

Plan para la protección de la salud mental en el entorno laboral

FSC-CCOO de Madrid
Secretaría de salud laboral

Mayo 2022

ÍNDICE

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	1
II. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN. FASES	3
• Fase 1. Sensibilización	3
• Fase 2. Formación	4
• Fase 3. Elaboración de herramientas sindicales	5
• Fase 4. Información.....	6
III. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	7
IV. CRONOGRAMA	8

PLAN PARA LA PROTECCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN EL ENTORNO LABORAL

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

La pandemia ha hecho que prestemos más atención a las enfermedades mentales y trastornos psicológicos. Son numerosos los estudios científicos que refieren un aumento considerable de afecciones psicológicas asociadas al COVID-19. Depresión, ansiedad, insomnio... son algunas de las enfermedades más diagnosticadas tras la superación del SARS-CoV-2 o durante los largos períodos de confinamiento y cuarentena.

Pero el problema no es nuevo. Los sindicatos veníamos denunciando con mucha anterioridad el aumento de la prevalencia de este tipo de enfermedades y advertíamos que la precariedad y el deterioro de las condiciones laborales estaban afectando negativamente a la salud psíquica de la población trabajadora.

Al igual que mucha gente va a trabajar con diabetes, hipertensión o asma, hay personas que acuden cada día a sus centros de trabajo con algún tipo de afección psicológica. Trastornos temporales o crónicos que pueden agravarse por las condiciones en que trabajan.

Porque hay determinadas condiciones laborales y medidas relacionadas con la organización del trabajo que pueden impactar negativamente en la salud física, psíquica o social de las trabajadoras y trabajadores. Son los llamados factores de riesgo psicosociales.

Cuando estos factores no se eliminan o minimizan, cuando no se controlan, pueden provocar estrés laboral. Pero si además persisten en el tiempo, pueden perjudicar gravemente la salud y ser la causa de la aparición o empeoramiento de enfermedades y trastornos físicos o psicológicos en las personas trabajadoras.

Son muchas y variadas las formas en que se manifiestan los trastornos psicológicos. Normalmente combinan una serie de conductas, emociones, sentimientos que, con mayor o menor frecuencia, duración o intensidad, pueden afectar a nuestra capacidad y relación con los demás.

Apatía, desmotivación, cansancio, preocupación, tristeza, sentimiento de culpa, miedo, desconcentración, pérdidas de memoria, angustia, irritabilidad... son algunos de los muchos síntomas, conductas, sentimientos y emociones relacionados con los trastornos psicológicos. Por no hablar de las alteraciones fisiológicas que suelen acompañarlos cuando se somatizan. O de los problemas

añadidos que pueden provocar por la dependencia y/o abuso de sustancias (ansiolíticos, antidepresivos, alcohol...). Y cuando estos comportamientos se manifiestan en el ámbito laboral pueden perjudicar gravemente a quienes los padecen. Porque hacen cometer errores, tomar decisiones equivocadas, alteran nuestras facultades cognitivas, nuestra capacidad funcional... O nos inducen a conductas incorrectas, inadecuadas para el desarrollo de nuestro trabajo. Incluso a comportamientos agresivos que pueden poner en riesgo nuestra propia seguridad o la de los demás. Y entonces las consecuencias laborales pueden ser fatales. Porque en lugar de ir a las causas que los originan, a las condiciones psicosociales adversas que están en el origen de estas conductas, las empresas adoptan medidas disciplinarias o sancionadoras. O directamente recurren al despido.

Y esto ni es justo ni es legal. Porque de la misma forma que no se puede despedir a nadie por tener una enfermedad contraída o agravada durante la jornada laboral, tampoco se puede sancionar o despedir a quienes manifiestan comportamientos o actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo por la exposición a factores de riesgo psicosociales con consecuencias perjudiciales para su salud y bienestar. No hay que olvidar que las empresas y administraciones están obligadas a garantizar la seguridad y la salud tanto física como psíquica de todas las personas trabajadoras a su servicio (artículo 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales). Y que las enfermedades contraídas o que se agraven con motivo de la realización del trabajo deben considerarse accidentes de trabajo (artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social).

Ante esta situación la Secretaría de Salud Laboral de la FSC-CCOO de Madrid ha decidido tomar la iniciativa, pasar a la acción. Y lo hace mediante la planificación de una estrategia sindical que defina el conjunto de acciones que, desarrolladas y ejecutadas de forma sistemática y ordenada en el tiempo permitan alcanzar el fin pretendido. Que no es otro que proteger la salud mental de las trabajadoras y trabajadores de nuestro ámbito, dotando a las delegadas y delegados de la federación de los conocimientos y herramientas sindicales básicas para prevenir los riesgos laborales que pudieran agravar o causar enfermedades y trastornos psicológicos, así como para detectar y afrontar casos, situaciones y conflictos derivados de la exposición a los riesgos psicosociales presentes en el trabajo. El *Plan para la Protección de la Salud Mental en el Entorno Laboral* de la FSC-CCOO de Madrid.

Para que este plan sea un éxito es importante, fundamental, la implicación de la dirección federal y la participación activa de todos los sectores de la federación. También de aquellas secretarías relacionadas con las diferentes fases de su implementación. Porque la participación será un elemento central, transversal de esta iniciativa. De esta forma el proyecto no será solo de la Secretaría de Salud Laboral de nuestra federación. Será un proyecto, un Plan, de toda la FSC-CCOO de Madrid.

II. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN. FASES.

El *Plan para la Protección de la Salud Mental en el Entorno Laboral* de la FSC-CCOO de Madrid (en adelante PSM-FSCM) se implementará por fases. Fases que se desarrollarán de forma flexible y que pudieran solaparse unas con otras en función de las acciones programadas y necesidades que pudieran detectarse.

Como se ha comentado anteriormente, para que el Plan tenga éxito será importante la implicación del conjunto de la federación. En especial de los Sectores pues, como veremos a continuación, tendrán en todas las fases un gran protagonismo. Y aunque la responsabilidad de su ejecución corresponderá a la Secretaría de Salud Laboral, será también muy importante la participación de otras Secretarías (Organización, Comunicación, Formación, Mujeres, Juventud, Acción Sindical, Negociación Colectiva, Políticas Públicas, Trabajo...).

Las fases del *Plan para la Protección de la Salud Mental en el Entorno Laboral* son las siguientes:

Fase 1. Sensibilización.

Objetivo específico:

Dar a conocer la importancia de la protección de la salud mental en las empresas y administraciones, visibilizando que los factores de riesgo psicosociales presentes en el entorno laboral pueden impactar de forma negativa en la salud psíquica y el bienestar emocional de las trabajadoras y trabajadores con consecuencias laborales graves.

Público destinatario:

- Delegadas y delegados de prevención
- Representantes sindicales
- Estructura FSCM
- Afiliación
- Personas trabajadoras

Acciones:

- Campaña de comunicación (diseño y elaboración de material divulgativo como carteles, folletos, píldoras audiovisuales, podcast, etc.)
- Carta/correo electrónico del Secretario General dirigiéndose a la afiliación presentando el PSM-FSCM
- Publicación y difusión de materiales (Web, redes sociales...)

- Asambleas y reuniones informativas
- Visitas a secciones sindicales y centros de trabajo
- Encuentros en espacios orgánicos de participación para el intercambio de información y debate (Plenarios, Coordinadoras...)

Principales Secretarías y niveles de la FSCM participantes en esta fase (sinergias):

- S^a General
- S^a Organización
- S^a Comunicación
- S^a Acción Sindical
- Sectores

Fase 2. Formación.

Objetivo específico:

Formar a las delegadas y delegados de prevención, representantes sindicales y cuadros sindicales de la federación para que puedan identificar y abordar los conflictos laborales relacionados con los factores de riesgo psicosociales presentes en sus empresas y administraciones que pudieran causar o empeorar enfermedades o trastornos psicológicos en las trabajadoras y trabajadores.

Acciones:

- Carta/correo electrónico del Secretario General dirigido a las delegadas y delegados de prevención y RLT informando de las acciones formativas incluidas en el PSM-FSCM y animando a que participen en ellas.
- Formación orientada a:
 - El conocimiento básico de las enfermedades y trastornos psicológicos (tipos, causas, síntomas...). Cómo se manifiestan y afectan a determinadas conductas y actitudes en el trabajo
 - La identificación de los factores psicosociales y cómo pueden impactar negativamente en la seguridad, salud y bienestar emocional de las personas trabajadoras convirtiéndose en factores de riesgo
 - La identificación de colectivos y personas especialmente vulnerables a la exposición de factores de riesgo psicosociales

- La adquisición de habilidades para la detección de conflictos laborales relacionados con la salud mental así como para la atención a las personas afectadas
 - La capacidad de intervención de la representación sindical en relación con la seguridad y la salud en el trabajo y en especial con los factores de riesgo psicosociales
- Celebración de jornadas técnicas y/o seminarios

Principales Secretarías y niveles de la FSCM participantes en esta fase (sinergias):

- S^a General
- S^a Organización
- S^a Formación
- S^a Acción Sindical
- Sectores

Fase 3. Elaboración de herramientas sindicales.

Objetivo específico:

Dotar a la representación sindical de nuestra federación, y en especial a las delegadas y delegados de prevención, de herramientas sindicales para la prevención, detección e intervención ante la existencia de factores de riesgo psicosociales, que podrían estar en el origen de los conflictos laborales e impactar negativamente en la salud psíquica de las personas trabajadoras.

Acciones:

- Definición de mecanismos de acción sindical para la prevención, el cuidado y protección de la salud mental y la mejora del bienestar emocional de las plantillas
- Elaboración de procedimientos y protocolos de intervención sindical ante la detección de casos relacionados con la salud mental
- Realización de diagnósticos de situación mediante campañas de autoevaluación de la salud psíquica y bienestar emocional de las plantillas
- Elaboración de guías y estudios para abordar desde una perspectiva sindical la problemática de la salud mental y los trastornos psicológicos en empresas y administraciones
- Celebración de jornadas técnicas destinadas a delegadas y delegados de prevención y demás RLT

Principales Secretarías y niveles de la FSCM participantes en esta fase (sinergias):

- S^a General
- S^a Mujeres
- S^a Juventud
- S^a Comunicación
- S^a Formación
- S^a Negociación Colectiva
- S^a Acción Sindical
- S^a Políticas Públicas
- S^a Trabajo
- Sectores

Otras estructuras y organismos o instituciones que podrían colaborar:

- FSC-CCOO (Secretarías de Salud Laboral y Juventud)
- CCOO de Madrid (Secretarías de Salud Laboral y Juventud)
- ISTAS
- Asesoras/es externos (Colegio Oficial de la Psicología de Madrid, INSST, IRSST...)

Fase 4. Información.

Objetivo específico:

Dar a conocer con la mayor proyección posible que CCOO estamos preparadas para abordar desde el ámbito sindical la salud mental y trastornos psicológicos en las empresas y administraciones, así como para atender y ayudar a las trabajadoras y trabajadores ante casos, situaciones y conflictos relacionados con factores de riesgo psicosociales presentes en el entorno laboral.

Público destinatario:

- Afiliación
- Personas trabajadoras
- Estructura FSCM
- Resto estructuras C.S. CCOO
- Medios de comunicación

Acciones:

- Carta/correo electrónico del Secretario General dirigida a la afiliación informando que CCOO velará por el cuidado y protección de la salud mental y bienestar emocional en sus empresas y administraciones
- Plenario de Salud Laboral FSCM
- Coordinadoras
- Asambleas y reuniones informativas
- Visitas a secciones sindicales y centros de trabajo
- Campaña de comunicación (diseño, elaboración y difusión de materiales divulgativos)
- Publicación y difusión en Webs corporativas y RRSS
- Difusión en medios (incluyendo ruedas de prensa)

Principales Secretarías y niveles de la FSCM participantes en esta fase (sinergias):

- S^a General
- S^a Organización
- S^a Comunicación
- S^a Mujeres
- S^a Juventud
- S^a Negociación Colectiva
- S^a Acción Sindical
- S^a Políticas Públicas
- S^a Trabajo
- Sectores

III. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Objetivo específico:

Vigilar el cumplimiento de los objetivos del Plan en los plazos señalados, adoptando las medidas necesarias para corregir desviaciones y conseguir la mayor eficacia y eficiencia posible en su implementación.

Acciones:

- Identificación de indicadores de procesos y resultados
- Adopción de medidas de mejora y/o correctoras
- Elaboración de informes de resultados

IV. CRONOGRAMA.

FASE	ACCIONES	2022			2023				2024				2025	
		2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T
1ª Fase Sensibilización	Campaña de comunicación (diseño y elaboración de material divulgativo como carteles, folletos, píldoras visuales, podcast, etc.)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Carta/correo electrónico del Secretario General dirigiéndose a la afiliación presentando el Plan	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Publicación y difusión de materiales (Web, RRSS...)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Asambleas y reuniones informativas	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Visitas a secciones sindicales y centros de trabajo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Encuentros en espacios orgánicos de participación para el intercambio de información y debate (Plenarios, Coordinadoras...)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
2ª Fase Formación	Conocimiento básico de las enfermedades y trastornos psicológicos (tipos, causas, síntomas...). Cómo se manifiestan y afectan a determinadas conductas y actitudes en el trabajo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Identificación de los factores psicosociales y cómo pueden impactar negativamente en la seguridad, salud y bienestar emocional de las personas trabajadoras convirtiéndose en factores de riesgo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Identificación de colectivos y personas especialmente vulnerables a la exposición de factores de riesgo psicosociales	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Adquisición de habilidades para la detección de conflictos laborales relacionados con la salud mental y la atención a las personas afectadas	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	La capacidad de intervención de la RLT en relación con la seguridad y la salud en el trabajo y en especial con los factores de riesgo psicosociales	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Celebración de jornadas técnicas y/o seminarios	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3ª Fase Elaboración de herramientas sindicales	Definición de mecanismos de acción sindical para la prevención, el cuidado y protección de la salud mental y el bienestar emocional de las plantillas	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Elaboración de procedimientos y protocolos de intervención sindical ante la detección de casos relacionados con la salud mental	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Realización de diagnósticos de situación mediante campañas de autoevaluación de la salud psíquica y bienestar emocional de las plantillas	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Elaboración de guías y estudios para abordar desde una perspectiva sindical la problemática de la salud mental y los trastornos psicológicos en empresas y administraciones	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Celebración de jornadas técnicas destinadas a delegadas y delegados de prevención y demás RLT	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

FASE	ACCIONES	2022			2023				2024				2025	
		2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T
4ª Fase Información	Carta/e-mail del Secretario General a la afiliación informando que CCOO velará por el cuidado y protección de la salud mental y bienestar emocional en empresas y administraciones													
	Plenario de Salud Laboral FSCM y Coordinadoras													
	Asambleas y reuniones informativas													
	Visitas a secciones sindicales y centros de trabajo													
	Campaña de comunicación (diseño, elaboración y difusión de materiales divulgativos)													
	Publicación y difusión en Webs corporativas y RRSS													
	Difusión en medios (incluyendo ruedas de prensa)													
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Identificación de indicadores de procesos y resultados													
	Adopción de medidas de mejora y/o correctoras													
	Elaboración de informes de resultados													

Tabla 1: cronograma de las fases y acciones del *Plan para la Protección de la Salud Mental en el Entorno Laboral* FSC-CCOO de Madrid. Secretaría de Salud Laboral

Madrid, 18 de mayo de 2022

EL SECRETARIO DE SALUD LABORAL
FSC-CCOO DE MADRID



Fdo.: Cristóbal García Arines