

DOCUMENTO
INFORMATIVO

**SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES,
SALUD DEL PERSONAL ESENCIAL:
INICIATIVAS SINDICALES
PARA PROTEGER LA SALUD MENTAL
DE LA JUVENTUD TRABAJADORA
DEL TRANSPORTE PÚBLICO**

FEBRERO DE 2023



LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE (ITF) ES UNA FEDERACIÓN MUNDIAL DEMOCRÁTICA ENCABEZADA POR LAS AFILIADAS QUE REPRESENTA A MÁS DE 18 MILLONES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE 670 SINDICATOS DE 147 PAÍSES EN TODOS LOS SECTORES DEL TRANSPORTE. LA ITF LUCHA FERVIENTEMENTE PARA DEFENDER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS, LA IGUALDAD Y LA JUSTICIA.

Esta nota informativa resume la investigación realizada para la ITF sobre la salud mental del personal del transporte público, con especial atención a los trabajadores y las trabajadoras jóvenes. La investigación, llevada a cabo en 2021 y 2022, durante la pandemia de COVID-19, revela los efectos de esta entre la juventud trabajadora y las medidas necesarias para proteger su salud mental. El informe completo puede consultarse en el sitio web de la ITF [aquí](#).

La investigación analiza estudios recientes sobre la salud mental del personal del transporte público y examina la especial incidencia que tuvo la pandemia de COVID-19 y los confinamientos asociados en la salud mental, en particular entre la juventud trabajadora. Las conclusiones revelan las lagunas, las deficiencias y los fallos subyacentes que dejaron expuestos a los trabajadores y las trabajadoras cuando estalló la pandemia y destacan las medidas positivas adoptadas por los sindicatos para paliar los problemas de salud mental.

A raíz de la pandemia, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lanzaron una [campaña mundial en torno a la salud mental en el ámbito laboral](#), que puede utilizarse para influir en los Gobiernos, los empleadores y otras instancias decisorias. De cara al futuro, podemos basarnos en las experiencias de los sindicatos y de los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo para proteger la salud mental en el transporte público y procurar que sea reconocida en el sector como un elemento fundamental de la salud y la seguridad en el trabajo.

RIESGOS PARA LA SALUD MENTAL EN EL TRANSPORTE PÚBLICO ANTES DE LA PANDEMIA

Antes de la pandemia se habían realizado estudios sobre la salud mental en el transporte público centrados en el personal de conducción de autobuses y trenes urbanos. Entre los factores de riesgo identificados destacan:

- **la propia naturaleza de la conducción profesional:** vigilancia constante, exposición a eventos traumáticos (como los suicidios de pasajeros);
- **una financiación insuficiente y unas exigencias excesivas al personal:** escasez de personal, jornadas excesivas, turnos partidos, pausas de descanso inadecuadas, horarios ajustados, tiempos apremiantes, salarios bajos, inestabilidad laboral, falta de acceso a baños, sistemas salariales por incentivos, externalización, privatización y consiguiente intensificación del trabajo;
- **una cultura laboral hostil y tensiones sociales:** acoso e intimidación, estigmatización del trastorno mental, falta de respeto, reconocimiento o apoyo por parte de la gerencia, aislamiento social y dificultad para conciliar las exigencias laborales y familiares;
- **el diseño de los vehículos:** vulnerabilidad a las agresiones, deficiencias ergonómicas, ruido y vibraciones;
- **defectos en el diseño del sistema de transporte urbano,** que provocan congestión del tráfico y deficiencias en las infraestructuras.

Los estudios documentaron los efectos que tienen estos riesgos en la salud mental: altos niveles de ansiedad, depresión o agotamiento psicológico; traumas psicológicos derivados de las amenazas y agresiones o de presenciar suicidios; mayor riesgo de enfermedades relacionadas con el estrés, como cardiopatías y accidentes cerebrovasculares, hipertensión, trastornos musculoesqueléticos y fatiga o problemas de sueño; y dificultades en el trabajo, como tiempos de respuesta más lentos y dispersión mental, que a su vez exacerban los factores de estrés laborales.

Hasta la fecha las investigaciones han excluido en gran medida a otros grupos profesionales del transporte público, como el personal de cobro/revisión, limpieza, estación, mantenimiento, control del tráfico o apoyo. Unos pocos estudios incluyeron un análisis de la juventud y las mujeres, pero apenas se han tenido en cuenta las dificultades específicas que afrontan colectivos como los trabajadores y las trabajadoras del transporte informal, migrantes, de minorías étnicas y religiosas y LGBT+.

Los escasos estudios realizados indican que:

- la **juventud trabajadora** es más propensa al agotamiento y menos capaz de gestionar problemas como la fatiga, probablemente debido a su mayor inexperiencia y a las tensiones entre las exigencias del trabajo y su baja remuneración;
- las **mujeres trabajadoras** afrontan problemas específicos de salud mental: mayores dificultades para conciliar sus responsabilidades familiares y laborales, sobre todo cuando trabajan turnos más largos o irregulares, tensiones mentales más graves por problemas como la agresividad de los pasajeros y efectos más duraderos de los incidentes traumáticos.

Antes de la pandemia, los sindicatos y sus aliados, principalmente en Europa y Norteamérica, ya estaban tomando medidas de apoyo a la salud mental. Entre sus iniciativas cabe mencionar:

- las intervenciones dirigidas a conductores de autobús en Alemania, los Países Bajos, Suecia y Dinamarca, que propiciaron cambios en la organización del trabajo, la ergonomía, los horarios y los sistemas de gestión, lo cual se tradujo en mejoras de la salud mental y física, el bienestar y la satisfacción laboral, así como en una reducción de las bajas por enfermedad y las reacciones de estrés;
- los programas de asistencia sindical para miembros, que ofrecen servicios como recursos sobre salud mental para las negociaciones y un programa de defensores de la salud mental en Canadá y programas de asesoramiento confidencial en los Estados Unidos;
- los programas sindicales de capacitación sobre la gestión del estrés derivado de incidentes graves dirigidos a conductores de autobuses y trenes, para ayudarles a superar sucesos traumáticos y crear grupos de apoyo entre colegas;
- un programa de investigación, educación y acción dirigido por sindicatos en España para abordar las causas del estrés laboral y reducir los problemas de salud mental y las enfermedades relacionadas con el estrés en el trabajo;
- las actividades sindicales dirigidas a la juventud, como un campamento juvenil anual en Uganda, que proporciona un espacio seguro para debatir cuestiones como la salud mental.

LA PANDEMIA HA AGRAVADO LOS EFECTOS NEGATIVOS PARA LA SALUD MENTAL EN EL TRANSPORTE PÚBLICO

En entrevistas y grupos de discusión, los trabajadores y trabajadoras del transporte público describieron cómo la pandemia y los confinamientos asociados a ella exacerbaron los factores de estrés laborales previos e introdujeron nuevos problemas. Al no abordar los riesgos subyacentes para la salud mental en épocas de “normalidad”, se abrió la puerta a mayores daños durante la crisis del COVID-19. Lo que es peor aún, los trabajadores denunciaron que algunos empleadores y Gobiernos aprovecharon la pandemia para forzar cambios que erosionaron las condiciones laborales, con graves repercusiones para la salud mental.

“Los jóvenes nos sentimos afectados por la carga emocional que genera la probabilidad de contagiar a nuestros padres”.

Joven vendedora de boletos, Colombia

“Uno de mis compañeros de trabajo... me contó una historia sobre alguien sin mascarilla que tosía sin parar en un autobús... Los pasajeros estaban visiblemente alarmados, [así que detuvo] el autobús, se levantó de su asiento y le preguntó al tipo muy educadamente: ‘¿Puede ponerse una mascarilla?’... El pasajero no se lo tomó nada bien. Así que el conductor... reanudó la marcha. Y creo que el pasajero se levantó y trató de darle un puñetazo... Mi amigo es negro... Me contó bastantes historias de gente que trató de agredirlo”.

Joven conductora de autobús, Canadá

“[Los decretos emitidos por el Gobierno durante la pandemia permitieron] a las empresas adelantar las vacaciones de los trabajadores, suspender los contratos de trabajo, autorizar despidos e implementar el trabajo por horas, que es algo que aún estamos padeciendo, a pesar de que la emergencia sanitaria ha bajado de nivel”.

Joven trabajador del transporte, Colombia

Muchos trabajadores y trabajadoras tuvieron que continuar prestando servicios en los peores momentos de la pandemia. Siguieron trabajando a pesar del miedo a contraer el virus, llevarlo a casa y contagiar a sus seres queridos, y sus temores se multiplicaron cuando supieron de compañeros que se habían contagiado y, en algunos casos, habían fallecido. Su estrés se agudizó debido a la falta de equipos y de protocolos de seguridad adecuados, sobre todo al

inicio de la pandemia. El aislamiento social también fue un problema, y en ocasiones surgieron tensiones derivadas de las inquietudes en torno a la vacunación entre los trabajadores. A algunos trabajadores y trabajadoras también se les exigió velar por el respeto de las normas gubernamentales y de la empresa, como la obligatoriedad de llevar mascarilla, lo que los expuso a intimidaciones o agresiones por parte de los pasajeros que se negaban a cumplirlas. Los jóvenes trabajadores y trabajadoras entrevistados describieron las tensiones adicionales que afrontaron en estas circunstancias.

“Estuvimos meses sin trabajar, y eso nos pasó factura”.

Joven taxista, Uganda

“No llevo tanto tiempo en este trabajo. Hay conductores veteranos que llevan más de diez años trabajando. Como tienen más experiencia, saben cómo tratar a los pasajeros difíciles mejor que nosotros, que somos novatos”.

Joven conductora de autobús, EE. UU.

“Durante la pandemia, la salud mental y el estrés de los conductores y operadores de *jeepney* se convirtieron en motivo de preocupación. No podían conducir. No tenían medio de subsistencia. Fue realmente estresante”.

Responsable sindical, Filipinas

Otros trabajadores y trabajadoras se quedaron sin empleo o con peores salarios y condiciones laborales, como reducciones de las horas de trabajo remuneradas, cambios forzados de turnos, una carga de trabajo más intensa para cubrir a quienes estaban de baja por enfermedad o debido a recortes presupuestarios, el aumento de la vigilancia, la denegación de permisos y la reducción de las pausas de trabajo. En ocasiones, la actitud de la gerencia empeoró los efectos para la salud mental, con casos de hostigamiento, intimidación y falta de compasión, al igual que ocurrió con algunas medidas adoptadas por los Gobiernos, como la imposición de confinamientos sin ofrecer el apoyo adecuado a las personas afectadas.

“Nosotros no solo no dejamos de trabajar, sino que trabajamos incluso más para cubrir los turnos que muchos de nuestros compañeros dejaban vacantes porque tenían COVID. No digo que se nos diera menos, pero tampoco se nos ofreció más. Igual nos podrían haber tratado mejor”.

Joven conductor de autobús, España

“El 70 % de los trabajadores de [nuestra empresa] son mujeres, y la gran mayoría de mujeres de la empresa son madres cabeza de familia”.

Trabajadora y responsable sindical, Colombia

Los trabajadores y las trabajadoras también denunciaron otros problemas en sus condiciones laborales que repercuten de forma más amplia en la salud mental, como la precariedad del trabajo en el transporte público informal, el estrés asociado a las nuevas tecnologías o los ataques dirigidos a los trabajadores sindicalizados. Algunas de las personas entrevistadas describieron la falta de confianza que les inspiran ciertos planes de salud mental patrocinados por las empresas.

CANADÁ

Antes de la pandemia, Unifor contaba con defensores de la salud mental: miembros del sindicato capacitados para ayudar a los afiliados y las afiliadas a acceder a apoyo psicológico, garantizándoles la confidencialidad. También trabajan para combatir las medidas de las empresas que repercuten negativamente en los trabajadores que padecen algún trastorno mental. Durante la pandemia, cada defensor(a) pudo prestar apoyo adicional, lo que demostró los beneficios de contar con un programa de salud mental en momentos de crisis. Unifor pagó las horas extra que fueron necesarias, pero propuso que las empresas corrieran con ese gasto en el futuro.

EE. UU.

En San Francisco, las secciones 265 y 192 del ATU y la sección 250A del TWU formaron la *Hazard Pay Coalition*, que hizo campaña con éxito a favor del pago de complementos por peligrosidad, en razón de la carga psicológica que afrontan las trabajadoras y los trabajadores del transporte. La sección 265 del ATU también está trabajando en toda California para ampliar la capacitación ofrecida a los equipos de socorro y a los conductores de autobuses y trenes, que pueden estar expuestos a sucesos traumáticos. Además, forma parte de un comité conjunto sindicato-patronal que determina el uso de los nuevos fondos estatales para la salud mental.

En Nueva York, la sección 100 del TWU puso en marcha un programa de asistencia sindical mucho antes de la pandemia, que ofrecía servicios de intervención confidenciales a los miembros y a sus familias en casos de abuso de sustancias, trastornos de salud mental y conflictos familiares. Cuando estalló la pandemia de COVID-19 se disparó el uso de los servicios de salud mental ofrecidos por este programa. En todo el país, a lo largo de la pandemia, los sindicatos incluyeron los efectos sobre la salud mental en las negociaciones acerca de las políticas de vacunación, reconociendo explícitamente su importancia. El Comité de Organización de Futuros Líderes del TWU, que se centra en el personal del transporte joven y de reciente incorporación, también ofrece un espacio para abordar los problemas estructurales que subyacen a los problemas generales de salud mental.

COLOMBIA

En ausencia de programas formales para tratar la ansiedad o la depresión, los miembros del SNTT lanzaron una iniciativa que ofrecía a los trabajadores y las trabajadoras que habían contraído COVID-19 un espacio para compartir sus experiencias y sus preocupaciones en torno a la salud mental. Los altos índices de participación y la respuesta positiva por parte del personal propiciaron la ampliación del programa a todos los vendedores y vendedoras de boletos del sistema de bus de tránsito rápido. Sus beneficios fueron reconocidos por la junta directiva del SNTT y por una empresa, y la iniciativa recibió apoyo financiero y logístico para su ampliación.

ESPAÑA

En respuesta al COVID-19, los trabajadores y trabajadoras del transporte de España crearon grupos de apoyo informales a través de las redes sociales en los que podían hablar de sus preocupaciones y emergencias. Este tipo de iniciativas ofreció apoyo social en casos en los que, por ejemplo, los trabajadores enfermaban o había que reorganizar los turnos. Esta autoorganización contó con el respaldo de sindicatos como FSC-CC. OO. y FeSMC-UGT, que proporcionaron apoyo y estrategias, como materiales pedagógicos y protocolos de respuesta al COVID-19.

UGANDA

Mientras que los trabajadores con empleos formales y sindicalizados tienen derecho a asistencia médica gratuita, los jóvenes que trabajan en el transporte informal, como taxis y *boda-bodas*, carecen de asistencia sanitaria. Cuando un trabajador tiene cobertura médica, no se hace referencia explícita a la salud mental y los médicos no suelen examinar ni diagnosticar los trastornos psicológicos. También hay falta de confianza en la confidencialidad de la terapia financiada por los empleadores. El impacto del COVID-19 llevó al ATGWU a revisar sus convenios colectivos con las empresas y a negociar medidas como la oferta de seguros médicos de amplia cobertura, que incluyan el asesoramiento y otros servicios de salud mental. El comité de la juventud trabajadora del sindicato recopiló las preocupaciones más frecuentes, como el aumento de la rotación de personal, la inestabilidad y las desigualdades laborales, el creciente desempleo, la depresión y la ansiedad, y se tiene previsto elaborar programas específicos que aborden los problemas de salud mental.

FILIPINAS

La NCTU y la coalición Move As One (que reúne a sindicatos, grupos comunitarios y de derechos humanos y defensores del transporte público) respondieron a la pandemia con iniciativas dirigidas a proporcionar ayuda económica inmediata (incluida comida) a los trabajadores y trabajadoras informales que se quedaron sin medios de subsistencia. También hicieron campaña a favor de una transición justa para mejorar la estabilidad y las protecciones laborales. Aunque estas iniciativas no estaban orientadas específicamente a la salud mental, se comprobó que ayudaban a superar los problemas de salud mental al abordar los factores de estrés subyacentes.

PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación pone de relieve varias cuestiones generales sobre la salud mental, entre las que cabe destacar las siguientes:

- Las protecciones de la salud mental existentes antes de la pandemia se utilizaron para abordar y mitigar los riesgos y los daños. Allí donde no existían dichas protecciones, los sindicatos tuvieron que empezar de cero cuando el personal del transporte público comenzó a sufrir consecuencias graves para su salud mental.
- Las iniciativas de autoayuda no bastan por sí solas. Es fundamental identificar y abordar los problemas subyacentes que ocasionan riesgos y daños para la salud mental.
- A la inversa, hay acciones que no se centran específicamente en la salud mental —como la negociación colectiva para mejorar los salarios y las condiciones laborales— que también pueden mejorar la salud mental. Es importante que se reconozcan estos efectos positivos.
- Los contextos regionales, nacionales y culturales son importantes. Un entorno en el que los trabajadores, los empleadores y el Gobierno comprenden la importancia de la salud mental es esencialmente diferente a otro en el que los problemas de salud mental no se reconocen o se desestiman y ocultan de forma activa. Del mismo modo, las normas y protecciones vigentes y los recursos para hacerlas cumplir también revisten importancia.
- La juventud trabajadora parece afrontar riesgos específicos, debido a factores como su relativa inexperiencia, la necesidad de mantener su trabajo y la mayor precariedad de las condiciones laborales, pero es necesario seguir investigando en este sentido. También existe un vacío de conocimiento sobre los problemas adicionales que afrontan otros colectivos, como las mujeres, las personas migrantes, las minorías étnicas y raciales, las personas con discapacidad y el personal LGBT+.

RECOMENDACIONES

La manera de abordar la salud mental dependerá del contexto local, pero entre las actividades clave que deberían realizar los sindicatos cabe destacar las siguientes:

- **NEGOCIAR DE FORMA COLECTIVA CON LOS EMPLEADORES**

Las negociaciones deberían tener en cuenta las repercusiones para la salud mental, tanto negativas como positivas, e incluir medidas para abordar los problemas subyacentes que la perjudican. Dependiendo de la calidad de los sistemas públicos de salud, también se debería convencer a los empleadores para que cubran servicios de salud mental en los que los trabajadores confíen y que puedan utilizar. En estas negociaciones deben tenerse en cuenta las dificultades particulares que afrontan la juventud trabajadora y otros colectivos.

- **EJERCER PRESIÓN SOBRE GOBIERNOS Y ORGANISMOS INTERNACIONALES**

Los sindicatos deben ejercer presión para que se adopten medidas políticas, de financiación y protección social dirigidas a abordar las cuestiones subyacentes que dan lugar a problemas de salud mental, como las malas condiciones laborales y los obstáculos a la prestación de un apoyo adecuado en materia de salud mental. Estas iniciativas pueden reforzarse estableciendo alianzas con grupos de pasajeros y otros grupos comunitarios. Una vez más, esta labor de incidencia debe tener en cuenta los problemas específicos de salud mental que afrontan la juventud trabajadora y otros colectivos.

- **RECONOCER DE FORMA EXPLÍCITA LOS PROBLEMAS DE SALUD MENTAL Y OFRECER LOS SERVICIOS ADECUADOS**

Los sindicatos pueden proporcionar apoyo y tratamiento directamente a los trabajadores y trabajadoras que padecen problemas de salud mental, como programas de asesoramiento entre pares, programas de asistencia sindical e iniciativas dirigidas a abordar el estigma que rodea hablar sobre la salud mental. Esta labor puede basarse en la experiencia adquirida gracias a las iniciativas sindicales que ya existen en diferentes partes del mundo y difundir las prácticas que resultaron eficaces. Sin embargo, la prestación directa de servicios por parte de los sindicatos no sustituye de forma sostenible la actuación necesaria por parte de los empleadores y los Gobiernos para abordar las causas profundas de los problemas de salud mental.

- **INVOLUCRAR A LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS**

Abordar la falta de conocimiento en torno a las dificultades particulares que afrontan colectivos como la juventud trabajadora ayudará a configurar las futuras actividades en materia de salud mental en el sector del transporte público y apoyará la labor de organización, negociación, campaña y prestación de servicios.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

· MOVEMOS EL MUNDO ·

FEDERACIÓN
INTERNACIONAL
DE LOS TRABAJADORES
DEL TRANSPORTE

49-60 Borough Road
Londres SE1 1DR
+44 (0)20 7403 2733