

¿Cuáles son mis derechos?

En España, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario está obligado a eliminar los riesgos siempre que sea posible. Si ello no es posible, debe evaluar los riesgos y adoptar las medidas preventivas necesarias para que el trabajo no afecte a la salud de los trabajadores.

Además, debe adoptar alguno de los modelos de organización preventiva previstos en la Ley (servicio de prevención propio, ajeno, mancomunado, etc.), dar información y formación a los trabajadores en relación con los riesgos asociados a su trabajo, y adoptar las medidas necesarias para que un profesional sanitario vigile la salud de los trabajadores en relación con su trabajo.

En el caso del estrés, estas obligaciones deben concretarse, en primer lugar, en *"Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud"* (artículo 15.1.d de la Ley de Prevención) y en la realización de una **evaluación de los riesgos psicosociales** realizada por un servicio de prevención propio o ajeno con una metodología apropiada. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha elaborado una metodología de evaluación de los factores psicosociales basada en un programa informático que puede descargarse de su página web: <http://www.insht.es>



LAS AUTORIDADES LABORALES DE SU COMUNIDAD AUTÓNOMA Y LA INSPECCIÓN DE TRABAJO SE OCUPAN DE QUE SUS DERECHOS SEAN RESPETADOS. RECURRA A ELLOS CUANDO SEA NECESARIO.

Por un trabajo sin riesgos

Según lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.

Una de las funciones específicamente atribuidas al Instituto por la Ley es la de promoción, y en su caso realización de actividades de divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración con las Comunidades Autónomas.

Encontrará mayor información sobre el contenido de este folleto en la página web del Instituto <http://www.insht.es> o en los servicios de asesoramiento de la Autoridad Laboral de su Comunidad Autónoma.



Por un trabajo sin riesgos

¿Es estresante mi trabajo?



En España, el estrés laboral es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo, después del dolor de espalda y al mismo nivel que el dolor de cuello y nuca. Un 6,3% de los trabajadores entrevistados en la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo manifiestan padecerlo, lo que equivale a más de un millón de afectados.

Pero, ¿qué es el estrés laboral?

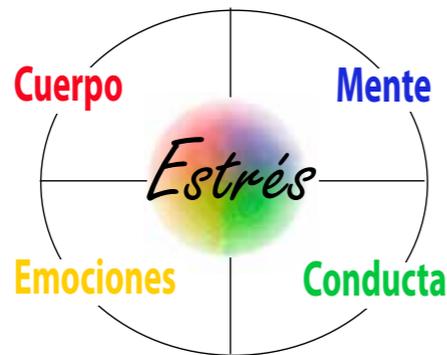
Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, las personas sufren estrés cuando perciben un desequilibrio continuado entre lo que se les pide y los recursos de que disponen para hacer frente a esas demandas.

El estrés se convierte en un riesgo para la seguridad y la salud cuando es prolongado, y puede dar lugar a enfermedades físicas y psicológicas.

Síntomas individuales del estrés

Los principales síntomas que sufren las personas afectadas por estrés son:

- **Manifestaciones emocionales:** irritabilidad, ansiedad, problemas de sueño, depresión, hipocondría, alienación, desgaste, problemas familiares).
- **Manifestaciones cognitivas:** dificultad para concentrarse, recordar, aprender cosas nuevas, tomar decisiones.
- **Manifestaciones conductuales:** abuso de drogas, alcohol, tabaco, conducta destructiva.
- **Manifestaciones fisiológicas:** problemas de espalda, bajas defensas, úlceras pépticas, problemas cardiológicos, hipertensión...



Síntomas colectivos del estrés

La mayoría de las veces, el estrés en el trabajo no es debido a unas exigencias inevitables del proceso productivo: generalmente la causa es un **deficiente diseño de la organización del trabajo**.

Cuando eso ocurre, a los **síntomas individuales** de estrés se añaden los **síntomas colectivos**, que se manifiestan en:

- **Absentismo laboral:** las empresas donde hay estrés presentan índices de absentismo superiores a otras similares donde no hay estrés o éste es más moderado.
- **Elevada rotación del personal:** el personal abandona la empresa voluntariamente a la primera oportunidad que tiene.
- **Menor productividad:** en las empresas donde hay estrés, la productividad baja.
- **Errores y accidentes:** aumentan los errores lo que en algunos casos puede traducirse en un aumento de la siniestralidad laboral.

Estos síntomas colectivos tienen asociado un elevado coste para la empresa y para el conjunto de la sociedad. Según datos de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2002 el estrés laboral tuvo un coste de 20.000 millones de euros en los países de la UE-15. Más recientemente (2007) en Francia se ha estimado que el coste del estrés laboral se situaría entre el 0,1 y el 0,16% del PIB.



UNO DE LOS INDICADORES DE LA PRESENCIA DE ESTRÉS EN LA EMPRESA ES UN ÍNDICE DE ABSENTISMO ELEVADO

¿Qué aspectos concretos del trabajo contribuyen a producir estrés?

Entre los múltiples aspectos del trabajo que contribuyen a producir estrés, destacan:

- **Sobrecarga e infracarga de trabajo:** tan estresante es tener demasiado trabajo como demasiado poco.
- **Repetitividad:** las tareas son monótonas y rutinarias y/o son repetidas en ciclos muy cortos.
- **Ritmo de trabajo:** el tiempo de realización del trabajo está marcado por los requerimientos de la máquina, existiendo pocas posibilidades de adelantar o retrasar el trabajo.
- **Ambigüedad o conflicto de rol:** existe una inadecuada información al trabajador sobre sus funciones o se exige al trabajador demandas incongruentes o incompatibles entre sí.
- **Relaciones personales:** problemática derivada de las relaciones que se establecen en el trabajo tanto con superiores y subordinados como con compañeros de trabajo.
- **Incertidumbre laboral:** falta de información sobre aspectos como las posibilidades de formación, promoción o posibles cambios en la empresa.
- **Falta de participación:** la empresa no facilita la participación de los trabajadores en la toma de decisiones sobre temas relativos a su propia tarea o a otros aspectos del ámbito laboral.
- **Control excesivo:** existe una amplia y estricta supervisión por parte de los superiores, restringiendo el poder de decisión y la iniciativa de los superiores.
- **Formación insuficiente:** falta de entrenamiento previo al desempeño de una determinada tarea.