar la salut mental dels treballadors i les treballadores prevenint els riscos psicosocials a la feina, avaluant-los i establint mesures preventives adients.
- Malgrat que els canvis experimentats en el món del treball i en la societat durant les darreres dècades han afectat molt les condicions de treball, els riscos psicosocials i l'estrès, moltes empreses encara no han fet l'avaluació psicosocial, les mesures preventives són ineficaces o inexistentes, i les metodologies no incorporen els nous riscos.
- Les mesures preventives han de ser compromeses i actuar tant sobre l'organització del treball com sobre les persones, i han d'estar integrades en la planificació de les activitats preventives. Hem de fugir de mesures cosmètiques i aïllades.
- La normativa, l'Agenda 2030 (ODS 3 i 8), les Directrius de l'OMS, el Criteri Tècnic 104/2021 sobre actuacions de la Inspecció de Treball i més sensibilitat sobre la salut mental són una oportunitat per avançar.
- Cal un reconeixement legal de les patologies i trastorns mentals ocasionats o agreujats per la feina, actualitzant el Quadre de malalties professionals (Reial decret 1299/2006) amb un nou sistema de notificació que incorpori les malalties mentals, seguint el criteri de l'OIT.
- Cal potenciar el sistema d'informació sanitària i vigilància poblacional que faciliti la detecció de trastorns mentals relacionats amb la feina, potenciant les Unitats de Salut Laboral (USL).
- Cal promoure la sensibilització a l'àmbit laboral i lluitar contra l'estigma que suposen els trastorns mentals.
- Cal seguir implementant l'Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral 2021-2026 per aconseguir el màxim impacte en la millora de la seguretat i salut en el treball, en especial pel que fa als riscos psicosocials, i en la reducció de la sinistralitat, amb especial atenció als accidents de treball no traumàtics (infarts i ictus).
- Cal implantar la figura del delegat o delegada territorial i/o sectorial de prevenció de riscos laborals per garantir el dret a la salut i seguretat a les pimes sense representació sindical.

Podeu consultar el vídeo de la jornada de forma íntegra a <https://www.youtube.com/watch?v=IkJkTUJMRgs>