

# **Riesgos psicosociales y crisis económica actual. Evolución y relación de ambos.**

- Autora: M<sup>a</sup> José Sánchez Segura.
- Titulación cursada: II Edición del curso puente al grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
- Convocatoria defensa: 24 de Septiembre de 2014.
- Director del trabajo: Enrique Alonso Morillejo.

## ÍNDICE:

	Páginas
Objetivos del trabajo.....	3
I- Introducción.....	4
II- Incidencia del estrés laboral en el panorama anterior a la actual crisis económica...8	
III- Incidencia del estrés laboral en el panorama actual de crisis económica.....10	
IV- Incidencia de la crisis económica en cifras.....13	
V- El estrés laboral. Una realidad para la población.....32	
VI- Medidas adoptadas para combatir el estrés laboral.....38	
VII- Conclusión.....45	
VIII- Bibliografía.....47	

## **OBJETIVOS DEL TRABAJO.**

La actual crisis económico-financiera que estamos sufriendo desde finales de 2.008 pone en los titulares de diarios y diferentes informativos las terribles consecuencias de la misma, dentro las cuales se encuentra las dramáticas situaciones que viven los trabajadores debido a la inestabilidad, precariedad laboral, recortes de salarios, aumento de jornadas de trabajo no retribuidas y todo ello en muchos casos traspasando la línea del acoso y presión ilícitas, por parte de empresas que se ven afectadas por la citada crisis.

En este trabajo se pretende estudiar el estrés laboral como un riesgo laboral que puede haberse incrementado por la aparición de la crisis, con consecuencias nefastas para los trabajadores; citando resultados sobre la opinión de trabajadores europeos, junto con los trabajadores españoles.

Además, se cita el caso real de una empresa con cifras escandalosas sobre las terribles consecuencias del estrés laboral sufrido por sus trabajadores y datos ofrecidos por una evaluación de riesgo psicosocial de una empresa española dependiente de la citada en el caso real; también cifras sobre datos económicos de costes por sufrir las consecuencias de este riesgo en el ámbito laboral.

Ante esta situación, también se exponen las medidas que en el ámbito europeo se están llevando a cabo, en un intento de promover trabajos saludables, en contraposición a las prácticas empresariales que desembocan en estrés laboral.

## **I- INTRODUCCIÓN.**

Actualmente está reconocido que el estrés laboral es uno de los principales riesgos presentes en las empresas, sufrido por directivos y trabajadores.

El estrés laboral provoca mantener unos recursos humanos sin motivación, improductivos y con una seguridad laboral insuficiente, con lo que es consecuencia directa de una menor capacidad de la entidad para competir en el mercado.

Así que se puede afirmar que el empresario puede proteger al trabajador del estrés provocado por el trabajo que desempeña, sin embargo, no pudiendo actuar ante el estrés no laboral.

Una gestión integrada de la prevención en la empresa puede prevenir el estrés laboral, con lo que los directivos deberían ser conscientes de si sus trabajadores padecen este síntoma y así poder ayudarles a solucionarlo.

Ayudar a los trabajadores consiste en la identificación de medidas preventivas para prevenir el estrés o de medidas correctoras si éstos ya lo están sufriendo, y así impedir que la salud del trabajador y de la empresa se vean afectadas.

Puesto que dentro del marco normativo de muchos países establece que el empresario es el responsable de la gestión relacionada con la seguridad y salud de los trabajadores, éstos tienen la obligación de identificar y prevenir situaciones que desemboquen en estrés.

¿Qué es el estrés laboral?

Es la reacción que puede tener el trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Aunque el estrés puede producirse por situaciones muy diversas, se puede ver agravado cuando el trabajador siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y compañeros, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales.

(Organización Mundial de la Salud, 2004, p. 3).

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha adoptado la siguiente definición para el estrés: *“el estrés relacionado con el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad del trabajador para hacerles frente (o mantenerlas bajo control)”* (p. 1).

Hay que distinguir entre presiones y estrés laboral, que en ocasiones, esta confusión es manipulada para aceptar prácticas empresariales injustas.

Debido a las exigencias del entorno laboral de hoy, es inevitable que exista presión en el trabajo. Un nivel de presión que el trabajador acepte puede incluso mantenerlo alerta, motivado y en condiciones de trabajar y aprender, dependiendo de los recursos de que disponga y de sus características personales. El estrés aparece cuando esa presión se hace excesiva o difícil de controlar. Aunque no sólo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador, sino también cuando no se utilizan suficientemente sus conocimientos y capacidades, y esto supone un problema para el trabajador. (Organización Mundial de la Salud, 2004, pp. 3-4).

Por otra parte cuando el trabajador se encuentra capacitado y dispone de los medios adecuados, la presión es origen de un trabajo saludable, donde el trabajador se encuentra motivado y realizado profesionalmente. *“Dado que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedades”* (Organización Mundial de la Salud, 2004, p. 4).

El diseño de la organización o empresa (puestos de trabajo, tareas, exigencias, objetivos, etc.), pueden estructurarse equivocadamente y aparecer el estrés laboral. Los estudios realizados al respecto concluyen que la falta de adaptación entre las exigencias de un puesto de trabajo y los conocimientos y aptitudes del trabajador, junto con el escaso apoyo de compañeros y responsables, es la principal causa de estrés laboral. Por el contrario, cuanto más controle y más apoyo reciba el trabajador respecto de sus obligaciones o tareas, menor es la probabilidad de sufrir estrés laboral.

Según la publicación de la Organización Mundial de la Salud (2004), la literatura existente sobre el estrés laboral ofrece nueve grupos de factores a tener en cuenta para la detección de las causas de estrés laboral que pueden sufrir los trabajadores. Así la

Organización Mundial de la Salud (2004), señala al respecto las siguientes características:

#### CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO:

Tareas monótonas, aburridas, triviales, desagradables.

#### VOLUMEN Y RITMO DE TRABAJO:

El exceso de trabajo o la escasez del mismo. El cumplimiento de plazos de tiempo muy estrictos.

#### HORARIO DE TRABAJO:

Horarios laborales estrictos no flexibles, extremadamente largos con constantes horas de trabajo fuera de la jornada habitual, horarios establecidos con suficiente antelación, mala organización de turnos de trabajo donde los trabajadores no puedan participar en su elección.

#### PARTICIPACIÓN Y CONTROL:

No delegar toma de decisiones en los trabajadores, que no pueden participar en éstas sobre factores que influyen en su trabajo como: turnos, descansos, elección de métodos, etc.

#### PERSPECTIVAS PROFESIONALES, ESTATUS Y SALARIO:

Inseguridad laboral, falta o exceso de promoción, trabajo no reconocido socialmente, métodos para medir el rendimiento poco claros.

#### PAPEL EN LA EMPRESA:

No tener funciones definidas, tener responsabilidad sobre otros trabajadores, obligación de atender constantemente los problemas de otros trabajadores.

#### RELACIONES INTERPERSONALES:

Tener un responsable que ofrece el apoyo necesario, que sea desconsiderado, tener malas relaciones con el resto de trabajadores, desarrollar un trabajo en solitario, no tener claro la forma de poder reclamar para mejorar las condiciones de trabajo.

## RELACIÓN ENTRE VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL O FAMILIAR:

Falta de entendimiento entre la vida profesional y la personal. (pp. 6-7)

Una vez que el trabajador sufre estrés laboral, éste puede manifestarse de distintas maneras y ser más o menos perjudicial para el trabajador.

Un trabajador sometido a este riesgo psicosocial puede provocar que éste inicie actividades o comportamientos que hasta ese momento no se habían manifestado o producido, como puede ser el absentismo laboral, falta de puntualidad, llegando incluso a que al trabajador le sea imposible volver a trabajar. Además, aparece un desequilibrio entre la vida laboral y la personal, incluso buscando apoyo en conductas no saludables como el alcohol, tabaco y otras drogas, donde el trabajador quiere encontrar la evasión y olvido de sus tensiones laborales. Llegando hasta el extremo de poder verse afectado su sistema inmunitario, debilitándose ante posibles infecciones.

El inicio del estrés supone para el trabajador el comienzo de sentimientos como el no encontrarse comprometido con su trabajo, estar constantemente irritable, angustiado, la toma de decisiones que no eran un problema ahora si lo suponen para éste, sentir un constante cansancio que no soluciona descansando o incluso tener dificultades para conciliar el sueño, desembocando todo esto en patologías como: trastornos digestivos, cardiopatías, dolor crónico de cabeza, problemas musculoesqueléticos.

Todas estas consecuencias sufridas por el trabajador, también suponen un ataque directo a las empresas, que sufren falta de compromiso por parte de los trabajadores debido al estrés laboral y ante el panorama de competitividad del mercado, aumentar sus gastos económicos de forma directa e indirecta, ya que, dentro de sus recursos humanos no se goza de salud laboral adecuada apareciendo el absentismo, menor dedicación a las tareas, mayor rotación de trabajadores, menor productividad, clientes insatisfechos, aparición de demandas interpuestas por trabajadores que sufren estrés, imagen interna y externa de la empresa deteriorada.

El peligro de sufrir estrés puede ser gestionado en su origen, identificando y evaluando los factores que lo provocan y aplicando medidas correctoras que rehabiliten al trabajador y lo mantengan en condiciones laborales saludables.

## **II- INCIDENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PANORAMA ANTERIOR A LA ACTUAL CRISIS ECONÓMICA.**

En 2005, año en el que las cifras de paro europeo no eran una situación preocupante por la época de bonanza económica, un informe de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2005), ofrecía datos sobre la situación de los trabajadores europeos en los que se ponía de manifiesto que el 22% de los trabajadores sufrían estrés laboral y que era una cifra que crecía y que suponía aproximadamente el 50% de los días de trabajo perdidos, suponiendo tres años antes (2002), un coste de aproximado de 20.000 millones de euros.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo estableció que en 2005 ya se sufría la situación de trabajar con plazos ajustados, al menos las tres cuartas partes de las jornadas laborales, aunque para la Europa de los 15 (Bélgica, Alemania, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Reino Unido, Irlanda, Dinamarca, Grecia, España, Portugal, Austria, Finlandia y Suecia) y los nuevos miembros (República Checa, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta y Polonia), el no controlar la velocidad del trabajo lo sufría sobre el 30% de los trabajadores y no controlar cuándo tomar un descanso lo vivía sobre el 55%; en la Europa de los 15 sólo el 11% de los trabajadores pensaban que pudieran perder el trabajo en un horizonte temporal de 6 meses, mientras que en países como Eslovenia el 27%; sobre la relación entre la vida personal y la profesional en la Europa de los 15 el 81% de los trabajadores estaban satisfechos. Un dato significativo es que en 2005 el nivel de estrés laboral de los franceses estaba por debajo de la media de la Unión Europea en un 18%, pero en países como Grecia, Eslovenia y Suecia el nivel lo sufría entre el 55% de los griegos y el 38% de los eslovenos y suecos.

En la Europa de los 25, en este año (2005), en países como Suecia, Finlandia y Dinamarca el 85%, 77% y 76% respectivamente, de los trabajadores informaron que debían trabajar a alta velocidad en más de la mitad de las tareas a realizar, aunque los irlandeses, polacos y letones ofrecieron las cifras más bajas en cuanto al trabajo de alta velocidad el 42%, 40% y 40% respectivamente.

En el ámbito europeo se establecieron estrategias para marcar los objetivos y conseguir una mayor seguridad y salud dentro de las empresas. Así la Comisión de las Comunidades Europeas (2007), establecía unas estrategias comunitarias para conseguir este objetivo en el periodo 2002-2006, *“esto se basó en un enfoque global del bienestar*

*en el trabajo que tenía en cuenta los cambios en el lugar de trabajo y la aparición de nuevos riesgos, especialmente los de carácter psicosocial”* (Comisión de las Comunidades Europeas, 2007, p. 2). En la estrategia establecida para el periodo 2007-2012, se recoge que debe implantarse una investigación que sea la base de la normativa jurídica, donde se incluye como prioridad los problemas psicosociales.

Además, la estrategia de 2007 establece que *“los problemas asociados con la mala salud mental constituyen la cuarta causa más frecuente de incapacidad laboral y que la OMS estima que la depresión será la principal causa de incapacidad para el año 2020”* (Comisión de las Comunidades Europeas, 2007, p. 13).

### **III- INCIDENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PANORAMA ACTUAL DE CRISIS ECONÓMICA.**

El panorama actual de crisis económica-financiera, supone un aumento en la aparición de los llamados riesgos emergentes y un deterioro en la calidad y estabilidad laboral, que se había alcanzado hasta el inicio de esta crisis, pudiendo localizarse en el tiempo en el año 2008 y fundamentalmente en la fecha en la que el banco 'Lehman Brothers' declara su quiebra.

A partir de este momento el mundo laboral se ve afectado negativamente, con el encadenamiento de cientos de empresas que inevitablemente cesan su actividad, con lo que los trabajadores son, entre otros agentes sociales, las principales víctimas de estos terribles sucesos.

Los países europeos empiezan a tomar las primeras medidas para que sus economías ofrezcan la máxima resistencia a esta nueva situación, mediante reformas laborales, fiscales, etc., dando lugar a un nuevo panorama, a nuevas reglas de juego para regular las relaciones laborales....

En Alemania, ya en 2008, como publica el profesor de derecho del trabajo Alberto Arufe Varela (2013), se recurre al trabajo recortado como refuerzo para evitar situaciones dramáticas entre la población activa, pudiendo las empresas acudir a medidas como la reducción de las cotizaciones abonadas, los trabajadores se ven abocados a recurrir a la prestación de trabajo recortado por una pérdida importante de trabajo, con pérdida salarial. Así, antes del inicio de la crisis recibían el subsidio menos de 40.000 trabajadores, para 2009 se incrementó esta cifra a casi un millón y medio, pero a partir de ese momento esta cifra ha ido descendiendo y en 2012 la recibían unos 50.000 trabajadores.

La doctora Lucía Artazcoz (2013), ofrece datos relacionados con las medidas que las empresas establecen para afrontar la crisis económica, entre ellos, los expedientes de regulación de empleo, donde los trabajadores afectados o desempleados empiezan a sufrir aumento de problemas de salud mental, aumento de suicidios, conflictos familiares, pérdida de estatus, de autoestima, de actividad física y mental, de relaciones interpersonales, exclusión social. Entre los trabajadores que sobreviven al ERE, se inicia el sentimiento de inestabilidad laboral, incertidumbre, miedo, enfado, depresión, de

injusticia, y desconfianza, un aumento de la carga de trabajo. Además, las empresas sufren una menor productividad.

En la actualidad, según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2014), el estrés laboral es uno de los principales problemas que sufren los trabajadores, con consecuencias para éstos y también para las organizaciones o empresas y las economías nacionales. Aproximadamente la mitad del total de los trabajadores europeos consideran que el estrés es un factor común en el trabajo, provocando casi la mitad de las jornadas laborales perdidas. Además, hay que tener en cuenta que en la mayoría de los casos se presenta como un problema del individuo y no de la organización, que en caso contrario podría identificarse como un riesgo laboral y afrontarlo a través de medidas preventivas o correctoras.

Según la Agencia, no se debe confundir entre un trabajo que presenta estímulos y desafíos para el trabajador, con riesgos psicosociales, ya que, si el trabajador está respaldado por la empresa, dispone de la formación necesaria y de los recursos adecuados, se está trabajando en un entorno saludable donde se fomenta el desarrollo personal del trabajador. Si bien, el trabajo exige cumplimientos para los que el trabajador no se encuentra capacitado se puede dar la posibilidad de sufrir riesgos psicosociales, viéndose la empresa afectada con un menor rendimiento o productividad, por encontrarse en la misma, situaciones como el absentismo, el presentismo o lo que es lo mismo, la presencia de un trabajador en su puesto de trabajo, el cual, no puede rendir lo que debería, incrementándose el índice de accidentabilidad con costes de miles de millones de euros a nivel nacional.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2014) establece que:

El estrés es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo, más frecuentemente denunciado en Europa.

Una encuesta europea de opinión realizada por la EU-OSHA reveló que más de la mitad de los trabajadores considera que el estrés laboral es común en su lugar de trabajo. Como causas más comunes de este tipo de estrés figuran la reorganización del trabajo o la inseguridad laboral (citadas por casi siete de cada diez encuestados), las largas jornadas de trabajo o la excesiva carga de trabajo, y el acoso o la intimidación en el trabajo (cerca de seis de cada diez encuestados).

Esta misma encuesta indica que casi cuatro de cada diez trabajadores creen que el estrés no se aborda correctamente en sus lugares de trabajo.

En la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER), de mayor escala, cerca de ocho de cada diez directivos europeos se muestran preocupados por el estrés laboral en sus lugares de trabajo; no obstante, menos del 30 % admiten que no aplican para abordar los riesgos psicosociales. La encuesta indica también que en torno a la mitad de los trabajadores consideran los riesgos psicosociales más difíciles de abordar que los riesgos «tradicionales» o más evidentes para la salud y la seguridad en el trabajo.

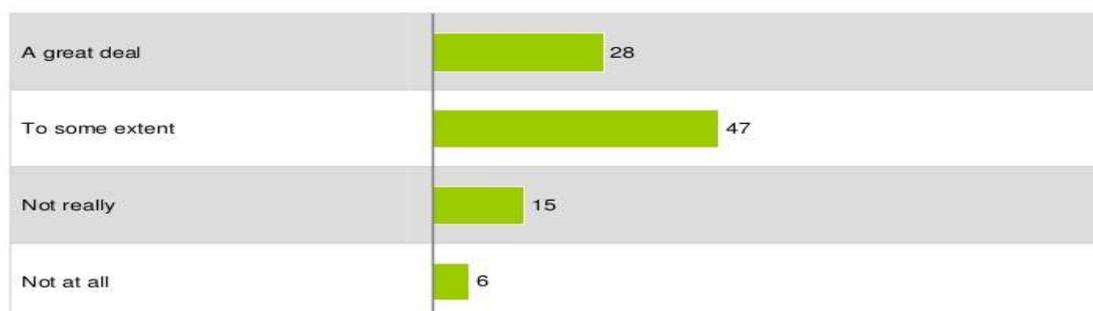
#### IV- INCIDENCIA DE LA CRISIS ECONÓMICA EN CIFRAS.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2009), desarrolló una encuesta entre la población de la Unión Europea en Junio de 2009, sobre ‘el trabajo, la seguridad y la salud’, donde se dieron los siguientes resultados:

Para la pregunta “*En general, ¿hasta dónde cree usted que la mala salud es causada por el trabajo que tiene la gente?*” (p. 9).

##### Work as a cause of ill health – EU27

In general, to what extent do you think that ill health is caused by the job people have?



Pan-European opinion poll on occupational safety and health – June 2009

Percent  
Difference to 100 percent: don't know / no answer; Universe: population aged 18+

Fuente: Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2009).

Para las respuestas:

- *una gran parte*: contestaron el 28% de los encuestados.
- *hasta cierto punto*: contestaron el 47% de los encuestados.
- *en realidad no*: contestaron el 15% de los encuestados.
- *nada*: contestaron el 6% de los encuestados.

✚ Para la respuesta *una gran parte*, del 28%, teniendo en cuenta el género de los encuestados el 27% fueron hombres y el 29% mujeres; teniendo en cuenta el nivel de estudios, con estudios acabados hasta los 15 años correspondió al 32%, entre los 16 y 19 años al 28%, con estudios acabados de 20 años en adelante al 28%; teniendo en cuenta la ocupación de los encuestados, el 29% a los autónomos, 27% a los trabajadores empleados o por cuenta ajena.

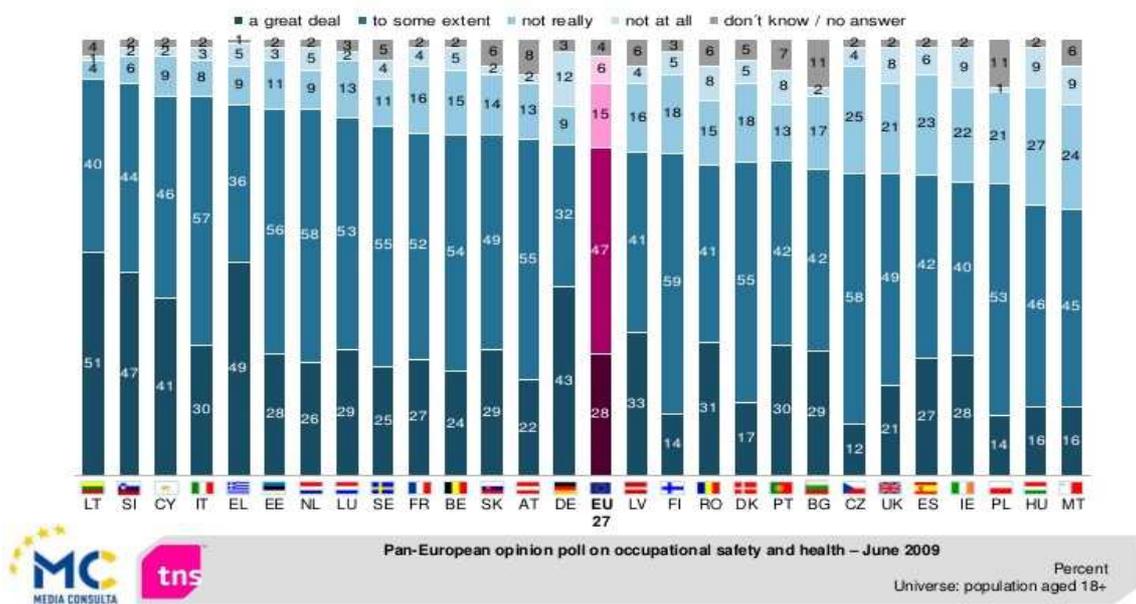
✚ Para la respuesta *nada*, del 6%, teniendo en cuenta el género de los encuestados el 7% fueron hombres y el 5% mujeres; teniendo en cuenta el nivel de estudios,

con estudios acabados hasta los 15 años correspondió al 9%, entre los 16 y 19 años al 5%, con estudios acabados de 20 años en adelante al 5%; teniendo en cuenta la ocupación de los encuestados, el 5% a los autónomos, 5% a los trabajadores empleados o por cuenta ajena.

Para la respuesta *una gran parte*, del 28%, teniendo en cuenta el país de procedencia del encuestado se puede extraer las siguientes cifras:

### Work as a cause of ill health – EU27

In general, to what extent do you think that ill health is caused by the job people have?



Fuente: Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2009).

- ✚ Lituania, Grecia, Eslovenia y Alemania aportaron los mayores porcentajes, con el 51%, el 49%, el 47% y el 43% respectivamente, de los encuestados.
- ✚ Entre el 41 y el 21% se encontraron los encuestados de los países de Chipre, Letonia, Principado de Andorra, Italia, Portugal, Luxemburgo, Holanda, Bulgaria, Estonia, Irlanda, Francia, España, Suecia, Bélgica, Austria, Reino Unido.
- ✚ Dinamarca, Hungría, Malta, Finlandia, Polonia y República Checa aportaron los menores porcentajes, entre el 17% y 12%.

Destaca en el resultado de estos datos que tanto países más azotados por la crisis como puede ser Grecia y países relativamente menos afectados por la crisis, como puede ser Alemania, tienen la misma opinión sobre la mala salud provocada por las condiciones

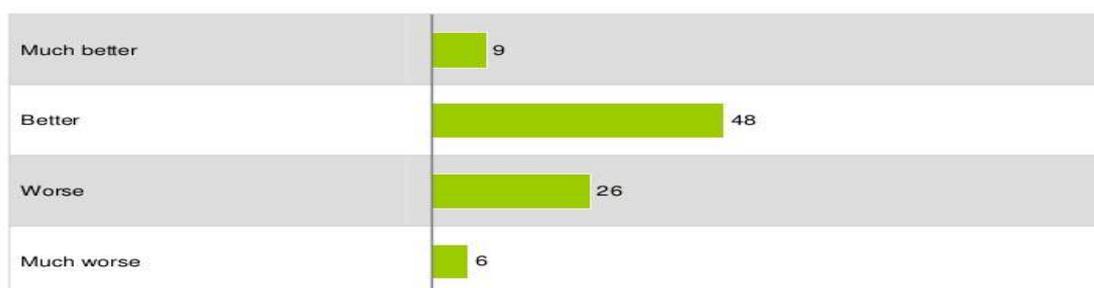
de trabajo, expresando tanto griegos, como alemanes que la mala salud sufrida por los trabajadores está relacionado con las condiciones laborales.

Para la respuesta *nada*, del 6%, teniendo en cuenta el país de procedencia del encuestado las cifras se mueven entre el 1 y el 12% en el total de países.

Para la pregunta “¿Crees que en los últimos cinco años la salud y la seguridad en el trabajo en (PAÍS) es...?” (p. 13).

#### Development of safety and health at work – EU27

Do you think that over the last 5 years health and safety at work in (YOUR COUNTRY) has got ...?



Pan-European opinion poll on occupational safety and health – June 2009

Percent  
Difference to 100 percent: don't know / no answer; Universe: population aged 18+

Fuente: Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2009).

Para las respuestas:

- *mucho mejor*: contestaron el 9% de los encuestados.
- *mejor*: contestaron el 48% de los encuestados.
- *peor*: contestaron el 26% de los encuestados.
- *mucho peor*: contestaron el 6% de los encuestados.

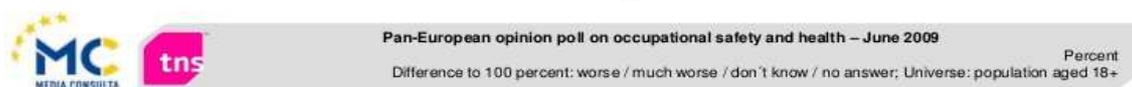
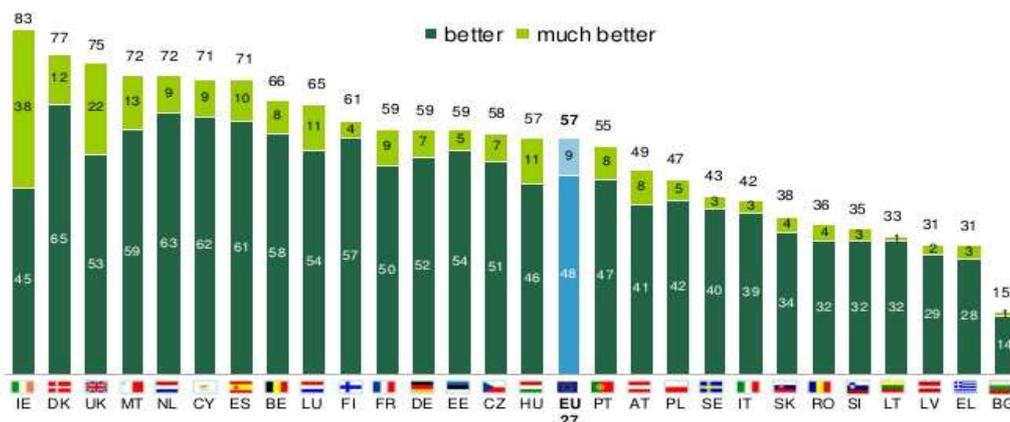
✚ Para la respuesta *mucho mejor*, del 9%, teniendo en cuenta el género de los encuestados el 11% fueron hombres y el 7% mujeres; teniendo en cuenta el nivel de estudios, con estudios acabados hasta los 15 años correspondió al 11%, entre los 16 y 19 años al 9%, con estudios acabados de 20 años en adelante al 8%; teniendo en cuenta la ocupación de los encuestados, el 12% a los autónomos, 10% a los trabajadores empleados o por cuenta ajena.

✚ Para la respuesta *mucho peor*, del 6%, teniendo en cuenta el género de los encuestados el 6% fueron hombres y el 6% mujeres; teniendo en cuenta el nivel de estudios, con estudios acabados hasta los 15 años correspondió al 7%, entre

los 16 y 19 años al 6%, con estudios acabados de 20 años en adelante al 6%; teniendo en cuenta la ocupación de los encuestados, el 8% a los autónomos, 5% a los trabajadores empleados o por cuenta ajena.

## Development of safety and health at work – EU27

Do you think that over the last 5 years health and safety at work in (YOUR COUNTRY) has got ...?



Fuente: Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2009).

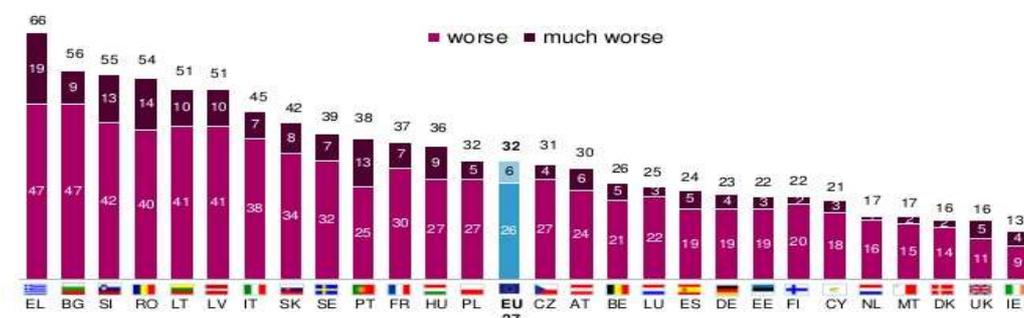
Para la respuesta *mejor*, del 48%, teniendo en cuenta el país de procedencia del encuestado se puede extraer las siguientes cifras:

- 🇩🇰 Dinamarca, Holanda, Chipre y España aportaron los mayores porcentajes, con el 65%, el 63%, el 62% y el 61% respectivamente, de los encuestados.
- 🇲🇹 Entre el 59 y el 40% se encontraron los encuestados de los países de Malta, Bélgica, Finlandia, Luxemburgo, Estonia, Reino Unido, Alemania, República Checa, Francia, Portugal, Hungría, Irlanda, Polonia, Austria y Suecia.
- 🇮🇹 Italia, Eslovaquia, Rumanía, Eslovenia, Lituania, Letonia, Grecia y Bulgaria aportaron los menores porcentajes, entre el 39% y 14%.

Para la respuesta *mucho mejor*, del 9%, teniendo en cuenta el país de procedencia del encuestado las cifras se mueven entre el 38% de Irlanda y el 1% de Bulgaria.

## Development of safety and health at work – EU27

Do you think that over the last 5 years health and safety at work in (YOUR COUNTRY) has got ...?



Pan-European opinion poll on occupational safety and health – June 2009

Percent Difference to 100 percent: better / much better / don't know / no answer; Universe: population aged 18+

Fuente: Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2009).

Para la respuesta *peor*, del 26%, teniendo en cuenta el país de procedencia del encuestado se puede extraer las siguientes cifras:

- + Grecia, Bulgaria, Eslovenia, Rumanía, Lituania y Letonia, aportaron los mayores porcentajes, con el 47%, el 47%, el 42%, el 41%, 41% y 40% respectivamente, de los encuestados.
- + Entre el 38 y el 20% se encontraron los encuestados de los países de Italia, Eslovaquia, Suecia, Portugal, Francia, Hungría, Polonia, República Checa, Austria, Bélgica, Luxemburgo y Finlandia.
- + España, Alemania, Estonia, Chipre, Holanda, Malta, Dinamarca, Reino Unido e Irlanda, aportaron los menores porcentajes, entre el 19% y 9%.

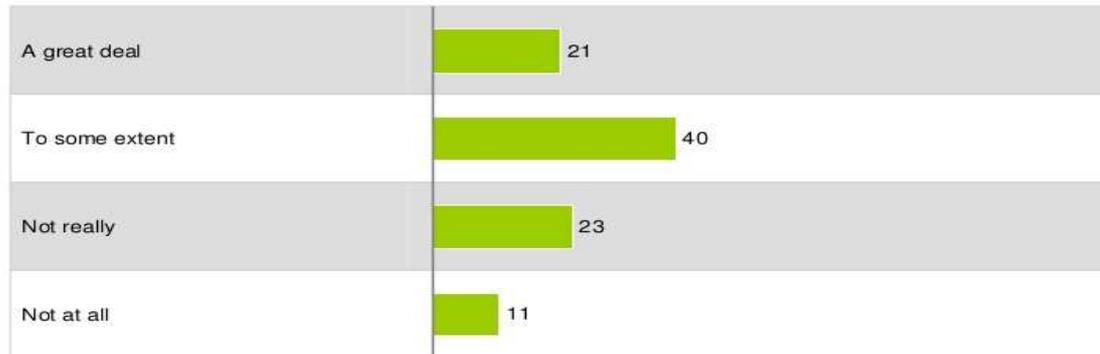
Para la respuesta *mucho peor*, del 6%, teniendo en cuenta el país de procedencia del encuestado las cifras se mueven entre el 19% de Grecia y el 1% de Holanda.

Destacar que ya en el año 2009 son los griegos quienes consideran que la seguridad y salud en el trabajo había empeorado en los últimos cinco años.

Para la pregunta “¿Espera usted o no que la seguridad y las condiciones de salud en el trabajo en (PAÍS) pudieran deteriorarse debido a la crisis económica?” (p. 18).

### Impact of the Economic Crisis – EU27

Do you expect or not that safety and health conditions at work in (YOUR COUNTRY) might deteriorate due to the economic crisis:



Pan-European opinion poll on occupational safety and health – June 2009

Percent

Difference to 100 percent: don't know / no answer; Universe: population aged 18+

Fuente: Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2009).

Para las respuestas:

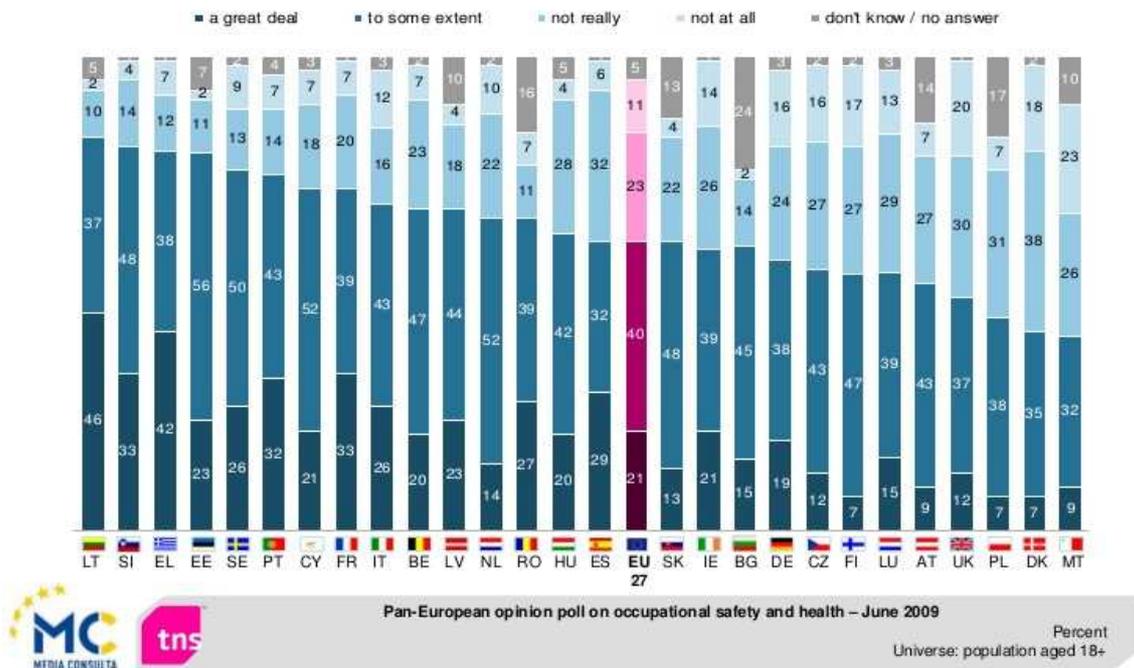
- *una gran parte*: contestaron el 21% de los encuestados.
- *hasta cierto punto*: contestaron el 40% de los encuestados.
- *en realidad, no*: contestaron el 23% de los encuestados.
- *nada*: contestaron el 11% de los encuestados.

✚ Para la respuesta *una gran parte*, del 21%, teniendo en cuenta el género de los encuestados el 21% fueron hombres y el 22% mujeres; teniendo en cuenta el nivel de estudios, con estudios acabados hasta los 15 años correspondió al 27%, entre los 16 y 19 años al 21%, con estudios acabados de 20 años en adelante al 20%; teniendo en cuenta la ocupación de los encuestados, el 22% a los autónomos, 19% a los trabajadores empleados o por cuenta ajena.

✚ Para la respuesta *nada*, del 11%, teniendo en cuenta el género de los encuestados el 13% fueron hombres y el 9% mujeres; teniendo en cuenta el nivel de estudios, con estudios acabados hasta los 15 años correspondió al 11%, entre los 16 y 19 años al 11%, con estudios acabados de 20 años en adelante al 11%; teniendo en cuenta la ocupación de los encuestados, el 13% a los autónomos, 13% a los trabajadores empleados o por cuenta ajena.

## Impact of the Economic Crisis – EU27

Do you expect or not that safety and health conditions at work in (YOUR COUNTRY) might deteriorate due to the economic crisis:



Fuente: Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2009).

Para la respuesta *una gran parte*, del 21%, teniendo en cuenta el país de procedencia del encuestado se puede extraer las siguientes cifras:

- + Lituania, Grecia, Eslovenia, Francia, Portugal aportaron los mayores porcentajes, con el 46%, el 42%, el 33%, el 33% y el 32% respectivamente, de los encuestados.
- + Entre el 29 y el 12% se encontraron los encuestados de los países de España, Rumanía, Italia, Suecia, Chipre, Irlanda, Hungría, Bélgica, Letonia, Estonia, Alemania, Bulgaria, Luxemburgo, Holanda, Eslovaquia, República Checa y Reino Unido.
- + Austria, Malta, Finlandia, Polonia y Dinamarca aportaron los menores porcentajes, entre el 9% y 7%.

Para la respuesta *nada*, del 11%, teniendo en cuenta el país de procedencia del encuestado las cifras se mueven entre el 23% de Malta y el 2% de Lituania, Estonia y Bulgaria, en el total de países.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2012) desarrolló una encuesta entre la población de la Unión Europea finalizada en Enero de 2012, sobre ‘el nivel de estrés laboral’, donde se dieron los siguientes resultados:

Para la pregunta “¿Piensa usted que el número de personas que sufren estrés laboral en (PAÍS), incrementará, disminuirá o será igual en los próximos cinco años?” (p. 7).



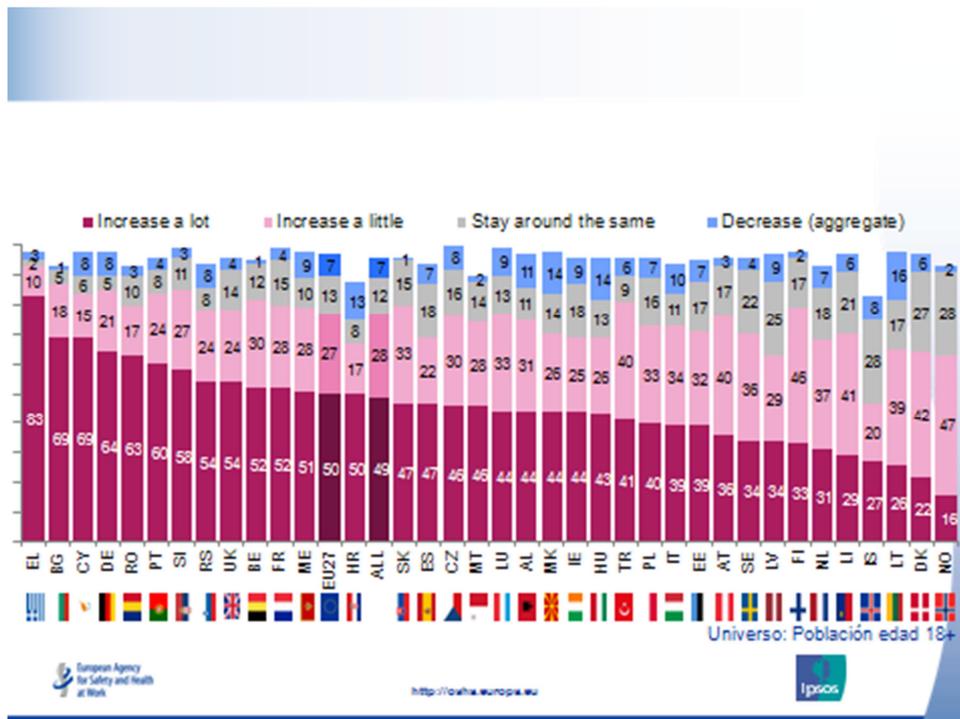
Fuente: Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012).

Para las respuestas:

- *incrementará mucho*: contestaron el 49% de los encuestados.
  - *incrementará poco*: contestaron el 28% de los encuestados.
  - *será igual*: contestaron el 12% de los encuestados.
  - *disminuirá un poco*: contestaron el 4% de los encuestados.
  - *disminuirá mucho*: contestaron el 3% de los encuestados.
  - *no sabe*: contestaron el 4% de los encuestados.
- ✚ Para la respuesta *incrementará*, del 77%, teniendo en cuenta el género de los encuestados el 76% fueron hombres y el 79% mujeres; teniendo en cuenta la edad, en edades comprendidas entre los 18 y 34 años correspondió al 76%, entre los 35 y 54 años al 80%, a partir de los 55 años al 75%; teniendo en cuenta la ocupación de los encuestados, el 80% a los activos, 75% a los no activos.
- ✚ Para la respuesta *será igual*, del 12%, teniendo en cuenta el género de los encuestados el 13% fueron hombres y el 11% mujeres; teniendo en cuenta la

edad, en edades comprendidas entre los 18 y 34 años correspondió al 15%, entre los 35 y 54 años al 11%, a partir de los 55 años al 12%; teniendo en cuenta la ocupación de los encuestados, el 12% a los activos, 13% a los no activos.

- ✚ Para la respuesta *disminuirá*, del 7%, teniendo en cuenta el género de los encuestados el 7% fueron hombres y el 7% mujeres; teniendo en cuenta la edad, en edades comprendidas entre los 18 y 34 años correspondió al 7%, entre los 35 y 54 años al 6%, a partir de los 55 años al 6%; teniendo en cuenta la ocupación de los encuestados, el 7% a los activos, 7% a los no activos.
- ✚ Para la respuesta *incrementará*, del 79%, teniendo en cuenta el tamaño de las empresas de los encuestados el 78% fueron de trabajadores en empresas de 0 a 9 trabajadores, el 79% fueron de trabajadores en empresas de 10 a 49 trabajadores, el 80% fueron de trabajadores en empresas de 50 a 249 trabajadores, el 82% fueron de trabajadores en empresas de 250 trabajadores o más; teniendo en cuenta el tipo de contrato, con contrato indefinido correspondió al 80% y con otro tipo de contrato correspondió al 78%.
- ✚ Para la respuesta *será igual*, del 12%, teniendo en cuenta el tamaño de las empresas de los encuestados el 12% fueron de trabajadores en empresas de 0 a 9 trabajadores, el 13% fueron de trabajadores en empresas de 10 a 49 trabajadores, el 12% fueron de trabajadores en empresas de 50 a 249 trabajadores, el 12% fueron de trabajadores en empresas de 250 trabajadores o más; teniendo en cuenta el tipo de contrato, con contrato indefinido correspondió al 12% y con otro tipo de contrato correspondió al 13%.
- ✚ Para la respuesta *disminuirá*, del 7%, teniendo en cuenta el tamaño de las empresas de los encuestados el 7% fueron de trabajadores en empresas de 0 a 9 trabajadores, el 6% fueron de trabajadores en empresas de 10 a 49 trabajadores, el 6% fueron de trabajadores en empresas de 50 a 249 trabajadores, el 5% fueron de trabajadores en empresas de 250 trabajadores o más; teniendo en cuenta el tipo de contrato, con contrato indefinido correspondió al 7% y con otro tipo de contrato correspondió al 7%.



Fuente: Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012).

Para la respuesta *incrementará mucho*, del 49%, teniendo en cuenta el país de procedencia del encuestado se puede extraer las siguientes cifras:

- ✚ Grecia, Bulgaria, Chipre, Alemania, Rumanía, Portugal, Croacia, Eslovenia, Reino Unido, Alemania, Francia, Montenegro y Croacia, aportaron los mayores porcentajes, con el 83%, el 69%, el 69%, el 64%, el 63%, el 60%, el 58%, el 54%, el 54%, el 52%, el 52%, el 51% y el 50%, respectivamente, de los encuestados.
- ✚ Entre el 47 y el 39% se encontraron los encuestados de los países de Eslovaquia, España, República Checa, Malta, Luxemburgo, Albania, Irlanda, Hungría, Turquía, Polonia, Italia y Estonia.
- ✚ Austria, Suecia, Letonia, Finlandia, Holanda, Liechtenstein, Islandia, Lituania, Dinamarca y Noruega aportaron los menores porcentajes, entre el 36% y 16%.

La Vanguardia (2012), se hace eco de los resultados arrojados por esta encuesta y publica el 18 de Abril, que:

*“El estrés laboral aumentará en los próximos cinco años. Ocho de cada diez europeos así lo consideran, según un sondeo realizado por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo”.*

En este artículo se informa de la intención de promocionar el trabajo saludable por parte de la Agencia Europea, en un contexto de crisis económico-financiera.

Destaca que España se mueve en un ambiente menos pesimista que el resto de países europeos más afectados por la crisis, siendo los noruegos los más optimistas y los griegos los europeos que consideran que el estrés laboral ha aumentado e incrementará en el siguiente lustro.

La Vanguardia (2012), también publica en este artículo que:

Según fuentes de la Agencia europea, cuya sede se encuentra en Bilbao, el estrés se revela como un problema "importante" para los trabajadores y es necesario incorporarlo a las estrategias en materia de seguridad y salud laboral dado el "enorme coste" que supone en relación al sufrimiento humano que conlleva y el rendimiento económico.

El sondeo llevado a cabo también ha puesto de manifiesto que el 86% de los encuestados opina que unas buenas prácticas en materia de seguridad y salud laboral son necesarias para la competitividad económica.

Además, el 87% de los encuestados considera que esas buenas prácticas son importantes para facilitar que las personas puedan trabajar más tiempo antes de jubilarse.

Para la respuesta *disminuirá*, del 7%, teniendo en cuenta el país de procedencia del encuestado las cifras se mueven entre el 14% de Hungría y el 1% de Bulgaria, de Alemania y de Eslovaquia, en el total de países (La Vanguardia, 2012).



Fuente: Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012).

Para la respuesta *incrementará mucho*, del 49%, teniendo en cuenta la zona geográfica en la que se localiza el país del encuestado se puede extraer las siguientes cifras:

- ✚ Los países del noreste europeo, aportaron el 42%, los del noroeste el 55%, los países nórdicos el 28%, los países de Europa sudoriental el 49%, los países de Europa meridional el 47%, de los encuestados.

Para la respuesta *incrementará poco*, del 28%, teniendo en cuenta la zona geográfica en la que se localiza el país del encuestado se puede extraer las siguientes cifras:

- ✚ Los países del noreste europeo, aportaron el 32%, los del noroeste el 26%, los países nórdicos el 41%, los países de Europa sudoriental el 32%, los países de Europa meridional el 27%, de los encuestados.

Para la respuesta *será igual*, del 12%, teniendo en cuenta la zona geográfica en la que se localiza el país del encuestado se puede extraer las siguientes cifras:

- ✚ Los países del noreste europeo, aportaron el 16%, los del noroeste el 12%, los países nórdicos el 23%, los países de Europa sudoriental el 9%, los países de Europa meridional el 13%, de los encuestados.

Para la respuesta *disminuirá*, del 7%, teniendo en cuenta la zona geográfica en la que se localiza el país del encuestado se puede extraer las siguientes cifras:

- ✚ Los países del noreste europeo, aportaron el 8%, los del noroeste el 5%, los países nórdicos el 4%, los países de Europa sudoriental el 5%, los países de Europa meridional el 8%, de los encuestados.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2013), desarrolló una encuesta entre la población de la Unión Europea finalizada en Mayo de 2013, sobre ‘seguridad y salud en el trabajo, en relación al estrés laboral’, donde se dieron los siguientes resultados:

Para la pregunta “¿Cuáles son las causas más comunes del estrés relacionadas con el trabajo hoy en día?” (p. 33).

## Common causes of work-related stress



Universe: Trabajadores edad 18+



<http://osha.europa.eu>



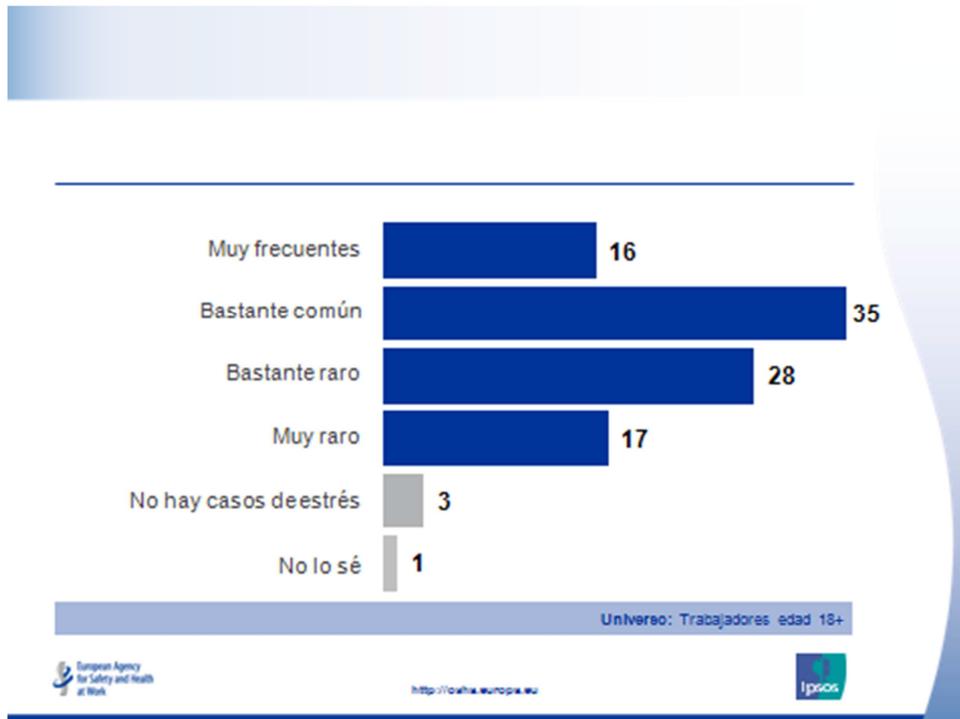
Fuente: Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2013).

Para las respuestas:

- *reorganización del trabajo o la precariedad laboral*: contestaron el 72% de los encuestados.
- *las horas trabajadas o la carga de trabajo*: contestaron el 66% de los encuestados.
- *estar sujeto a comportamientos inaceptables como la intimidación o el acoso*: contestaron el 59% de los encuestados.
- *la falta de apoyo para cumplir con su papel de colegas o superiores*: contestaron el 57% de los encuestados.
- *la falta de claridad en las funciones y responsabilidades*: contestaron el 52% de los encuestados.
- *oportunidad limitada para manejar los patrones de trabajo propios*: contestaron el 46% de los encuestados.

- ✚ Para la respuesta *reorganización del trabajo o la precariedad laboral*, del 72%, teniendo en cuenta el género de los encuestados el 70% fueron hombres y el 73% mujeres; teniendo en cuenta la edad, en edades comprendidas entre los 18 y 34 años correspondió al 69%, entre los 35 y 54 años al 73%, a partir de los 55 años al 70%; teniendo en cuenta el tamaño de las empresas, en empresas de 0 a 9 trabajadores contestaron el 68%, en empresas de 10 a 49 contestaron el 70% de los encuestados, en empresas de 50 a 249 contestaron el 75% y en empresas de 250 en adelante el 78%; teniendo en cuenta el tipo de jornada de los encuestados, resultó el 71% para los encuestados que trabajan a tiempo completo y el 73% para los que trabajan a tiempo parcial.
- ✚ Para la respuesta *las horas trabajadas o la carga de trabajo*, del 66%, teniendo en cuenta el género de los encuestados el 64% fueron hombres y el 69% mujeres; teniendo en cuenta la edad, en edades comprendidas entre los 18 y 34 años correspondió al 69%, entre los 35 y 54 años al 57%, a partir de los 55 años al 59%; teniendo en cuenta el tamaño de las empresas, en empresas de 0 a 9 trabajadores contestaron el 62%, en empresas de 10 a 49 contestaron el 67% de los encuestados, en empresas de 50 a 249 contestaron el 69% y en empresas de 250 en adelante el 70%; teniendo en cuenta el tipo de jornada de los encuestados, resultó el 66% para los encuestados que trabajan a tiempo completo y el 70% para los que trabajan a tiempo parcial.
- ✚ Para la respuesta *estar sujeto a comportamientos inaceptables como la intimidación o el acoso*, del 59%, teniendo en cuenta el género de los encuestados el 57% fueron hombres y el 62% mujeres; teniendo en cuenta la edad, en edades comprendidas entre los 18 y 34 años correspondió al 59%, entre los 35 y 54 años al 61%, a partir de los 55 años al 55%; teniendo en cuenta el tamaño de las empresas, en empresas de 0 a 9 trabajadores contestaron el 60%, en empresas de 10 a 49 contestaron el 58% de los encuestados, en empresas de 50 a 249 contestaron el 60% y en empresas de 250 en adelante el 58%; teniendo en cuenta el tipo de jornada de los encuestados, resultó el 58% para los encuestados que trabajan a tiempo completo y el 64% para los que trabajan a tiempo parcial.

Para la pregunta “¿Cómo de común, en todo caso, son los casos de estrés relacionado con el trabajo en su lugar de trabajo?” (p. 41).



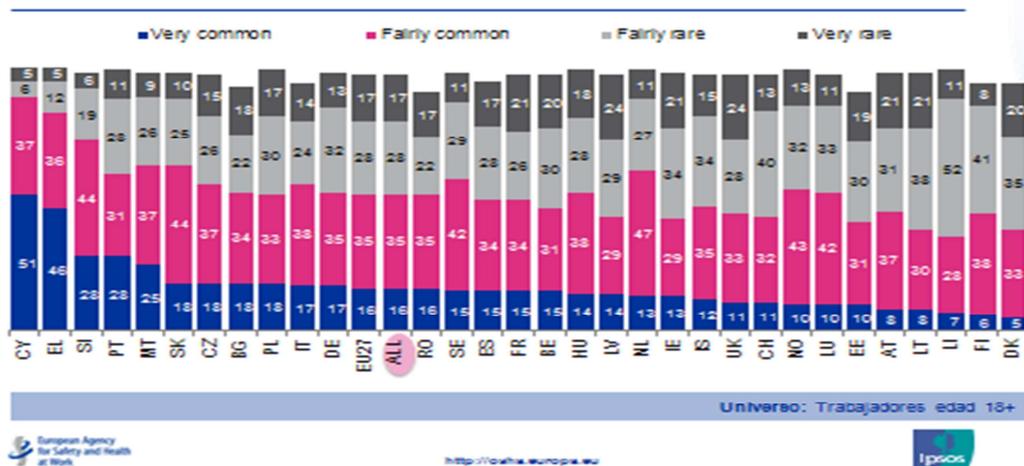
Fuente: Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2013).

Para las respuestas:

- *muy frecuentes*: contestaron el 16% de los encuestados.
- *bastante común*: contestaron el 35% de los encuestados.
- *bastante raro*: contestaron el 28% de los encuestados.
- *no hay casos de estrés*: contestaron el 3% de los encuestados.
- *no lo sé*: contestaron el 1% de los encuestados.

✚ Para las respuestas *común*, del 51%, teniendo en cuenta el género de los encuestados el 49% fueron hombres y el 54% mujeres; teniendo en cuenta la edad, en edades comprendidas entre los 18 y 34 años correspondió al 53%, entre los 35 y 54 años al 53%, a partir de los 55 años al 44%; teniendo en cuenta el tamaño de las empresas, en empresas de 0 a 9 trabajadores contestaron el 44%, en empresas de 10 a 49 contestaron el 54% de los encuestados, en empresas de 50 a 249 contestaron el 55% y en empresas de 250 en adelante el 58%; teniendo en cuenta el tipo de jornada de los encuestados, resultó el 53% para los encuestados que trabajan a tiempo completo y el 48% para los que trabajan a tiempo parcial.

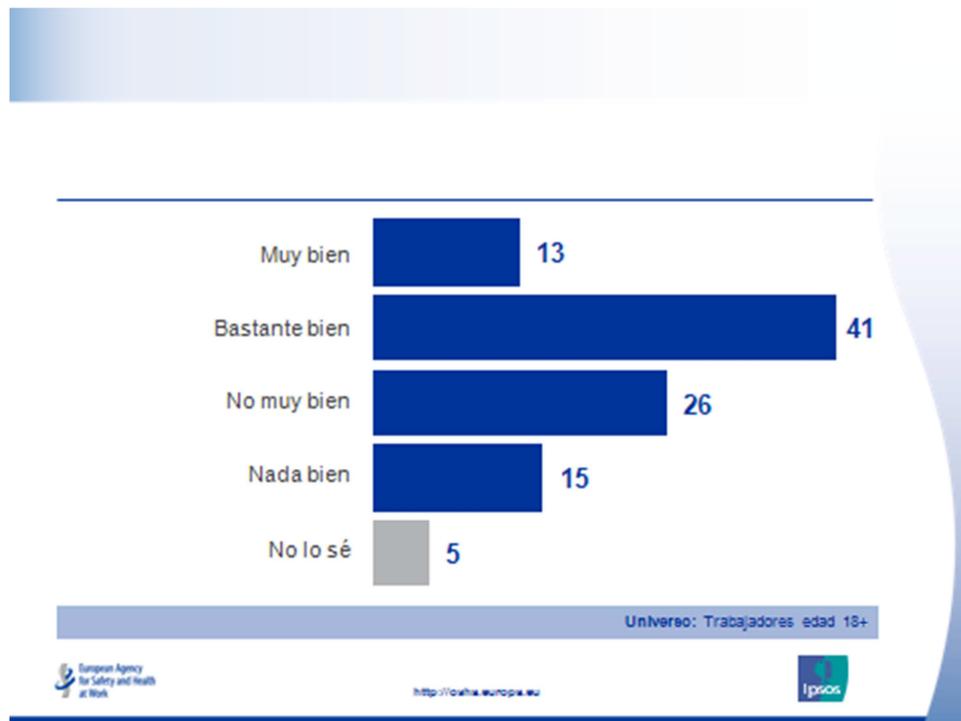
- Para las respuestas *raro*, del 45%, teniendo en cuenta el género de los encuestados el 47% fueron hombres y el 42% mujeres; teniendo en cuenta la edad, en edades comprendidas entre los 18 y 34 años correspondió al 45%, entre los 35 y 54 años al 44%, a partir de los 55 años al 50%; teniendo en cuenta el tamaño de las empresas, en empresas de 0 a 9 trabajadores contestaron el 49%, en empresas de 10 a 49 contestaron el 44% de los encuestados, en empresas de 50 a 249 contestaron el 43% y en empresas de 250 en adelante el 40%; teniendo en cuenta el tipo de jornada de los encuestados, resultó el 44% para los encuestados que trabajan a tiempo completo y el 48% para los que trabajan a tiempo parcial.



Fuente: Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2013).

- Para la respuesta *muy frecuentes* del 16%, los encuestados de Chipre aportan el mayor porcentaje con el 51% y Dinamarca el menor porcentaje con el 5%; para la respuesta *bastante común* del 35%, los encuestados de Holanda aportan el mayor porcentaje con el 47% y Liechtenstein el menor porcentaje con el 28%; para la respuesta *bastante raro* del 28%, los encuestados de Liechtenstein aportan el mayor porcentaje con el 52% y Chipre el menor porcentaje con el 6%.

Para la pregunta “¿Cómo de bien, en todo caso, cree que el control del estrés relacionado con el trabajo se maneja en su lugar de trabajo?” (p. 47).



Fuente: Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2013).

Para las respuestas:

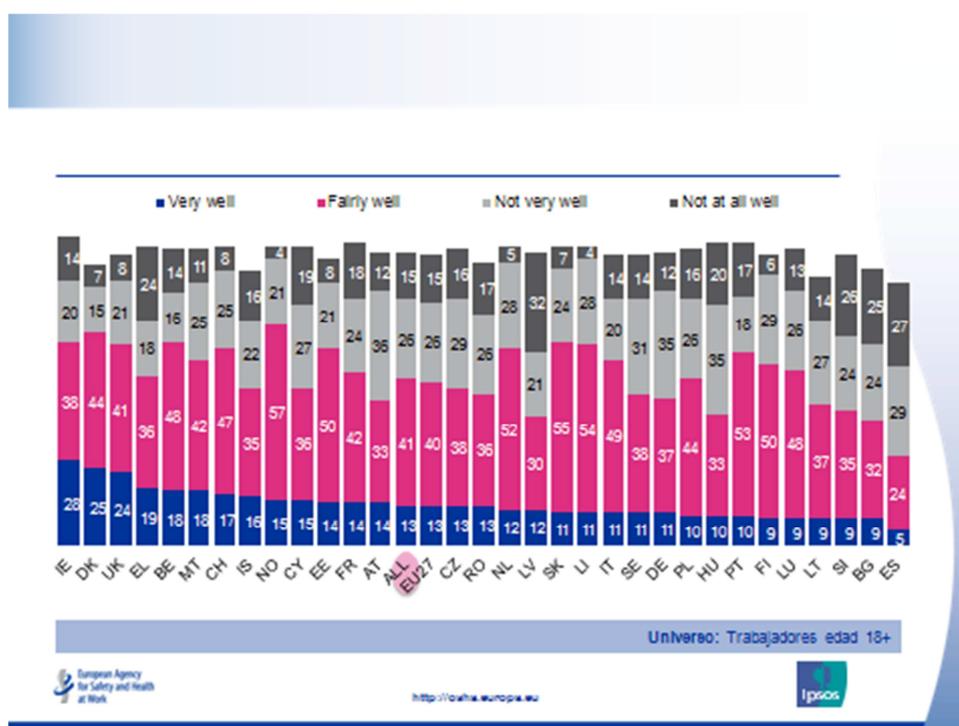
- *muy bien*: contestaron el 13% de los encuestados.
- *bastante bien*: contestaron el 41% de los encuestados.
- *no muy bien*: contestaron el 26% de los encuestados.
- *nada bien*: contestaron el 15% de los encuestados.
- *no lo sé*: contestaron el 5% de los encuestados.

De los datos ofrecidos por los trabajadores europeos encuestados se puede extraer que 4 de cada 10 consideran que no se gestiona adecuadamente el estrés laboral.

- ✚ Para las respuestas *bien*, del 54%, teniendo en cuenta el género de los encuestados el 55% fueron hombres y el 53% mujeres; teniendo en cuenta la edad, en edades comprendidas entre los 18 y 34 años correspondió al 57%, entre los 35 y 54 años al 52%, a partir de los 55 años al 54%; teniendo en cuenta el tamaño de las empresas, en empresas de 0 a 9 trabajadores contestaron el 60%, en empresas de 10 a 49 contestaron el 52% de los encuestados, en empresas de 50 a 249 contestaron el 50% y en empresas de 250 en adelante el 52%; teniendo en cuenta el tipo de jornada de los encuestados, resultó el 53% para los

encuestados que trabajan a tiempo completo y el 57% para los que trabajan a tiempo parcial.

- Para las respuestas *no muy bien/nada bien*, del 41%, teniendo en cuenta el género de los encuestados el 39% fueron hombres y el 42% mujeres; teniendo en cuenta la edad, en edades comprendidas entre los 18 y 34 años correspondió al 39%, entre los 35 y 54 años al 42%, a partir de los 55 años al 38%; teniendo en cuenta el tamaño de las empresas, en empresas de 0 a 9 trabajadores contestaron el 34%, en empresas de 10 a 49 contestaron el 44% de los encuestados, en empresas de 50 a 249 contestaron el 46% y en empresas de 250 en adelante el 44%; teniendo en cuenta el tipo de jornada de los encuestados, resultó el 43% para los encuestados que trabajan a tiempo completo y el 37% para los que trabajan a tiempo parcial.



Fuente: Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2013).

- Para la respuesta *muy bien* del 13%, los encuestados de Irlanda aportan el mayor porcentaje con en el 28% y España el menor porcentaje con el 5%; para la respuesta *bastante bien* del 41%, los encuestados de Noruega aportan el mayor porcentaje con el 57% y España el menor porcentaje con el 24%; para la respuesta *no muy bien* del 26%, los encuestados de España y Filandia aportan el

mayor porcentaje con el 29% y Dinamarca el menor porcentaje con el 15%; para la respuesta *nada bien* del 15%, los encuestados de Letonia aportan el mayor porcentaje con el 32% y Noruega y Liechtenstein el menor porcentaje con el 4%.

## V- EL ESTRÉS LABORAL. UNA REALIDAD PARA LA POBLACIÓN.

Un polémico y claro caso con fatales consecuencias que muestra las consecuencias negativas de la relación trabajo y estrés laboral, son los suicidios sufridos por los trabajadores de la empresa France Télécom, causados según los sindicatos por la actual crisis económico-financiera (reestructuración de la empresa en la última década, con despidos masivos, etc.); ésta es la principal empresa de telecomunicaciones en Francia, con un volumen de negocio mundial, operando en numerosos países, incluido España conocida por Orange.

El País (2014), publica que Francia es uno de los países con mayor índice de suicidios y la mayoría con relación laboral, de hecho para intervenir en la prevención de este grave problema el país cuenta con una Agencia Nacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo, con un Instituto Nacional de Vigilancia Sanitaria y desde Septiembre de 2013 con un Observatorio Nacional del Suicidio creado a petición de un grupo de psiquiatras, psicólogos, sociólogos y filósofos, hecho conocido como ‘El llamado de los 44’. Según los datos publicados en Francia se producen aproximadamente 11.000 suicidios anuales y que según el citado Observatorio la mayoría de estos suicidios son de trabajadores, siendo el resto de directivos, debido a las críticas situaciones a las que se ven sometidos en su trabajo: *“el aislamiento, el paro, la precariedad, el malestar en el trabajo...”*. El País, 2014).

En el caso concreto de la multinacional France Telecom donde se recrudecen los suicidios con el inicio de la crisis económico financiera a finales de 2008, es a principios del siglo XXI cuando se detecta el malestar de los trabajadores de la empresa coincidiendo con la privatización de la misma, proceso que comienza en 1997, donde el estado pasa de disponer el mayor porcentaje de capital de la empresa a paulatinamente ir controlando cada vez menor porcentaje, con lo que para los trabajadores el cambio es de 180° debido a pasar de la condición de empleado público, a empleado de una empresa privada, con lo que supone que ya no prima la calidad en el servicio, sino maximizar beneficios, que ya no prima el bienestar del empleado, sino minimizar el coste que éste supone para la empresa. Según el artículo *‘Suicídese, s’il vous plait (por favor)!’*, publicado en Vanity Fair (2009), *“Según datos de la empresa, en 2008 los 100.000 trabajadores sumaron 2 millones de días de baja por enfermedad al año. Una media de 20 días por empleado, un 30% más que en 2007”* (p. 4). Según los

representantes sindicales y testimonios de trabajadores y directivos de la empresa, desde el inicio del proceso de privatización, se han llevado a cabo prácticas no oficiales para conseguir que los trabajadores, especialmente los funcionarios, dimitieran de su puesto de trabajo, quedando la empresa con trabajadores contratados temporalmente. Para conseguir este fin se han llevado a cabo prácticas como el acoso, cambios de puestos de trabajo, petición de objetivos inalcanzables..., en entrevistas realizadas para este artículo a trabajadores y directivos se recogen testimonios en los que se pone de manifiesto que los salarios tienen un porcentaje variable dependiente de los resultados obtenidos, se implantan criterios de evaluación donde se acusan públicamente a los trabajadores de no conseguir los objetivos, afectando esta situación directamente al salario de los trabajadores (Vanity Fair, 2009).

Según el ‘quinto poder’ (2013), que se trata de una iniciativa lanzada por la Fundación Democracia y Desarrollo en Chile, en Abril de 2010, el 14 de agosto de 2013 publica en ‘*Karoshi y karo jisatsu (muerte súbita y suicidio por exceso de trabajo)*’, o cuando el trabajo mata’, por Marcela Castro, que:

En el año 2000, se produjeron 28 suicidios; 29 en el año 2002; 22 en 2003, con un breve periodo de “tregua” que se rompió entre los años 2008 y 2009, cuando hubo más de 30 suicidios seguidos por las más de 27 muertes y 13 tentativas del 2010 y para Agosto de 2013 ya se habían producido 24 suicidios.... Hagámonos una idea: la tasa de suicidios anual de Francia es de aproximadamente 17 personas por cada 100.000 habitantes; la de France Télécom, que tiene 100.000 trabajadores, se suicidan 18 trabajadores promedio al año.

Con este ejemplo de la multinacional France Telecom, se pone manifiesto que la crisis económica ha incrementado las consecuencias negativas del estrés laboral y para muchos trabajadores sufriendo estrés laboral, la única solución es el suicidio, siendo éste la primera causa de muerte no natural entre la población de los países más desarrollados. En la actualidad, países miembros de la Unión Europea como Eslovaquia y Polonia encabezan las fatales cifras de suicidios con el 22,7% y el 19,3%, respectivamente.

Por cada 1% de aumento del paro aumenta un 0,8% las tasas de suicidios y cuando el incremento del desempleo es del 3% se produce un incremento del 4,4% de suicidios y del 28% de muertes por abuso de alcohol. En España, en

2012 respecto a 2011, ha crecido un 11,3% el número de suicidios. (Hoy.es, 2014).

En España, la situación cuatro años después del inicio de la crisis económico-financiera también sufre un incremento notable en cuanto al número de trabajadores que sufren estrés laboral debido a las consecuencias de la misma.

El diario El Mundo (2012) publicó *“Una de cuatro bajas laborales en España está relacionada con el estrés”* y que la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo informan que un 62% de los trabajadores sufren un mayor nivel de estrés que en 2011, debido al recorte de plantillas, a una mayor carga de tareas para cada trabajador, a una inestabilidad laboral.

Esta asociación y según el citado artículo, arrojaba datos en 2012 sobre el número de europeos afectados por la crisis estableciendo en 40.000.000 de personas, suponiendo un gasto aproximado de 20 millones de euros, pero que sólo el 26% de las empresas adoptan medidas para reducir los niveles de estrés en sus plantillas, siendo ejemplos como Francia y Alemania países que están adoptando medidas preventivas o correctoras y sin embargo España es un ejemplo de país con esta asignatura pendiente. Así, según la opinión de Antonio Iniesta presidente de esta asociación *“el estrés laboral será la epidemia de la próxima década”* (El Mundo, 2012).

Según el artículo publicado por Granadahoy.com (2014):

La crisis duplica la población con problemas de ansiedad y depresión. Granada es la provincia andaluza donde más crece el consumo de tranquilizantes desde 2007. La Junta crea un comité técnico para la prevención de patologías como las de salud mental.

Este artículo pone de manifiesto que el estrés que genera el desempleo o la precariedad laboral, llevan a situaciones límites a muchas personas que empiezan a sufrir enfermedades mentales con necesidad de tratamiento.

Granada.com (2014) establece que:

El porcentaje de granadinos que padecen alguno de estos trastornos ha pasado del 1,7% en 2007 al 3,6%, el doble de afectados. Esta realidad hace que Granada sea la provincia andaluza en la que más ha aumentado el consumo de tranquilizantes, sedantes, hipnóticos y antidepresivos, un grupo de fármacos encaminado a tratar directamente estos trastornos mentales. Sólo el consumo de antidepresivos ha pasado del 2,5% en 2007 a más del 6% de la

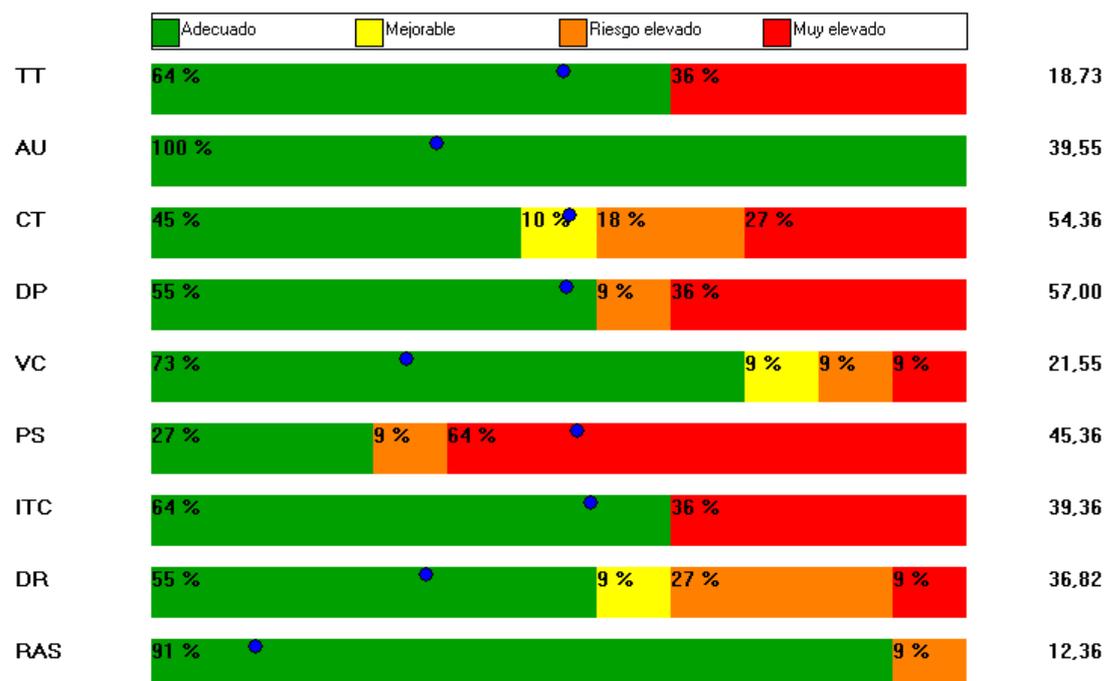
población que ahora los toma para superar su situación mental. Por sexo, el consumo de antidepresivos ha aumentado más entre las mujeres.

### EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL:

En este trabajo se han estudiado las cifras sobre las consecuencias del estrés laboral, para los recursos humanos de la multinacional France Telecom. A continuación se muestra una evaluación de riesgo psicosocial realizada a la plantilla de trabajadores que constituyen los recursos humanos de una empresa de telecomunicaciones dependiente de las directrices de Orange, marca con la que France Telecom opera en España.

La evaluación de riesgos se ha llevado a cabo mediante el método de evaluación F-PSICO. Factores psicosociales versión 3.0, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, donde el colectivo estudiado presenta las siguientes características: intervalo de edad entre los 25 y 44 años y puestos de trabajo de oficinista, informático, comercial, jefe de ventas y supervisor. Dicho colectivo ha realizado previa a la evaluación, el correspondiente cuestionario que permite obtener los datos que revelan la existencia o no de riesgo psicosocial.

De los datos obtenidos se extrae el siguiente informe:



\*TT: tiempo de trabajo.

\*PS: participación / supervisión.

\*AU: autonomía.

\*ITC: interés por el trabajador /  
compensación.

\*CT: carga de trabajo.

\*DR: desempeño de rol.

\*DP: demandas psicológicas.

\*RAS: relaciones y apoyo social.

\*VC: variedad / contenido del trabajo.

Si estudiamos de forma individual estos factores se extraen las siguientes conclusiones:

La mayoría de los trabajadores de la empresa consideran adecuada la gestión de la empresa en cuanto al tiempo de trabajo (estructuración temporal de la actividad laboral, periodos de descanso), la autonomía (elección del ritmo de trabajo, capacidad para distribuir los descansos), la carga de trabajo (presión de tiempos, necesidad de acelerar el ritmo de trabajo), demandas psicológicas (grado de esfuerzo intelectual para realizar la tarea), variedad / contenido del trabajo (significado y utilidad que tiene el trabajo realizado para la empresa y la sociedad en general), interés por el trabajador, compensación (interés que la empresa muestra por el trabajador en cuanto a aspectos como la promoción, formación, información), desempeño de rol (qué debe hacerse, cómo, el tiempo asignado para ello, existencia de conflictos de carácter ético), relaciones y apoyo social (apoyo recibido por jefes y compañeros y la calidad de estas relaciones).

Los trabajadores de la empresa evalúan como punto importante que se pueda contar con el apoyo de los compañeros, ya que, un 72% de los trabajadores así lo expresan y un 100% consideran que la calidad de las relaciones es buena.

Se debe destacar que los factores donde la mayoría de los trabajadores consideran adecuados, no significa que la empresa no debe planificar una estrategia preventiva para reducir los niveles en los trabajadores que lo consideran inadecuado, sobre todo teniendo en cuenta que la tendencia actual y global, es el incremento de los niveles de estrés laboral. Puesto que la empresa debe tener en cuenta que un 36% de los trabajadores consideran que el tiempo de trabajo, las demandas psicológicas, el interés del trabajador y las compensaciones que reciben no son adecuadas o les satisfacen.

Se debe destacar en el factor compensación, que el 90% de los trabajadores consideran que no existe equilibrio en cuanto al esfuerzo y las recompensas recibidas, siendo insuficiente; además, el 72% de los trabajadores se encuentran insatisfechos con el salario percibido y el 81% de los trabajadores piensan que no es habitual la conciliación de la vida profesional con la personal.

Por otra parte, la empresa debe de forma inmediata establecer medidas correctoras y preventivas en cuanto al factor de la **participación** (control que ejerce el trabajador mediante su trabajo en el funcionamiento de la empresa) y **supervisión** (labor de los directivos en cuanto al control del trabajo ejecutado), ya que, el 73% de los trabajadores no lo consideran adecuado.

## **VI- MEDIDAS ADOPTADAS PARA COMBATIR EL ESTRÉS LABORAL.**

La Ley General de Seguridad Social (1994), establece en su artículo 115.1 que *“se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”* y en su artículo 116 se define la enfermedad profesional como *“la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley...”*

En la actualidad el estrés laboral no está reconocido como enfermedad profesional, pero se puede prestar atención a las excepciones incluidas en el concepto de accidente de trabajo estipuladas en la citada ley y en el mismo artículo 115, en su apartado 2, b), se incluyen:

Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente (donde se define la enfermedad profesional), que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

Con lo que la legislación deja la puerta abierta a la catalogación del estrés laboral como enfermedad de trabajo, a través de su calificación de accidente laboral.

Puesto que el estrés laboral es una consecuencia del trabajo que se ejecuta y cómo se ejecuta, se puede afirmar que se puedan alegar causas objetivas que lo provoquen.

En Diciembre de 2010 el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura determinó el suicidio de un trabajador ocurrido el 30 de julio de 2008, como consecuencia del estrés al que estaba sometido en su puesto de trabajo debido a la crisis económica del sector en el que desarrollaba su actividad la empresa para la que prestaba sus servicios, en este caso el de la construcción. El trabajador estaba sometido a tratamiento y terapia psiquiátrica por padecer síntomas como insomnio, nerviosismo, tristeza, pesimismo, enlentecimiento psíquico, debido al estrés laboral que padecía por la inestabilidad del sector de la construcción que le hacía pensar en la pérdida de su puesto de trabajo, aunque no se pudo demostrar que su puesto estuviese en peligro. El fatídico día del suicidio el trabajador se desplazaba bajo mandato de la empresa a una universidad a realizar gestiones, cuando en el trayecto se precipitaba al vacío desde un puente. El tribunal considera que es accidente de trabajo, por tratarse de accidente en misión, es

decir, por sufrirse en un desplazamiento bajo el mandato de la empresa, además, considera que los síntomas que padecía eran provocados por el trabajo que ejecutaba, puesto que no se habían manifestado con anterioridad (Sociedad de Prevención Asepeyo, 2010).

*“Por todo ello el Tribunal estimó el carácter de laboral del fallecimiento del trabajador”.* (Sociedad de Prevención Asepeyo, 2010, p. 3).

En 1999 el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dictó sentencia en la que reconocía el estrés laboral como accidente de trabajo a un trabajador que se dedicaba a dirigir a trabajadores minusválidos que trabajaban en un taller. Actualmente en España para conseguir una baja por estrés laboral sólo se concederá argumentando como enfermedad la depresión, que es en sí una de las posibles consecuencias del estrés laboral (Francisco J. Arroyo Ortega, 2013).

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2014), ha creado una campaña de combate contra el estrés laboral para 2014 y 2015, poniendo a disposición de todos los interesados diferentes herramientas para conseguir un trabajo saludable en las empresas, donde se refuerce un buen ambiente de trabajo psicosocial para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores y las bajas por esta causa disminuyan o desaparezcan, garantizando la satisfacción de los recursos humanos en las empresas y así éstos respondan con mejor participación, mayor compromiso e innovación.

Se promueve la participación de todos los agentes dentro de una empresa, desde los directivos, hasta los trabajadores, si los primeros permiten a los trabajadores involucrarse en la gestión de la empresa (planteando soluciones, nuevos retos...), provocarían la admiración de los recursos humanos. El hecho de mantener un diálogo constante entre directivos y trabajadores permite identificar las preocupaciones de éstos y poder plantear soluciones eficaces.

Así, se propone un control de este riesgo realizando gestiones de identificación del mismo, priorizando causas que provoquen un mayor estrés, realizando una planificación de la acción preventiva indicando responsables de ejecutarla los recursos necesarios y el plazo en el que se va a ejecutar, llevar a cabo las medidas preventivas y correctoras planificadas y realizar un seguimiento de las acciones llevadas a cabo.

Puesto que el estrés laboral supone un gran coste para empresas y naciones, debido a que los trabajadores que lo sufren tienden a solicitar la incapacidad temporal o incluso acuden al trabajo sin estar totalmente preparados para rendir al 100%, lo que se conoce como presentismo. En Europa se estima que el coste es de 240.000 millones de euros anuales y ya en 2007, antes del inicio de la actual crisis económica en Francia el coste se estimó entre 2.000 y 3.000 millones de euros; en el periodo de 2009 y 2010 en el Reino Unido se calculó que se perdieron aproximadamente 9,8 millones de jornadas laborales por esta causa; en Austria un 42% de las jubilaciones anticipadas de trabajadores no manuales también ocurrieron por el estrés laboral.

La empresa debe tener en cuenta que el coste de aplicar las medidas preventivas y correctoras es inferior al beneficio por llevarlas a cabo.

A nivel internacional y europeo en esta campaña se pone a disposición de las entidades una serie de herramientas gratuitas para una eficaz gestión del estrés laboral:

✚ *“Paquete de herramientas para la detección de los riesgos psicosociales en el trabajo”*, que consta de:

- *Guía para los inspectores de trabajo*
- *Evaluaciones de los riesgos psicosociales (folleto)*
- *Riesgos psicosociales en el trabajo: Antecedentes*

✚ *‘¡Basta! Prevención de la violencia de terceros en el comercio – Paquete de herramientas’*: herramientas basadas en las mejores prácticas introducidas en toda Europa sobre cómo abordar el problema de la violencia por parte de los clientes en el lugar de trabajo.

✚ *Una ficha informativa sobre: ‘Cómo gestionar la reestructuración para mantener el bienestar de los empleados’*.

✚ *‘Preguntas de verificación para prevenir el estrés en el trabajo’*: Una guía práctica para la prevención del estrés en el trabajo. Incluye preguntas de verificación fáciles de realizar para identificar los factores del estrés en la vida laboral y atenuar sus efectos nocivos.

✚ *‘Salud y seguridad’*: Sitio web que promueve la seguridad y la salud en las pequeñas y medianas empresas. Se basa en las «10 claves del éxito» para una pequeña empresa en el ámbito de la prevención.

A nivel nacional la campaña de la Agencia pone un listado de herramientas gratuitas. En España se pone a disposición de las entidades herramientas como:

- ✚ *‘Guía para la integración de los factores psicosociales en la gestión empresarial’*: que como objetivo proporcionar a los empresarios una visión general de los riesgos psicosociales cómo deben ser evaluados.
- ✚ *‘Procedimiento general de evaluación de riesgos psicosociales’*: para ayudar a evaluar los riesgos psicosociales en empresas de cualquier tamaño estableciendo los criterios mínimos básicos para su desarrollo.
- ✚ *‘Principios comunes de la intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales’*: este documento pretende aportar un punto de vista práctico a la gestión de los riesgos psicosociales, de modo que el proceso circular “evaluación de riesgos psicosociales, propuesta de medidas preventivas, planificación de la actividad preventiva, ejecución, seguimiento del grado de implantación y valoración de su eficacia” siga en funcionamiento hasta alcanzar el mayor beneficio posible para la salud de los trabajadores y de las trabajadoras.
- ✚ *‘La evaluación de riesgos psicosociales’*: guía de buenas prácticas’: esta guía es ofrecer una visión actual de la problemática relacionada con la evaluación de los riesgos psicosociales, centrada en su dimensión práctica.
- ✚ *‘Guía de actuaciones de la Inspección de trabajo y seguridad social sobre riesgos psicosociales’*: esta guía incorpora los conceptos básicos y criterios jurídicos de actuación de la ITSS respecto a los riesgos psicosociales.
- ✚ *‘Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME’*.
- ✚ *‘Método de evaluación F-PSICO. Factores psicosociales versión 3.0’*: esta aplicación informática se presenta como una herramienta para la identificación y evaluación de los factores psicosociales. Su objetivo es aportar información para poder identificar cuáles son los factores de riesgo en una situación determinada, permitiendo, por tanto, el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma, a partir de los cuestionarios de aplicación individual.

- ✚ *‘Evaluación de las condiciones de trabajo en la PYME (5ª edición)’: método simplificado para este tipo de empresas.*
- ✚ *‘Acoso psicológico en el trabajo. Diario de incidentes’: este proyecto tiene por objeto generar y facilitar herramientas útiles y prácticas, tanto para los profesionales de la prevención o sanitarios, como para las personas afectadas y las organizaciones donde se producen estos casos, en cuanto a la detección y tratamiento de las situaciones de acoso moral.*
- ✚ *‘Laboratorio observatorio de riesgos psicosociales de Andalucía’: es un portal web que aglutina información de referencia como estudios, informes, publicaciones, documentos y herramientas de diferente tipo que permitan disponer de todo el conocimiento actualmente existente en este tema. Promueve nuevos conocimientos al respecto, que ayuden a una mejor comprensión del problema -causas, consecuencias, instrumentos de medición, vías de progreso en intervención preventiva...*
- ✚ *‘Experiencias en intervención psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo (2009)’: esta publicación es el resultado de un proyecto de recopilación y análisis de experiencias de intervención psicosocial para identificar y difundir casos reales desarrollados en empresas españolas.*
- ✚ *‘Intervención psicosocial desde el coaching’: publicación que proporciona una visión positiva de la prevención de riesgos psicosociales posibilitando la generación de empresas saludables y trabajadores de alto rendimiento.*
- ✚ *‘Espacio de intervención psicosocial’: el espacio Intervención Psicosocial está dirigido a todos aquellos agentes, dentro y fuera de las organizaciones, interesados en la prevención efectiva de los riesgos psicosociales, que dispongan de conocimientos específicos sobre esta materia. El objetivo convertirse en un espacio de intercambio y consulta de experiencias y conocimientos sobre intervención psicosocial, proporcionando herramientas que contribuyan a estimular en las empresas de nuestro entorno la práctica de calidad en este terreno de la prevención de riesgos laborales.*
- ✚ *‘Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Evaluación de riesgos’: este libro viene a llenar un hueco entre las escasas publicaciones existentes sobre los métodos de evaluación de riesgos psicosociales, ya que permite tener una visión sobre siete métodos, para obtener un estado de conocimiento y opinión en esta materia, en donde la estrategia diseñada por*

*el técnico de prevención de riesgos laborales en la intervención de los riesgos psicosociales y las características de las empresas sean los criterios prioritarios a tener en cuenta en la selección del método, por encima de cualquier otro interés.*

Por otra parte la campaña está formada por otras medidas y herramientas para fomentar el trabajo saludable:

Se ha creado el personaje de ‘Napo’, que de manera informal y sencilla crea secuencias a través de diferentes vídeos donde se observa al personaje, sin diálogos, ante una situación de estrés laboral y cómo manejar la misma para prevenir el estrés que puede causar.

La Agencia también publica de forma gratuita numerosas publicaciones para informar sobre cifras, medidas preventivas, conclusiones de encuestas sobre el riesgo psicosocial. Destacando la publicación titulada ‘Calcular el costo del estrés relacionado con el trabajo y los riesgos psicosociales’, de 26 de Junio de 2014.

Para finales de 2014 la campaña pretende publicar una guía electrónica, en treinta versiones nacionales, dirigida fundamentalmente a pequeñas empresas, para que se convenzan de que la gestión del estrés laboral es positivo a nivel de salud y costes en la empresa.

Para una mayor participación por parte de la empresas la Agencia organizará para la primavera de 2015 una ceremonia para galardonar a las empresas que quieran participar en una apuesta donde compitan por presentar los mejores resultados de su gestión de riesgos psicosociales, premiando a un directivo y a un representante de los trabajadores, que sean un ejemplo sobresaliente de esta gestión, para difundir a nivel europeo su trabajo en esta causa.

Este año y en 2015, la semana europea para la seguridad y salud en el trabajo, que anualmente se celebra en octubre, se centrará en esta campaña, para promover trabajos saludables.

La campaña también cuenta con una mediateca donde consultar comunicados publicados sobre la gestión de riesgos psicosociales, galerías de fotos de acontecimientos celebrados en el transcurso de la campaña en los países de Europa,

vídeos divulgativos sobre la promoción de la gestión del estrés laboral, diferentes formatos publicitando la campaña a través de folletos, presentaciones power point, carteles y logotipo de identificación del trabajo saludable.

LOGOTIPO CAMPAÑA 2014-15:



## VII- CONCLUSIÓN.

Si tenemos en cuenta que una crisis económica afecta directamente al ámbito laboral traducida en despidos masivos o reducciones drásticas de plantillas en las empresas, cese de actividades de empresas de todo tipo de sectores, empobrecimiento masivo de la población donde la clase media pierde poder adquisitivo y la población con escasos recursos queda empobrecida de tal forma que no pueden sobrevivir ni con los bienes y recursos más elementales para garantizar una vida digna, se puede afirmar que la crisis incide directamente en el incremento del estrés laboral, como factor de riesgo psicosocial, que sufren los trabajadores por las numerosas causas expuestas en este trabajo.

Por otra parte, es cierto que el estrés laboral era un riesgo presente antes del inicio de la crisis y los trabajadores conviven con éste, sin necesidad de que se produzca una depresión económica, ya que, la tendencia en el ámbito laboral se dirige a la mayor productividad con el menor coste, lo que supone conseguir los mismos objetivos con cada vez menos horas de trabajo, traducidas en un menor coste para la empresa.

El ejemplo de la multinacional France Telecom, nos muestra claramente cómo en época de bonanza económica ya se daban casos dramáticos de estrés laboral y en algunos casos el desenlace se encontraba en el suicidio, ya que, no hay que perder de vista el proceso de privatización que la empresa experimentaba desde finales de los noventa, donde los trabajadores pasan de la condición de funcionario público a trabajador de una empresa privada, donde ya no prima la excelencia en el servicio, sino la reducción de costes para maximizar beneficios. Aunque es cierto que esta situación se ve agravada en 2008 con el inicio de la crisis.

Por tanto, existen diferentes contextos, circunstancias y causas que llevan al trabajador a ser una víctima del estrés laboral, sin que exista una caída de los mercados, ni una destrucción masiva de empleo, ni una crisis económica.

La falta de conciencia y cultura preventiva entre los agentes sociales (directivos y también trabajadores), hace que los esfuerzos por reducir los casos de estrés laboral y, en general los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, se topen con la falta de conocimiento del tema y se intente achacar la causa del mismo a otros motivos como puedan ser personales, no involucrarse lo suficiente con los objetivos de

los empresarios, con lo que estos últimos encuentran a estos trabajadores como: no trabajadores de empresa.

Es necesario que las diferentes administraciones responsables de las relaciones laborales lleven a cabo prácticas eficaces para combatir esta lacra que crece. Además, de ser conscientes de que la educación es la base fundamental del éxito y que el combate del estrés laboral debe iniciarse en promover una educación primaria que conciencie a la población, para que las futuras generaciones encuentren los riesgos psicosociales y, en especial, el estrés laboral como riesgos que no se eligen y que además se pueden combatir.

## VIII- BIBLIOGRAFÍA:

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2002). *Consejos prácticos para los trabajadores sobre cómo abordar el estrés relacionado con el trabajo y sus causas.*
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Comunidades Europeas (2009). *La Seguridad y Salud en el Trabajo: el estrés en el trabajo – hechos y cifras.*
- Agencia Europa para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2009). *Encuesta de opinión europea en materia de seguridad y salud en el trabajo.*
- Agencia Europa de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012). *Encuesta de opinión europea en materia de seguridad y salud en el trabajo.*
- Agencia Europa para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2013). *Encuesta de opinión europea en materia de seguridad y salud en el trabajo.*
- Artazcoz L. (2013, Noviembre). *Psicosociología Laboral*. Ponencia presentada en las Cuartas Jornadas OSALAN, Bilbao, España.
- Arufe A. (2013, Marzo). El trabajo recortado en Alemania. Una institución defensiva del empleo en tiempos de crisis. *Actualidad Laboral*, nº3, sección estudios, tomo 1.
- Buitrago F. (2014). Crisis económica y salud mental. *Hoy.es*.
- Chile, Fundación Democracia y Desarrollo (2013). *Karoshi y karo jisatsu, o cuando el trabajo mata*. A Marcela Castro: Autor.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2007, febrero). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones.*

(En prensa). Una de cuatro bajas laborales en España está relacionada con el estrés. *El Mundo*.

(En prensa). Una Mortalidad subestimada. *El País*.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2014). *Método de evaluación F-PSICO. Factores psicosociales versión 3.0*.

Lamarca E. (2009). Suicídese, s'il vous plait! *Vanity Fair*.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Publicado en BOE el 10 de Noviembre de 1995.

Organización Mundial de la Salud (2004). *La Organización del Trabajo y el Estrés*. Serie protección de la Salud de los trabajadores, nº 3.

PeritoPsicólogo.com, Asesoría de Psicología jurídica y forense (2013). *El estrés laboral como accidente de trabajo*. Arroyo. F.: Autor.

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Publicado en BOE de 29 de Junio de 1994.

Sociedad de Prevención Asepeyo (2010). *Suicidio por estrés laboral calificado accidente de trabajo*. Sociedad de Prevención: Autor.

Vallejo S. (2014). La crisis duplica la población con problemas de ansiedad y depresión. *Granadahoy.com*.

## **WEBGRAFÍA:**

[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1). Recuperado el 26 de Abril de 2104.

[https://osha.europa.eu/es/topics/stress/index\\_html](https://osha.europa.eu/es/topics/stress/index_html). Recuperado el 26 de Abril de 2014.

<https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/31>. Recuperado el 26 de Abril de 2014.

<http://www.elmundo.es/elmundosalud/2012/09/19/neurociencia/1348056989.html>.

Recuperado el 05 de Mayo de 2014.

<http://www.180.com.uy/articulo/Telecom-busca-evitar-suicidios>. Recuperado el 05 de Mayo de 2014.

<http://www.revistavanitfair.es/articulos/suicidios-de-france-telecom/16719/page/2>.

Recuperado el 05 de Mayo de 2014.

<http://actualidad.rt.com/expertos/osuna/view/109323-francia-causa-suicidios>.

Recuperado el 09 de Mayo de 2014.

<https://osha.europa.eu/es/safety-health-in-figures>. Recuperado el 09 de Mayo de 2014.

[http://sociedad.elpais.com/sociedad/2014/05/05/actualidad/1399317249\\_139610.html](http://sociedad.elpais.com/sociedad/2014/05/05/actualidad/1399317249_139610.html).

Recuperado el 22 de Mayo de 2014.

<http://www.lavanguardia.com/salud/20120418/54284593792/estres-laboral-aumentara-proximos-cinco-anos.html>. Recuperado el 22 de Mayo de 2014.

<http://www.gradahoy.com/article/granada/1781992/la/crisis/duplica/la/poblacion/con-problemas/ansiedad/y/depresion.html> Recuperado el 10 de Junio de 2014.

<http://www.20minutos.es/noticia/2129579/0/agente-rural/suicidio/accidente-laboral/>.

Recuperado el 10 de Junio de 2014.

<http://www.elquintopoder.cl/trabajo/karoshi-y-karo-jisatsu-o-cuando-el-trabajo-mata/>.

Recuperado el 10 de Junio de 2014.

<http://peritospsicologos.blogspot.com.es/2013/04/el-estres-laboral-como-accidente-de.html>. Recuperado el 10 de Junio de 2014.

[http://www.spasepeyo.es/websp/newsjuri.nsf/0/DF33F2035BD65023C1257727003790FE/\\$FILE/AREA%20JURIDICA%20-4.25%20Suicidio%20por%20estr%C3%A9s%20laboral%20accidente%20de%20trabajo.pdf?Open](http://www.spasepeyo.es/websp/newsjuri.nsf/0/DF33F2035BD65023C1257727003790FE/$FILE/AREA%20JURIDICA%20-4.25%20Suicidio%20por%20estr%C3%A9s%20laboral%20accidente%20de%20trabajo.pdf?Open). Recuperado el 10 de Junio de 2014.

<https://www.healthy-workplaces.eu/en/stress-and-psychosocial-risks/what-are-stress-and-psychosocial-risks>. Recuperado el 11 de Junio de 2014.

[https://www.healthy-workplaces.eu/es?set\\_language=es](https://www.healthy-workplaces.eu/es?set_language=es). Recuperado el 11 de Junio de 2014.

<http://www.napofilm.net/es/the-napo-story>. Recuperado el 11 de Junio de 2014.

<http://www.hoy.es/nacional/201405/17/crisis-economica-salud-mental-20140517001302-v.html>. Recuperado el 23 de Junio de 2014.