

**OBSERVATORIO  
PERMANENTE  
RIESGOS  
PSICOSOCIALES**



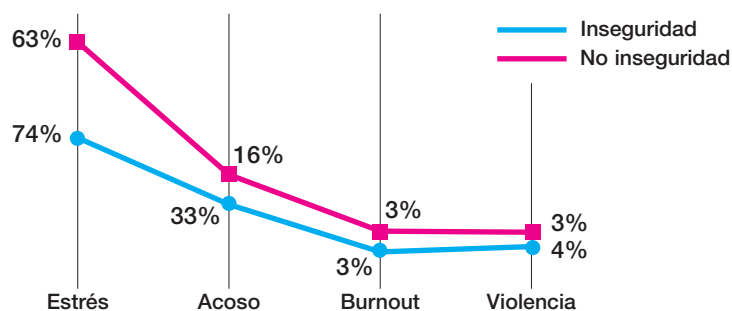
Con la financiación de:



## La OIT advierte que la crisis provocará un aumento de la siniestralidad laboral

Los problemas económicos también están presentes en el trabajo, y generan un aire tóxico en la esfera laboral, llegando a un clima tenso cargado de presiones, con tirantes relaciones interpersonales, y que favorecen la aparición de enfermedades que tienen una relación directa con el trabajo. Ejemplos claros son los aumentos de casos de Mobbing, Burnout o trabajador quemado, y Estrés; este último, aumenta de forma significativa.

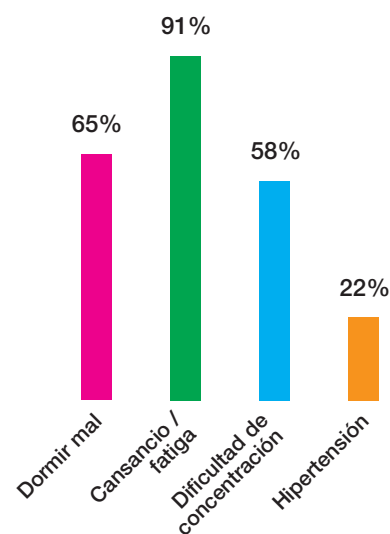
Según los datos del Observatorio, un 38% de los trabajadores sienten inseguridad en su empleo, lo que supone que sufran más estrés (74%), acoso (33%) y se sientan "más quemados" (3%) que los trabajadores que no tienen inseguridad en su empleo. Un 15% de los trabajadores que tienen inseguridad en el empleo, alargan su jornada por encima de lo habitual sin motivo justificado, y, un 53% apenas recibe apoyo de sus compañeros.



Comparación entre trabajadores que sienten inseguridad en el trabajo y los que no tienen inseguridad por su empleo

Esta situación hace que la salud de los trabajadores se vea resentida, así encontramos que, de los trabajadores con inseguridad en el empleo, el 91% tengan fatiga y un 65% tenga problemas de sueño.

Como podemos ver, la incertidumbre en el futuro y en el empleo no hacen más que agravar la aparición de Riesgos Psicosociales, por lo que es necesario que en tiempo de crisis, las empresas no se olviden de la Prevención y adopten las medidas necesarias para garantizar la salud de los trabajadores.



### sumario

#### 2 Editorial

*Cristobal Molina Navarrete*

**La calidad de vida en los ambientes de trabajo y prevención de riesgos psicosociales: ¿utopía, quimera o derecho en época de crisis?**

#### 4 Artículo científico técnico

*Pilar Martín e Isabel Villar*

**Del "estrés del trabajo" al "estrés del desempleo": regulación de empleo y gestión psicosocial**

#### 8 Noticias relevantes

#### 8 Observatorio de buenas prácticas

# La calidad de vida en los ambientes de trabajo y prevención de riesgos psicosociales: ¿Utopía, quimera o derecho en época de crisis?

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Jaén*

La mejora de la “calidad de vida” de las personas dentro de un entorno o de un “ambiente adecuado” no es sólo un buen deseo, un movimiento social favorable a poner en primer plano el bienestar de las personas sobre el desarrollismo económico, para lo que no se pide frenar el crecimiento económico sino dominarlo, racionalizarlo, sino que es un auténtico “derecho constitucional” —artículo 45—. Por eso, no debería ser sorprendente que, ya situados no en un contexto social y económico general, sino en el mundo del trabajo, la “Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo” para el periodo 2007-2012 —Diario Oficial de la Unión Europea C 41/E/14— incluya en su título, precisamente, el objetivo prioritario de “mejorar la calidad de vida” en los ambientes de trabajo, y no ya sólo, aunque también, reducir las altas tasas de siniestralidad. Este objetivo no sería incompatible con las razones económicas, pues la referida Estrategia también incluye, al mismo nivel, la mejora de la “productividad”.

Sin embargo, la mayor parte de la ciudadanía pensará que distancia tan grande habría entre lo que dicen los “sagrados textos normativos” y lo que sucede en la más cotidiana y dura realidad. Estos derechos están en esa parte en la que se incluyen otros como “el derecho a una vivienda digna”, el derecho a pensiones suficientes, el derecho a un empleo para todos... y todos sabemos lo difícil que es realizar, en el plano práctico, tales valores, tales aspiraciones. Y si nos situamos en tiempos de crisis tan radicales como los que vivimos, en los que mantener el empleo, tenga la “calidad” que tenga, se convierte ya en casi una “misión imposible” para millones —no ya sólo miles de ciudadanos, de personas—, esa gran idea de promover y conservar un empleo de calidad, entre cuyas condiciones debe estar la de asegurar un ambiente seguro y sano o salvable, en todas sus dimensiones —físicas, psíquicas y sociales—, el empeño parecerá no ya una “utopía”, un

sueño a realizar en el futuro más próximo, sino más bien, una quimera, un mito.. En tiempos de crisis, donde el enfoque cuantitativo sobre el “empleo” —crear o mantener empleos como sea, incluso “comprándolos”— domina, casi avasalla, el enfoque cualitativo —la calidad del empleo y de la vida de quienes lo desarrollan en el ambiente o entorno en que lo prestan, el ambiente laboral—, parece alejarse. La posición empresarial frente al Diálogo Social es un ejemplo “emblemático”.

Y, sin embargo, es en estos momentos difíciles, y cuando la presión para dirigirse en otro sentido es mayor desde todos los sectores, cuando mayor debe ser el esfuerzo, y la convicción incluso, de que el enfoque cualitativo, la mejora de la calidad de vida a través del empleo, es la mejor opción para salir de la crisis dignamente. Primero porque beneficia el desarrollo social, el bienestar de las personas, sí, pero también, segundo, para el bien de un sistema económico que aspira a perdurar, a seguir desde la lógica de la rentabilidad económica para inversores, del crecimiento de la riqueza para los empresarios y la productividad de las empresas y, en general, de un país, así como, del propio mundo global en que vivimos. Tanto los actores sociales como, sobre todo, los poderes públicos deben estar especialmente alerta respecto de estos imperativos, en un momento en el que nuevamente la urgencia de salir de una gran crisis puede imponerse a lo importante, salir de ella para mejorar.

Se sabe que la masiva destrucción de empleo “no trae buenos tiempos” para la “lírica”, ni incluso a veces para la “épica”, de valores sociales como la prevención de los riesgos laborales, la igualdad, la estabilidad en el empleo, la conciliación de vidas y de tiempos de “trabajo”... Cuando la crisis arrecia y se ceba con el empleo, se busca en otros ámbitos las prioridades de intervención. Pero la gestión preventiva en general, y en particular la ligada a los riesgos de origen psicoso-

cial, debe mantener, e incluso incrementar su espacio, desde ese enfoque, enfatizado por la comisión europea, y también, en un plano más global, aunque pueda parecer aún más difícil, por la OIT, en especial desde su compromiso con el “trabajo decente”.

En nuestros días, y pese a los malos augurios de la década de los años 90 al respecto, que auguraban su “fin”, su gran declive, el trabajo remunerado readquiere una gran centralidad en la sociedad, que no deja de ser una “sociedad del trabajo” pese a ser también, o aspirar a ser, una “sociedad del conocimiento”. Pero hoy en día debemos haber aprendido la lección de que no cualquier trabajo vale a tales fines, y que, en todo caso, por ser tan importante, la calidad de vida preconizada por nuestra Constitución no tiene razón de ser si no se garantiza una razonable “calidad de vida en el trabajo”, en los ambientes de trabajo. Ciertamente que no hay un acuerdo significativo en torno a las relaciones entre “calidad de vida” y “calidad de vida laboral”, pero no menos cierto es que los estudios más relevantes evidencian que influye más el estrés laboral en el deterioro de la vida social —y familiar—, que viceversa, por lo que la prevención de los riesgos de origen psicosocial en los lugares de trabajo constituye un aspecto hoy clave para la calidad de vida en el trabajo, y para la calidad de vida en general.

Por eso, desde las políticas laborales, ha de primarse análisis, y sobre todo intervenciones, que combinen el enfoque subjetivo —la satisfacción individual, la salud integral y el bienestar del trabajador—, con el enfoque objetivo — la eficacia de las organizaciones—.

Por supuesto o tengo ninguna intención de entrar aquí a analizar, ni siquiera con brevedad, el concepto de “calidad de vida laboral”, que nos ofrece múltiples perspectivas de análisis y diferentes posiciones —discursos— para la calidad de vida en el ambiente de trabajo—, y sus importantes implicaciones para la política preventiva en las empresas —prácticas de calidad de vida laboral—. Mi objetivo es más modesto, si bien creo que relevante en este tiempo. Lo que aquí he tratado de evidenciar es que no hay verdadera salida de

la crisis de empleo desde el olvido de los imperativos de un empleo de calidad, aunque esto no aparezca ahora evidente, como lo era antes del “crash 2008”, sino desde su defensa, inteligente socialmente por supuesto. Y eso significa que la ausencia de estrés en el trabajo, la mejora de la seguridad en general de los puestos, y una razonable promoción de la satisfacción en el trabajo, entre otros aspectos, de enriquecimiento del empleo que se presta a cambio de un salario para satisfacer o atender las necesidades personales y familiares —también para sostener el consumo y, por tanto, la producción, por cierto—, son aspectos a reforzar también en estos tiempos convulsos.

Todo ello nos debe llevar a profundizar, no sólo en el plano académico, sino también en el plano de la acción pública y social —es una exigencia comunitaria, se insiste—, en el concepto, y sobre todo en las condiciones, que promuevan la mejora de la calidad de vida en los ambientes de trabajo.

Y es que, a pesar del enésimo esfuerzo de los sostenedores de la economía liberal, en gran parte responsables de esta gran crisis de sistema socio-económico que padecemos, por desgajarlo, nunca como hoy se pone de manifiesto la estrecha relación que se da en una sociedad que se tenga por civilizada entre trabajo y bienestar, tanto personal como social. Y para ello, no sólo es oportuno, sino imprescindible, reforzar el enfoque de gestión psicosocial de las relaciones laborales, más si cabe en tiempo de crisis.

Desde este enfoque, es más fácil vislumbrar y comprender la trascendencia del fenómeno del desempleo, lacra social que hoy nos golpea con especial crudeza tras un tiempo de bonanza, y desde perspectivas renovadas. Precisamente por ello, hemos elegido para este número del boletín un estudio que ponga de relieve, siquiera de un modo breve, pero ilustrativo, la necesidad de reforzar también la cultura de la gestión psicosocial de las situaciones de desempleo, de modo que se facilite su gestión, no ya sólo en el plano económico —consecución de un nuevo empleo, o garantía de rentas—, sino también social y personal. ●

# Del ‘estrés del trabajo’ al ‘estrés del desempleo’: regulación de empleo y gestión psicosocial

**Dra. PILAR MARTÍN CHAPARRO**

*Profesora de Psicología. Universidad de Murcia*

**Dra. ISABEL VILLAR CAÑADA**

*Profesora de Derecho del Trabajo. Universidad de Jaén*

1. INTRODUCCIÓN
2. EL “DESEMPLEO” COMO FUENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES
3. ALGUNAS CLAVES PARA LA COMPRESIÓN Y GESTIÓN INTEGRAL DEL “ESTRÉS DEL DESEMPLEO” EN EL MARCO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL
4. REFLEXIÓN FINAL: UNA OPORTUNIDAD, MÁS QUE UNA AMENAZA

**1.** Lamentablemente el desempleo real —desempleado actual—, así como la “amenaza” de estarlo en breve —desempleado potencial—, están hoy en la calle, no ya sólo como una experiencia personal dramática, sino como un hecho social crucial, que es tema continuado de atención en los medios de comunicación, en el debate político, en el Diálogo Social, pero también en las “conversaciones cotidianas”. Los múltiples barómetros de opinión pública europea así lo atestiguan. A menudo, esta intensa crisis de empleo que vivimos en el mundo, pero que golpea con una especial virulencia a España, lleva a enfatizar el enfoque cuantitativo, esto es, la existencia de malísimos datos estadísticos —el incremento en poco menos de dos años de las listas de desempleados en casi millón y medio—. Y sin embargo, en realidad, una situación de este tipo es, además de un drama personal y familiar, una clarísima señal de “alerta roja” para el Estado Social de Derecho, porque expresa en toda su crudeza no ya el impacto negativo de una crisis económico-financiera de vastas dimensiones, sino también su injusticia, al pagar los errores del sistema quienes menos capacidad de intervención han tenido en los mismos, como son los trabajadores.

Las extremas dimensiones que esta “crisis de empleo 2008” están suponiendo para España llevan a poner en el centro del debate —discurso—, pero también de la acción —las prácticas—, las medidas más urgentes, más inmediatas de afrontamiento de la misma, de modo que, o bien se primen los instrumentos de regulación de empleo puramente “temporal”, en detrimento de los extintivos, o bien se garantice una renta de sus-

titución —prestación—, o al menos una renta de supervivencia —subsidio— a quienes se encuentran en desempleo.

Todo ello, naturalmente, sin perjuicio de buscar fórmulas que, a medio plazo, puedan reactivar la economía y el empleo, facilitando la creación de nuevos puestos y la recolocación del mayor número posible de desocupados.

En este contexto tan crítico y apremiante, el enfoque económico, sea en términos de reactivación empresarial —fomento de la productividad y de la innovación— sea en términos de garantía de rentas —seguridad económica—, adquiere un marcado, y en buena medida comprensible, protagonismo. Pocos son, pues, los que en este tiempo abogarían, o primarían incluso, una lógica de gestión preventiva y protectora de naturaleza psicosocial para estas situaciones de regulación de empleo en tiempos de crisis económico-empresarial.

Sin embargo, siendo el desempleo el mayor, con una gran diferencia respecto de los siguientes, problema social hoy percibido, no puede dejarse a un lado el análisis de evaluación psicosocial del mismo, en la medida en que la relación empleo-desempleo no ya sólo constituye uno de los principales indicadores de la “calidad de vida” —tanto laboral como social en general—, sino porque está en el eje de una buena parte de los factores de riesgo de estrés más significativos.

Desde esta perspectiva, sin descartar la necesidad de seguir profundizando en las múltiples ópticas y metodologías implicadas en el fenómeno del desempleo, tanto actual como potencial —la amenaza inminente del mismo—, como son la económica, la jurídica —garantía de derechos—, política y la social, entendemos hoy especialmente útil, e incluso necesario, revisar y reforzar el análisis psicosocial y de salud laborales. A este respecto, no debe infravalorarse que la mayor parte de las evidencias de las que hoy disponemos manifiestan que el desempleo, además de la vertiente económica ya referida y hoy priorizada, constituye un problema que afecta intensamente a todo el conjunto de factores relacionados con el bienestar psi-

cosocial. El impacto patológico de las regulaciones de empleo es de tal calibre, tanto para las personas que se ven afectadas directamente como para su entorno —familiar, social—, que es necesario promover sistemas de gestión capaces de:

- a) anticipar estos efectos, de modo que la gestión de todo el proceso haya sido previamente evaluada desde el enfoque psicosocial, evitando, en lo posible, alimentar por la mala gestión el dramatismo de una situación ya en sí misma traumática,
- b) atender situaciones de especial vulnerabilidad al riesgo de desempleo, pues en buena medida afecta también a la capacidad de recolocación de estas personas.
- c) Asimismo, hay que tener en cuenta que la existencia de un conjunto de “amortiguadores sociales”, en términos de red de recursos de apoyo social, adecuado también reduce notablemente el impacto psicopatológico del desempleo.

**2.** Como resulta ya habitual en relación a todo análisis vinculado a la prevención de riesgos laborales —y el riesgo de desempleo ha de ser incluido en este espacio hoy relacionado, conforme a las Estrategias Comunitarias, no ya sólo a la ausencia de los clásicos accidentes, sino a la mejora de la calidad de vida—, la búsqueda de progresos en la investigación e intervención para tal ámbito no se plantea únicamente como una exigencia de protección social, sino que tiende a enfatizarse también razones de otra índole, tanto social en general como económica. En este sentido, detrás de este tipo de planteamientos multidimensionales está el objetivo de afianzar una idea que no por muy repetida se afianza como debería en el mundo empresarial, y que no es otra que la de subrayar el interés conjunto, económico-empresarial y laboral-sindical, al que obedece las preocupaciones por la seguridad y salud en los ambientes de trabajo, y más concretamente en su dimensión psicosocial. Vamos a poner algunos ejemplos muy recientes y muy conocidos para tratar de presentar algunas evidencias.

Un primer ejemplo lo podemos extraer de la experiencia, ciertamente radical, de la situación en Francia. En efecto, conforme a múltiples informaciones periodísticas de estos últimos meses, parece que el “secuestro de directivos” se ha convertido en una práctica, no difundida por supuesto, pero sí relevante, en Francia, ante los masivos despidos que se están sucediendo desde que comenzó la crisis.

Aunque es obvio que estas situaciones tienen una fuerte componente de orden público, realmente no puede arrinconarse en esta dimensión de seguridad ciudadana, sino que expresa en gran medida la impotencia de miles de trabajadores ante la amenaza de pérdida de su puesto por la codicia, mala gestión y, a veces, acritud de decenas de directivos. Desde esta perspectiva, no puede sorprender que según una encuesta del instituto francés TNS-Sofres, el 17% de

los franceses estén dispuestos a realizar una *Boss-napping* o “secuestro del jefe” como estrategia para facilitar la negociación de procesos de regulación de empleo menos salvajes o negativos.

No hay acuerdo científico en orden a analizar estos fenómenos, siendo para unos aislados y expresión de malas prácticas que deben controlarse desde la prevención o sanción de la violencia, y para otros reflejo de un nuevo movimiento social crítico con el modelo socioeconómico y político actual, pues “el secuestro es una reacción de dignidad frente al desamparo” (Isabelle Sommier, politóloga).

Pero sea cual sea el análisis que se haga de esta nueva práctica de la violencia como fórmula de presión colectiva para alcanzar un objetivo socio-económico, lo cierto es que genera nuevas necesidades de gestión, de modo que son cada vez más los asesores empresariales que preparan y ofrecen cursos para ejecutivos contra el riesgo de sufrir ‘boss-napping’, en cierto modo una forma de violencia psico-física, instrumentada como presión para conseguir procesos de negociación más favorables a la continuidad del empleo.

La práctica no aparece sólo en Francia. Se ha extendido a otros países de la UE, como Bélgica o Reino Unido. Precisamente, en Gran Bretaña, *traders* y ejecutivos reciben todas las mañanas instrucciones por SMS donde se les indica el trayecto que deben hacer para llegar a sus oficinas y el tipo de vestimenta que deben usar para no llamar la atención. Como casi siempre, en estos escenarios de conflicto difundido, haya personas que sacan beneficio, así, “la ola de *bossnapping*” está disparando la actividad de las empresas privadas de seguridad. Sus profesionales no sólo protegen a los dirigentes en sus desplazamientos y montan guardia en la puerta de sus despachos, sino que proponen entrenamientos básicos tanto sobre la forma de evitar, como, en su caso, de afrontar —reglas de comportamiento— un caso de *boss-napping*.

El otro ejemplo, más antiguo pero no menos relevante, tiene que ver con el llamado “síndrome Marienthal”, que concreta el impacto destructivo, tanto personal, sobre todo en el plano psíquico, como familiar y social, de un inadecuada gestión de procesos de regulación extintiva de empleos de una empresa textil en una pequeña ciudad austriaca. Entre las conclusiones más negativas del estudio está el relativo a la completa “desestructuración del tiempo cotidiano de vida”, de modo que no sólo se pierde el empleo sino que sufre la propia estructura social, ralentizando en extremo las posibilidades de salida. Pese a las críticas de estos estudios, otros posteriores, aplicando diferentes metodologías que aquí no vienen al caso, corroboran sus tesis y que evidencian una “biopsicosociografía del desempleo” preocupante a corto, medio y largo plazo —trastornos fisiológicos y psicopatológicos; incremento de las adicciones, aumento de la mortalidad por trastornos cardiovasculares...—.

No creemos necesario seguir narrando estos efectos, constatados, demoledores en el plano psicosocial, y

socio-económico, de una inadecuada gestión de las crisis de empresas y, en general, de los procesos de reestructuración empresarial con fuerte impacto en el empleo. Aunque el problema no reside sólo en sus efectos, sino también en los comportamientos.

Si es evidente que no puede tolerarse la acción laboral que se base en medidas violentas —privación de derechos fundamentales a los directivos—, no menos evidente es que también constituye una forma de violencia sociolaboral el gestionar las crisis con un alegre recurso a los “despidos masivos”, a la presión del ERE continuo y difundido, en todos los lugares y en todos los sectores, a comunicados como los del presidente de Renault-España que pide un cambio de actitud laboral que se base en “trabajar más por menos”, o empresas que piden a sus empleados que trabajen tiempos prolongados sin salario... Son situaciones que nos devuelven al siglo XIX y se dejan cualquier signo de evolución y civilización a su espalda. Es necesario, pues, un nuevo modo de gestión de estas situaciones de crisis y/o reestructuración.

**3.** La UE ha venido siendo, y no debe dejar de serlo, pese a los vientos en contra que hoy corren, un espacio socialmente avanzado, donde no dejan de aparecer signos de este progreso en diversos ámbitos, destacando la creciente conexión entre trabajo y bienestar. Esta conexión debe producirse en cualquier dinámica de las relaciones laborales, incluso en situaciones de cambio especialmente críticos, como sucede hoy. Precisamente por ello, las instituciones comunitarias han evidenciado en tiempos recientes la necesidad tanto de reflexionar como fomentar buenas prácticas en orden a una gestión psicosocial de los procesos de regulación de empleo en tiempos de crisis y de reestructuración. En esta línea no ya sólo de investigación y análisis —discurso— sino también de acción —modelo de buenas prácticas— concurren diferentes enfoques.

Por un lado, dentro de las políticas de bienestar vinculadas a la salud laboral, esta es la propuesta de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (Fundación Dublín), cuya tarea es, como se sabe, informar y orientar la definición de políticas relativas a la calidad de vida y del trabajo... Por otro, y dentro de la política laboral de gestión de empleo en situaciones de crisis y reestructuración fomentada por la Comisión, esta idea aparece como una componente principal del llamado “modelo de gestión socialmente inteligente” de tales situaciones. La puesta en práctica de reestructuraciones socialmente responsables. La generación de “recursos psicosociales” para los trabajadores antes de ser incluidos en, o durante el, proceso de regulación de empleo vinculado a situaciones de reestructuración —por cambio o crisis— debe formar parte de un modelo de diseño y puesta en práctica de reestructuraciones socialmente responsables.

Precisamente, diferentes disciplinas, como la Psicología Social del Trabajo, pero también las vinculadas a la

organización del trabajo, llevan tiempo intentando proyectar el modelo explicativo, preventivo y reactivo relativo al “estrés en el empleo”, con las modulaciones que sean necesarias, a experiencias sociolaborales paralelas, y hoy lamentablemente en el primer plano de la escena socio-económica y política, como es la del desempleo, que ya de modo efectivo o potencial —amenaza continua del ERE, o del despido plural, o de la no renovación del contrato temporal—, aparece hoy como uno de los mayores riesgos psicosociales asociados al mundo del trabajo.

No pretendemos aquí dar cuenta de los múltiples estudios orientados en esta senda, que desde luego no están resultando ni demasiado numerosos hasta el momento ni mucho menos fáciles. Lo que aquí interesa es dar a conocer que este enfoque cuenta con un relevante nivel teórico, al tiempo que reclama la integración del enfoque económico del desempleo de las personas —disfunciones manifiestas: empobrece su capacidad adquisitiva—, con el no menos relevante enfoque psicosocial —disfunciones latentes: aislamiento social, crisis de identidad, desorganización existencial...—.

Desde esta perspectiva, es importante que las llamadas “técnicas de reingeniería de procesos de regulación de empleo” —que resulta de la aplicación de la reingeniería a los ERES— no sólo corrijan algunas malas prácticas, como lo que se ha dado en llamar, con ironía, “Teresa” —Tecnologías de los Expedientes de Regulación de Empleo, Sociedad Anónima— y que supone la instrumentación de este saber de reingeniería de procesos, y de ingeniería financiera, para simular situaciones de crisis económico-financiera de las empresas, a fin de obtener tanto autorizaciones extintivas de los poderes públicos como participación en los fondos disponibles... El abandono de estas prácticas es una exigencia legal, además de moral, pues no cabe aprovechar una coyuntura angustiosa como la actual para sacar beneficios empresariales... Pero el objetivo no es éste, sino que resulta más ambicioso. Se trata de integrar el enfoque económico-empresarial con el bio-psicosocial.

Sin necesidad tampoco de entrar en detalle, por ser obvio, sobre los efectos de deterioro psicosocial de las personas en desempleo, o incluidas en ERES, aquí el recurso al modelo del estrés psicosocial derivado del trabajo para comprender y prevenir el estrés del desempleo (actual o potencial concreto) sirve para evidenciar, con meridiana claridad, que del mismo modo que ningún factor de estrés laboral es en sí mismo fatalmente insuperable, tampoco el desempleo, o el riesgo concreto de caer en él, debe verse como un factor estresante en sí mismo, sino que lo es el desequilibrio que puede percibir el trabajador entre esa demanda —posibilidad de perder el empleo, o la pérdida misma—, y la capacidad que tiene para superarla.

Según las circunstancias bien puede ser una situación traumática, bien un momento crítico que abre una oportunidad de cambio, en función de que se movili-

cen o no, con la debida eficacia, los recursos objetivos y subjetivos de gestión social y afrontamiento personal.

Como en la gestión del estrés laboral, también la gestión psicosocial del estrés del desempleo exige una estrategia global, que vincula la salud y la calidad de vida en el trabajo —sea actual (empleo) sea potencial (desempleo)— a la economía y a la cultura, a la política y al derecho, al mercado laboral y al clima social, a las condiciones de trabajo y a las redes y núcleos organizativos, públicos y privados. Y como en el estrés en el empleo, también para el ligado al desempleo, que no puede ser sólo tarea de los servicios públicos de empleo sino de las mismas empresas, hay que buscar un doble marco de acción-intervención:

- a) la prevención de lo potencialmente disfuncional, patológico y negativo, de modo que dentro del marco preventivo general se intervenga en crisis de empleo como dispositivo operativo específico. Se gestionan las causas.
- b) el fortalecimiento o capacitación —*empowerment* o empleabilidad—, orientado a la preparación para el afrontamiento de las demandas ambientales, para la resolución del problema del desempleo y para el cambio positivo... Se hace hincapié en los efectos.

La prevención constituye hoy una seña de identidad de las políticas sociolaborales, y no ya sólo de las socio-sanitarias. Por eso no puede estar ausente tampoco de los procesos de regulación de empleo. Pero, a pesar de lo que muchos creen, prevenir no es sólo teorizar o interpretar, ni siquiera aplicar un método o una técnica de evaluación específicos, sino que implica acción, una intervención o actuación ordenada, previsible, sobre los factores generadores del proceso... Prevención que debe ser primaria, anticipadora, y secundaria, relativa al momento crítico del proceso de regulación mismo, cuando éste estalla... En este sentido, ciertas transiciones —reconversión organizativa— y algunos acontecimientos vitales —cierres de empresa— pueden ser contemplados con cierta perspectiva que hace fácil la aplicación de dispositivos preventivos, otras experiencias sociolaborales más traumáticas —cambio inesperado en la coyuntura del mercado, pérdida de empleo masiva...— pueden producirse súbitamente, sin previo aviso... Por tanto ni siempre es predecible con precisión cuándo y dónde se producirá la experiencia estresante, por lo que requerirá una intervención secundaria, ni a todos los trabajadores y colectivos afectará por igual, por lo que hay que valorar la capacidad de cada uno para afrontarlo, atendiendo a su estado de especial —o no— vulnerabilidad biopsicosocial...

En el plano del fortalecimiento se habla de un mayor traspaso —cesión— de poderes y recursos desde la dirección a los trabajadores, y sus representantes. La resolución de problemas de estrés del desempleo que afectan a sujetos individuales o colectivos requiere la concurrencia de dos condiciones: objetiva —oportunidades y recursos estructurales adecuados y suficien-

tes—, subjetiva —actitudes y expectativas positivas al afrontar el problema... Si sólo se apunta a la primera es un ingenuo y estéril mecanicismo, y sobre la segunda puro idealismo vulgar. La intervención no termina, pues, en la puesta en marcha del proceso de control del ambiente por la persona, sino en el fortalecimiento de recursos personales, grupales y organizativos que garanticen la eficacia y la continuidad del proceso activado...

En este marco, una idea interesante es la del *employability contract* —contrato de empleabilidad—, por el que la empresa ofrecería su compromiso de mejorar de modo continuado la empleabilidad de su trabajador y ayudarlo a encontrar un nuevo empleo mientras que la empresa no desapareciese. En definitiva, a la seguridad del empleo, factor de estabilidad económica y personal, podría sustituirse por la seguridad en la empleabilidad —recolocación— futura de esa persona.

**4.** No podemos llevar, en este momento, más allá el análisis, que confiamos pueda abrir una nueva línea de investigación y, sobre todo, de intervención, pública, social y privada, en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales derivados del trabajo, sea este actual o en situaciones, hoy muy extendidas, de falta del mismo. Si los hoy dominantes enfoques “ulititaristas” y económico-financieros plantean la “reingeniería de la tijera”, el recurso a la regulación extintiva como solución para todo, nosotros lo que planteamos es la “reingeniería de gestión psicosocial” saludable y productiva, esto es, sostenible, de las personas que quedan, o pueden quedar, inactivas. Las personas necesitan algo más que salud física, y ayudas económicas, aunque también.

El enfoque preventivo de la salud psicosocial de los desempleados, o de los que están en riesgo concreto de despido, no sólo reforzaría el delicado estado del llamado “contrato psicológico” que vincula a empresarios y trabajadores, así como el contrato institucional que formaliza su relación de intercambio de trabajo —decente y saludable— por salario —también decente y suficiente—, hoy muy maltrechos, sino el propio “contrato social” que vincula al Estado de Bienestar con las personas, que también parece querer degradarse por el rebrote de liberalismo económico impulsado por la crisis, cuando, paradójicamente, ha sido el liberalismo una causa determinante de la crisis misma. En suma, el objetivo último es evitar que la crisis económica actual termine derivando en una auténtica “depresión social”, de trabajadores desde luego, pero de la ciudadanía en su conjunto, que lleve a una desconfianza máxima de las capacidades personales, sociales y organizativas para salir de la situación. De nuevo, es el recurso a, y no su arrinconamiento u olvido, los estándares o derechos de salud psicosocial la solución, desde luego no el problema. Una vez más, junto a la valoración personal de la discrepancia entre demandas y recursos, debe destacarse el papel que tiene en la salud y en el bienestar el modo de gestión empresarial de los problemas. ●

## Observatorio Judicial

No toda situación de “estrés psicosocial” generada en el desarrollo de la relación laboral constituye un estrés laboral causante de accidente de trabajo (SJS n. 2 de Barcelona, 23 de noviembre de 2007, confirmada por STSJ Cataluña, mayo 2009, recurso núm. 1806/2008)

Sin duda, uno de los escenarios más relevantes para el estrés psicosocial, es la respuesta personal a un determinado acontecimiento vital que altera la relación hasta el momento existente entre una persona y su ambiente laboral. Entre esos acontecimientos vitales están hechos puntuales de signo traumático, que se pueden vincular a todo tipo de situaciones laborales —accidentes, despidos, acosos, medidas disciplinarias...—, entre las que están las medidas disciplinarias. Ahora bien, la eventual patología de estrés que puede desencadenar el momento en que se conoce por parte del trabajador el resultado adverso al que conduce un incumplimiento de sus deberes (la vulneración de la habilitación como abogado que tenía concedida como cabo de la Policía local), y la innegable conexión de la patología con la ansiedad que esta noticia y sus consecuencias adversas de futuro pudiera generarle con el propio expediente disciplinario, no puede llevar a entender que estamos ante un estrés laboral causante de accidente de esta naturaleza.

Que la reacción personal a la notificación de la medida sea la causa de la patología, no significa que pueda encuadrarse en el concepto de accidente de trabajo ex artículo 115.1 LGSS. Llegados a este extremo, los despidos disciplinarios fundados y el temor a la pérdida del empleo podrían entenderse también como accidente de trabajo, y no es éste el sentido del art. 115 LGSS ni la finalidad que persigue el sistema de protección de la Seguridad Social. ●

## ■ El Criterio Técnico 69/2009 de la ITSS empieza a dar sus primeros frutos

El cambio de la ITSS, que ahora promueve realizar campañas que incluya el acoso moral dentro de la evaluación de riesgos psicosociales, ya empieza a reflejarse en el programa de actuaciones de diversas Comunidades Autónomas. Así, en la Comunidad Autónoma de Andalucía se ha aprobado la realización de 120 actuaciones en materia de riesgos psicosociales a cargo de la ITSS de esta Comunidad. En breve se fijarán los criterios objetivos para seleccionar sectores y empresas, atendiendo a la mayor prevalencia de este tipo de riesgos.

## ■ Taller de debate sobre “El Impacto de las reestructuraciones en la Salud”

En el marco de diferentes proyectos europeos, y particularmente en HIREs (*Health Innovation Restructuring*), se promueve en España la realización de un Taller de Discusión para dar a conocer, con evidente intención práctica, casos y experiencias a nivel europeo y nacional que expliquen cómo se han gestionado procesos de reestructuración empresarial atendiendo al enfoque de la salud psicosocial. Con ello, se trata de sensibilizar a los principales actores relacionados con el tema y debatir sobre nuevas formas de abordar la vinculación entre la salud y las reestructuraciones.

Se celebrará el próximo 24 de septiembre de 2009 en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (calle Torrelaguna, 73. Madrid). ●