



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE  
SORIA

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO FIN DE GRADO

# **Influencia de la conciliación familiar en el estrés laboral**

Presentado por Marta Mateo López

Tutelado por: Alberto Soto Sánchez

Soria, 05/07/2020

## INDICE

BLOQUE I: INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. JUSTIFICACIÓN.....	3
1.2. OBJETIVOS.....	4
1.3. METODOLOGÍA.....	4
BLOQUE II: ANÁLISIS Y DESARROLLO DEL TEMA.....	5
2.1. ESTRÉS LABORAL.....	5
2.1.1. BREVE INTRODUCCIÓN.....	5
2.1.2. POSIBLES VARIANTES.....	7
2.1.3. ESTRÉS LABORAL Y EMPRESA.....	11
2.2. CONCILIACIÓN FAMILIAR.....	16
2.2.1. ¿CÓMO LA ENTENDEMOS?.....	16
2.2.2. NORMATIVA.....	18
2.3. INFLUENCIA ENTRE AMBAS VARIABLES: ESTRÉS Y CONCILIACIÓN.....	22
BLOQUE III: CONCLUSIONES.....	27
BLOQUE IV: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	28

## **BLOQUE I: INTRODUCCIÓN**

### **1.1. JUSTIFICACIÓN**

Hoy en día conocemos qué es el estrés laboral, conocemos que siempre ha existido y que, en mayor o menor medida, este estrés ha influido en los trabajadores de manera física y mental. Desde la época de la industrialización se cambió radicalmente la forma de trabajo y se crearon estudios que demuestran cómo y de qué manera afecta directamente la carga de trabajo a nuestro día a día. Actualmente, implica una relación muy directa con nuestras vidas familiares, puesto que hoy en día el trabajo ocupa gran parte de nuestro tiempo. No solo ha ido cambiando nuestra forma de trabajo, sino también nuestra forma de vida. La incorporación de la mujer al mundo laboral y la lucha por la igualdad, tanto en el mundo laboral como en el familiar, cambió y está cambiando las estructuras familiares de tal manera que la carga mental para las mujeres ha aumentado y, en consecuencia, también la de los hombres.

Por si fuera poco, las crisis económicas que hemos vivido en esta última década hacen que nos preocupemos más por mantener nuestros puestos de trabajo para poder seguir manteniendo nuestros hogares. Los perfiles profesionales que buscan las empresas son cada vez más exigentes y esto provoca que nos molestemos en pensar en la idea de destacar sobre el resto y esforzarnos en conseguir ese perfil laboral. Todo esto, sumado a las variables que indicaba en el párrafo anterior y a los perfiles psicológicos de cada individuo, hace que se creen situaciones de un alto nivel de intensidad junto con una presión social que nos mantiene alertas constantemente y que nos crean situaciones de incertidumbre y miedos, que desencadenan en un estrés difícil de gestionar.

Es importante conocer en qué situación se encuentra la población actual en el mundo laboral y familiar para poder formar nuevas líneas de investigación que ayuden o aporten más conocimiento y mejoren las opciones y herramientas que las empresas y Gobierno de nuestro país dan a sus trabajadores y población, para evitar situaciones estresantes y formular leyes que permitan un buen funcionamiento de la conocida conciliación familiar y laboral.

## **1.2. OBJETIVOS**

Con el objetivo principal de realizar un estudio de la situación actual, en lo que a estrés y conciliación familiar y laboral se refiere, se plantean también los siguientes objetivos específicos:

- Estudiar la ley vigente y su procedencia, con el fin de realizar una comparativa entre nuestro país y la situación que se vive en otros países de la Unión Europea.
- Observar si se han tomado las medidas necesarias para evitar este tipo de estrés.
- Analizar si, legislativamente, nos ampara la ley para poder realizar una correcta conciliación laboral y familiar.

## **1.3. METODOLOGÍA**

Para la realización del siguiente proyecto me he basado, principalmente, en una revisión legislativa para conocer las leyes que afectan directamente al estrés y la conciliación. Para ellos, se ha revisado la normativa estatal y europea. Posteriormente, se ha procedido a explicar y desarrollar el tema bajo modelos teóricos y encuestas reales y actuales a la población.

La comparativa del bloque II que se desarrolla en el punto 2.3 “Influencia entre ambas variables: estrés y conciliación” se ha llevado a cabo tomando en cuenta casos reales y publicados en nuestro país. Estos datos se han recogido a través de noticias y sentencias publicadas y cuya verificación de los hechos está comprobada.

## BLOQUE II: ANÁLISIS Y DESARROLLO DEL TEMA

### 2.1. ESTRÉS LABORAL.

#### 2.1.1. BREVE INTRODUCCIÓN.

Según los expertos el estrés (o el riesgo al estrés) es tan antiguo como el ser humano. Las causas del estrés eran provocadas por el frío, el hambre o la necesidad de defenderse. Artículo de la IMF Business School.

La primera vez que aparece el término estrés es en el siglo XIV y es una palabra derivada del griego “stringere”, que significa provocar tensión.

Para poder hablar de las primeras teorías o estudios que se conocen, me remonto a la década de los años 30, cuando Hans Selye (1907-1982), tras un estudio que realizó a personas enfermas, observó que existían variantes simultáneas como el cansancio, la pérdida de peso, etc., y lo denominó “Síndrome de estar enfermo”.

Es en 1935 cuando, tras un estudio experimental fallido, Selye descubrió que se producían cambios en el organismo, es decir, que existía una reacción de alarma en el cuerpo. Aumentaba el volumen de las glándulas suprarrenales y se observaban úlceras gastrointestinales sangrantes.

Más tarde, Selye estudiaría el estrés desde el punto de vista del cambio, es decir, desde el punto de vista de la propia adaptación que tenían las personas frente a las enfermedades. Se centraría, básicamente, en los factores biológicos, fisiológicos y psicosomáticos. Lo llamó “Síndrome del estrés” o como realmente se conoce “Síndrome General de Adaptación” (GAS).

A continuación, en las Tablas 1 y 2 desarrollo el estudio de Selye. Lo más característico de este estudio fue la división de las 3 fases por las que consideraba que pasaban los individuos.

**Tabla 1.** *Fases del Estudio de Selye.*

<b>Primera Fase: Fase de Alarma</b>	<b>Segunda Fase: Fase de Resistencia</b>	<b>Tercera Fase: Fase de Agotamiento</b>
El organismo percibe una situación de estrés y comienza a desarrollar alteraciones físicas y psíquicas como son la ansiedad por ejemplo, para hacerles frente. En esta etapa se tienen en cuenta estímulos ambientales, grado de amenaza y grado del control sobre el estímulo entre otros.	Es la adaptación a la situación estresante en la que entran en juego los procesos fisiológicos, emocionales, cognitivos y comportamentales para “negociar” la situación. Este es un punto inflexible del proceso porque la no adaptación desencadena en disminuciones del rendimiento, mayor frustración debido a una menor tolerancia etc.	Que es la derivada, como indicaba anteriormente, de la no adaptación a la situación y que genera los trastornos fisiológicos, psicológicos o psicosociales

**Tabla 2.** *Las partes influyentes.*

<b>Agente desencadenante</b>	<b>Agente estresor</b>	<b>Respuestas</b>
Entre ellos solo tienen un desencadenante en común que “incrementan la demanda de ajuste al organismo”.	Físicos Psicológicos (miedo)	Inespecíficas

Frente a esta teoría presentada por Selye, Masón, en el año 1971, incluyó la “activación emocional” e indicó que las respuestas sí eran específicas. Para ello, creó un experimento con primates en los que dejaba a un grupo en ayunas y al otro grupo les daba comida. Se comprobó que los animales que estaban en ayunas desarrollaban una cierta hiperactividad, pero se puso en duda si esa hiperactividad estaba causada por el estrés de ver a sus compañeros comiendo o por el mero hecho de estar en ayunas. De esta manera, se realizó un segundo experimento en el que se aislaba a los primates en ayunas y se les daba unos placebos para engañarles. Se observó, en este caso, que la respuesta de la hiperactividad al ayuno no era significativa, por lo que se eliminó el factor emocional y se concluyó que era la condición psicológica que acompañaba al ayuno lo que provocaba la estimulación de la respuesta al estrés.

Otros grandes investigadores que conocemos y que representan una teoría distinta a la anterior son Thomas Holmes y Richard Rahe (1967), que defienden la teoría del estrés focalizada en el estímulo, de forma que vinculan el estrés con los estímulos del medio ambiente, donde estos estímulos alteran el funcionamiento del organismo.

Estos autores utilizan el modelo de ingeniería basado en la “ley de la elasticidad de Hooke” cuya idea es que el estrés genera deformación. Cuando el “Strain”, que es el efecto producido por el estrés, desaparece, todo vuelve a su estado natural. Esto quiere decir que cuando nos sometemos a ciertos niveles de estrés, nuestro organismo reacciona mediante estímulos frente a él, y somos capaces de soportarlo dependiendo del nivel de tolerancia que usemos frente al estrés. Cuando se superan esos límites aparecen los daños fisiológicos y psicológicos.

Para el estudio de su teoría hicieron un análisis a 5.000 personas y crearon la “Escala de estrés de Holmes-Rahe” en la que aparecen 43 acontecimientos vitales (muerte del cónyuge, encarcelamiento, paro, embarazo...) codificados con una cifra de 0 a 100, en función del nivel de estrés que podrían ocasionar.

Los resultados representaron que con una puntuación por debajo de 150 sólo existía un pequeño riesgo de sufrir estrés, entre 151 y 299 el riesgo era moderado, mientras que por encima de 300 el riesgo era importante.

El problema que se plantea frente a esta teoría es que una situación puede ser muy estresante para una persona y muy poco estresante para otra.

Existe otra teoría relacionada con el estrés, denominada “Teoría del estrés basada en la Interacción”, cuyo representante es Lazarus, y que se centra en los factores psicológicos que median entre los estímulos y las respuestas de estrés. Esta teoría indica que, cuando nos faltan recursos, no somos capaces de hacer frente a los estímulos estresantes. La idea principal es una evaluación cognitiva en la que las personas valoran el significado de lo que ocurre, desarrollándose como se puede observar en la siguiente tabla:

**Tabla 3.** Teoría del estrés basada en la Interacción. Lazarus.

<b>Evaluación Primaria</b> Evaluación del suceso estresante	<b>Evaluación secundaria</b> Evaluación de la controlabilidad del estresor y de los recursos de la persona	<b>Reevaluación</b>
Los resultados son: amenaza (daño que aún no se ha producido), daño-perdida (daño ya producido), desafío (puede sacar algo positivo) o beneficio (no crea reacción de estrés)	Si somos capaces de hacer esta evaluación de nuestros recursos seremos capaces de tener resultados en positivo. Por el contrario si no nos vemos capaces nos sentiríamos asustados. Hablamos de recursos también sociales, que nos apoyen.	Es un feedback. Una retroalimentación entre lo sucedido y lo sentido. Permite hacer correcciones sobre las valoraciones previas.

### 2.1.2. POSIBLES VARIANTES.

Con el paso del tiempo y tras investigar el tema en relación con el estrés laboral, se han ido descubriendo otras enfermedades relacionadas con el trabajo, pero que se identifican con otros nombres, ya que, aunque puedan tener similitudes entre ellas, las causas y consecuencias son diferentes. Hablamos del acoso laboral, más conocido como Mobbing, la depresión, el síndrome de fatiga crónica, etc. A continuación, explico las tres variantes más conocidas y con mayor número de casos padecidos en nuestro país. Son tres situaciones muy diferentes entre sí, pero que a su vez engloban de alguna manera el resto de enfermedades que se pueden generar en distintos aspectos o ámbitos.

#### BURNOUT

Es un agente de riesgo relacionado especialmente con las actividades laborales y, más directamente, con aquellos trabajadores que se relacionan de una manera más personal con clientes o pacientes, y que tengan que cumplir a su vez unos objetivos impuestos.

En 1969, Bradley utilizó el término “staff burnout” para describir un fenómeno. “Son sentimientos de agotamiento y frustración, además de cansancio, que se generan por una sobrecarga” (Freudenberger, 1974). Freudenberger se considera el pionero en el estudio de Burnout, pero en el año 1976 la Psicóloga Cristina Maslach indicó que se componía de una serie de factores que se relacionaba de una manera triangular: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal.

Otra descripción a la que nos podemos dirigir, puesto que amplía la definición, es Burke (1987), que lo explica como un proceso de adaptación del estrés laboral caracterizado por sensación de desgaste, culpa por no llegar a los requisitos profesionales, incluso aislarse emocional y socialmente. (Ramos y Buendía, 2001).

Dentro de la CIE, que es la Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud publicada por la OMS, en el año 2018 se incluye el Burnout en el apartado 24

llamado “Factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud”, subapartado “Problemas asociados con el empleo o el desempleo” y con el código QD85 Burn-out lo describen de la forma siguiente: “El agotamiento es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones:

- Sentimiento de agotamiento.
- Mayor distancia mental del trabajo de uno, o sentimiento de negativismo.
- Eficacia profesional reducida.

El estrés laboral es la base para el desarrollo del burnout, al cual se llega por medio de un proceso de acomodación psicológica entre el trabajador estresado y el trabajo estresante (Chermiss, 1980).

Es por ello que se observan una serie de síntomas en las personas que lo padecen. Éstos suelen variar entre personas o pueden darse varios síntomas en un mismo sujeto.

Se genera un deterioro en las relaciones interpersonales, depresión, irritabilidad, dificultad de concentración, etc. También se habla en estas situaciones de cansancio, pero en este caso se refiere a cansancio emocional o, por ejemplo, de autorrealización.

Afecta también de manera física, con pérdida de peso, insomnio, fatiga crónica y otros tipos de desequilibrios en nuestro organismo.

Puesto que las causas que generan dichos síntomas son muy variadas y dado que diferentes psicólogas y psicólogos lo han estudiado e investigado desde diferentes perspectivas, podemos contar con diferentes modelos explicativos a razón de los distintos factores implicados. Cabe destacar que existen multitud de Modelos explicativos y comparativos, pero en este caso he elegido unos de los más importantes y más utilizados.

1. Modelo basado en la Teoría Sociocognitiva del Yo. Este modelo da importancia al “como ser” y a la autoconfianza. De este modelo se derivan otros como el Modelo de Competencia Social de Harrison (1983) o el Modelo de Pines (1993) (citado por Gil-Montes y Peiró, 1997).
2. Modelo basado en las Teorías del Intercambio Social. En él se explica que cuando dos individuos interaccionan, se generan unos procesos de comparación social que causan una sensación en ellos de falta de equidad. Un modelo significativo que encontramos en este enfoque sería el Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli (1993).(citado por Gil-Montes y Peiró, 1997).
3. Modelos etiológicos basados en la Teoría Organizacional. Referente a los agentes estresantes que se encuentren dentro de la organización y a las estrategias de afrontamiento. Como ejemplos de estos Modelos encontramos el Modelo de Fases de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1988) (citado por Gil-Montes y Peiró, 1997). o el Modelo de Winnubst (1993).
4. Modelos etiológicos basados en la Teoría Estructural. Plantea el estrés como “consecuencia de una falta de equilibrio de la percepción entre las demandas y la capacidad de respuesta del sujeto” (Martínez Pérez, 2010). Uno de los Modelos más usados en este enfoque es el Modelo de Gil-Monte y Peiró (1997).

Con todo, los conceptos psicopatológicos han demostrado que el Burnout se diferencia del estrés general, de la insatisfacción laboral y demás trastornos no vinculantes directamente con el mundo laboral, aunque se compartan síntomas similares



## ADICCIÓN AL TRABAJO

Otra variante que encontramos del Estrés Laboral es la adicción al trabajo, también conocida como “workaholism”, cuyo comportamiento se basa en una necesidad incontrolable de trabajar.

El término apareció en 1968, acuñado por el profesor Oates, quien utilizó “workaholism” para referirse a su propio trabajo, comparándolo con otro tipo de adicciones, como el alcoholismo.

La Fundación RECAL (clínicas de tratamiento de adicciones), ha publicado en su página Web sus investigaciones y destacan como comienzo de esta adicción el vínculo que se crea por parte del trabajador con su trabajo a través de un proceso “en el que los valores y actividades de la organización se convierten en una parte importante de la identidad del trabajador”. El problema ocurre cuando ese vínculo se convierte en un pensamiento y sentimiento obsesivo, es decir, cuando la persona en cuestión se siente en la obligación de realizar la actividad.

Esto conlleva, a su vez, que la persona deje de lado su vida personal, comenzando por anular ciertas horas de su tiempo libre con tareas laborales. Un elemento crucial que interviene, desde este punto de vista, es que el sujeto no disfrute de la actividad que realiza fuera de la jornada laboral.

Pero esto no es lo único que existe como motivos de adicción. Se viene observando que cada vez hay más personas que generan esta adicción por tener un elevado compromiso con la empresa. Para los adictos, el valor que para ellos les genera el trabajo es más importante que las relaciones que puedan existir entre los compañeros y familiares o amigos (Del Líbano et al., 2006). Desde este punto de vista, el elemento vinculante es que esta forma de trabajo en exceso se alaba y recompensa, algo que no sucede con otras adicciones (Fassel, 2000).

Se entiende que no sólo es un tema cuantitativo, ya que se excede en cuanto a las horas de trabajo, sino que también es cualitativo, puesto que estos sujetos desvaloran su vida, entendiendo que su núcleo de interés son los aspectos laborales.

Dimensiones de la adicción al trabajo. (Flowers y Robinson, 2002):

- Dificultades para relajarse después del trabajo y tendencias compulsivas relacionadas con el trabajo.
- Necesidad de controlar todo.
- Valoración del resultado del trabajo. Evitando valorar la carga de trabajo o costo personal del proceso hasta llegar a los resultados.
- Incapacidad de delegar tareas y trabajar en equipo.

Son muchas las causas que pueden generar la adicción al trabajo, tales como una ambición excesiva, el temor a los jefes prepotentes, una fuerte competitividad derivada del mercado laboral o presiones económicas y familiares, entre las más comunes.

Naughton (1987) (citado por Llana, F. 2006) distingue cuatro tipos de adictos al trabajo desde la parte obsesiva-compulsiva:

1. El fuertemente comprometido. Realiza muchas horas y mucha motivación a sus tareas. Está satisfecho con su trabajo.
2. El adicto al trabajo compulsivo. Tiene dificultad para entablar relación con sus compañeros. Es muy impaciente y con manías. No existe relación entre las horas que realiza y la verdadera carga efectiva de trabajo que tiene.
3. El compulsivo no adicto al trabajo. Considera que la dedicación al trabajo debe ser la justa, pero por otro lado se esfuerza de manera obsesiva en realizar actividades fuera del trabajo, por ejemplo, deporte.
4. No adicto al trabajo. No busca el logro en el trabajo y se motiva con la parte de su vida que no depende de éste.

## ACOSO

También conocido con el anglicismo “mobbing”, que se refiere tanto a la acción de hostigar para producir miedo, como al desprecio a un trabajador y a la enfermedad que se crea en este trabajador derivada de ese hostigamiento. Este término es acuñado por el científico Heinz Leymann en la década de los 80.

Actualmente, se conocen los términos “bullying laboral extremo” o “turing”, por el caso ocurrido al trabajador A. Turyn, que terminó suicidándose.

El acoso puede ser propiciado por parte de los propios compañeros o por parte de los jefes, acuñado con el término en inglés bossing. Se entiende que el acoso es provocado en el tiempo y que produce enfermedades muy graves, pudiendo llegar al suicidio.

Existen muchos tipos de Mobbing: estratégico, para conseguir que el acosado renuncie a su puesto de trabajo; de dirección, bajo amenazas de despido porque no se cumplen las expectativas; el perverso, que sólo se relaciona con la personalidad perversa o manipuladora del acosador; y disciplinario, donde se profieren amenazas para que los trabajadores sean sumisos.

En España, este aspecto se regula dentro del Código Penal y se describe como el hostigamiento psicológico en actividad laboral, que humille a la persona que lo padece, ofendiendo gravemente a su dignidad. Esta situación está penada con condenas que va de un año y nueve meses de prisión a tres años de prisión, o multa de 18 a 24 meses. Es una variante ya conocida en nuestro país, de tal manera que queda incluida, tal y como indicó el Tribunal Supremo, como contingencia profesional.

Las características más comunes son los gritos, avasallar a la otra persona, amenazar de forma continuada, discriminarle, ocultarle información, etc.

Las dos partes visibles del acoso son la víctima, cuyos perfiles son el de ser una persona envidiada por sus características personales o laborales, personas muy ingenuas, personas que tengan otras orientaciones sexuales, ideologías, inmigrantes... y la otra parte, que sería la acosadora, en la que predominan sentimientos como la inseguridad o que formen parte de algo ilegal, etc.

El 17 de junio de 2020 Infobae ha publicado en su Web “El trabajo se ha movido a casa. El acoso también: E. Martinuzzi”. Debido al estado actual que estamos viviendo con la pandemia de virus Covid-19, muchos son los trabajadores que nos hemos tenido que adaptar a trabajar en nuestros hogares. Realmente, se puede considerar como algo

positivo, puesto que nos hemos alejado de manera física de nuestros compañeros y por ello, las personas que estaban sufriendo acoso se alejaban de sus verdugos. Sin embargo, esta situación no ha desaparecido y las víctimas se han seguido viendo desplazadas y sin información en muchos casos.

En la misma noticia que indicaba anteriormente, se entrevista a una abogada londinense que afirma que durante el confinamiento las denuncias por acoso han aumentado, indicando que “la intimidación no ha sido física, pero se ha trasladado a WhatsApp y a mensajes de texto a los teléfonos personales”. Testifica que sus clientes se han visto excluidos de reuniones y acosados por videollamadas.

Es evidente que tras esta crisis las personas nos volvemos más vulnerables, tanto emocional como económicamente, lo que produce que seamos más fácilmente objeto del acoso.

### **2.1.3. ESTRÉS LABORAL EN LA EMPRESA**

El estrés afecta a la salud de las personas, a la organización y a la economía de las naciones. La mitad de los trabajadores europeos consideran el estrés como algo común en sus trabajos. Por ello, es importante que se gestione, por parte de la empresa, no como un defecto personal, sino como cualquier otro riesgo para la salud y seguridad en el trabajo. Pasamos del marco moral de que hay que gestionar el estrés por parte del empresario o empresaria, entendiendo que para ellos mismos ya supone un beneficio, si no que ya se entiende como un imperativo establecido en la Directiva Marco 89/39/CEE, adoptada en 1989.

Muchas naciones de la Unión Europea tuvieron que hacer grandes esfuerzos para aplicar la norma y otros países prácticamente no han hecho nada.

En el año 2004, la Comisión Europea emitió la comunicación (COM [2004] 62) sobre aplicación práctica de algunas directivas, como por ejemplo la Directiva 89/654/CEE de lugares de trabajo y la Directiva 89/656/CEE sobre los Equipos de protección individual.

En su conjunto, la Unión Europea ha otorgado especial relevancia a los riesgos psicosociales con la finalidad de conocerlos mejor y poder integrar sus políticas de prevención de los Estados Miembros (Ballester Pastor, 2013).

En cuanto a lo relativo a la UE, no se han creado grandes avances normativos que contextualicen y sean progresivos con los factores psicosociales, pero sí que podemos destacar o tratar de manera más especial los Acuerdos Marco de estrés laboral y de acoso laboral y violencia en el trabajo.

Antes de desglosar la normativa, sí que me gustaría indicar que las relaciones que se han tenido en cuenta para el desarrollo del Acuerdo Marco, son relaciones tanto en sentido vertical como horizontal, es decir, tanto por el propio organigrama de puestos o escalas en las empresas como por las relaciones que se puedan generar entre compañeros/as en la misma línea o puesto.

El Acuerdo Marco sobre Estrés Laboral, firmado el 8 de octubre de 2004, busca una armonización entre empresario, trabajador o representante, para que tengan la capacidad de identificar, prevenir y adoptar las medidas oportunas frente a los problemas. El objetivo del Acuerdo es generar un marco en el que se identifiquen riesgos o posibles riesgos y sensibilizar a los Estados de la existencia de estas situaciones, para crear una

cultura preventiva en esta línea, pero los Estados y empresas tienen que ser conscientes de que no existen listas exhaustivas de indicadores de estrés potencial.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (OSHA) define el estrés laboral como “un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”.

A continuación realizo un breve resumen para entender, de forma esquemática, cómo se gestiona una norma europea y su implantación.

1. Se crean las Directivas europeas sobre salud y seguridad en el trabajo. Representa el acto jurídico creado en el Tratado de la Unión Europea, jurídicamente vinculante y en la que los estados miembros quedan obligados a implantarla dentro del derecho nacional en un periodo de tiempo.
  - a. En virtud del artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la UE, ésta queda facultada para adoptar directivas y los Estados tienen libertad para tomar medidas más estrictas.
  - b. Disposiciones en materia de riesgos relacionados con la carga de trabajo, riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales. En esta línea pongo como ejemplos las siguientes Directivas relacionadas:
    - i. Directiva 90/270/EEC. Equipos de pantalla de visualización.
    - ii. Directiva 90/269/EEC. Tratamiento manual de cargas.
    - iii. Directiva 2003/8/ECC. Tiempo de trabajo.
  - c. En este aspecto, la Comisión Europea anuncia sus tres acciones en la materia, que son:
    - i. Trabajos más seguros y saludables para todos.
    - ii. Modernización de la legislación.
    - iii. Políticas de la UE de seguridad y salud en el trabajo.
2. las Directrices Europeas son orientaciones prácticas que establecen la forma correcta de realizar las prácticas preventivas con Recomendaciones del Consejo, Comunicaciones de la Comisión Europea o acuerdos de interlocutores sociales de la UE. Para indicar un ejemplo hablaríamos de la Disposición: acuerdo Marco sobre estrés laboral.
3. Normas Europeas adoptadas por organizaciones europeas, como son el Comité Europeo de Normalización (CEN), el Comité Europeo de Normalización Electrotécnica (CENELEC), el Instituto Europeo de normas de Telecomunicaciones (ETSI), así como la Organización Internacional de la Norma (ISO). En España, la Asociación española de normalización y certificación (AENOR)
4. Y pasando ya a nivel estatal, Legislaciones nacionales sobre salud y seguridad en el trabajo. Encontramos la Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo en España (ley 31/95 LPRL). Las Administraciones Públicas determinan las políticas aplicables, controlan los medios y fomentan la participación de empresas y trabajadores. El Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) es el órgano científico técnico que garantiza la coordinación y la información a nivel de nuestro país y que, actualmente, lo conocemos como Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

Según los datos extraídos de la página del Instituto Nacional de Estadística, en España existe una media de 4,38 puntos en cuanto al nivel de estrés laboral que experimentan las personas en sus trabajos, en un baremo de 1 (nada estresante) a 7 (muy estresante), comparando esta cifra con el resto de países europeos cuya media es de 3,98. Esto hace que en España estemos por encima de otros países europeos, en cuanto a niveles de estrés. En el año 2019 podemos leer noticias sobre informes creados por Cigna Corporation, en los que se destaca que el 71% de los españoles reconoce sufrir estrés.

Como estos titulares encontramos cada vez más, con cifras que van creciendo. Pero, paralelamente, se van gestionando a nivel legislativo una serie de normas que afectan directamente a este fenómeno.

En nuestro país, la legislación indica que la empresa está obligada a tratar el estrés laboral de la misma manera que cualquier riesgo que produzca daños en la salud y seguridad de las personas que realizan su trabajo dentro de ella.

Podemos encontrar normativas y antes a nivel europeo, como pueden ser la Agencia Europea de Seguridad y Salud, el Acuerdo europeo sobre estrés laboral (2004), recogido en el ANC (Acuerdo Interconferencial para la negociación colectiva) 2005, y la Directiva marco 89/39/CEE.

A nivel Estatal, entre otras, podemos encontrar el Derecho administrativo sancionador, la Ley de Prevención de riesgos laborales 31/95, la Doctrina judicial STSJ, Madrid, 5 de octubre 2005 y la normativa emitida por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST).

Actualmente, el Estatuto de los Trabajadores contempla en el artículo 4, como derechos laborales, apartado 2 letra C, el derecho a no ser discriminados para el acceso al empleo, o que en la situación de estar ya empleado se discrimine por cualquier razón sexual, racial o civil, la afiliación o no a cualquier sindicato o en general a cualquier derecho fundamental y libre constitucional. En dicho artículo se siguen desarrollando una serie de derechos como la integridad física, la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. En este caso, el legislador ya indica de antemano que no puede haber discriminación en la empresa. Se puede leer que una variante del estrés laboral, como puede ser el acoso laboral u otras enfermedades derivadas que generen al individuo una situación de inferioridad frente al resto de sus compañeros/as en cuanto a condiciones laborales o no, queda totalmente excluido por la ley. En este sentido, lo podemos derivar incluso a los derechos fundamentales humanos y constitucionales.

Existe otra variante para hacer frente al estrés laboral generado por unas condiciones contractuales desfavorables, en cuyo caso no hace falta movernos del Estatuto para dirigirnos al Capítulo II, en su sección segunda “Derechos y Deberes derivados del contrato”. De nuevo, aparece la no discriminación en la relación contractual, indicando que serán nulas las órdenes de discriminar cuando esto suponga un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación o cuando no se cumpla el principio de igualdad de trato y no discriminación.

Si seguimos avanzando en los artículos de esta ley, el artículo 18 al 20 bis, nombra acciones que generan esa discriminación como la inviolabilidad de la persona refiriéndose a sus efectos u objetos particulares, taquillas, intimidad en sus dispositivos digitales y materia de protección de datos.

Como indicaba anteriormente, en materia normativa también vemos que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 regula el derecho del deber empresarial de la

protección de los trabajadores frente a riesgos laborales, nombrando también a las Administraciones Públicas. Siempre que exista un riesgo, el empresario estará obligado a responder de tal manera que exista un estudio del riesgo (prevención), una evaluación y un control y seguimiento del mismo.

La normativa se ha entendido como la protección de seguridad y salud laboral en las organizaciones empresariales frente a una protección de forma integral de todos los riesgos laborales (Fernández Avilés, 2016)

Para poder realizar la “Evaluación de riesgos por estrés”, el INSS cita que independientemente de quién realice la evaluación, pudiendo ser la empresa, un empleado delegado o un asesor externo, los trabajadores deben ser tenidos en cuenta ya que forman parte esencial de la empresa y conocen muy bien su funcionamiento.

Existen distintas metodologías para realizar la evaluación del estrés pero, en este caso, índico de una manera esquemática los pasos que la mayoría de las empresas utilizan:

- Identificar los riesgos y a quienes están en peligro:
  - o Carga de trabajo, exposición a peligros.
  - o Cuánto conocimientos tienen los trabajadores de su puesto.
  - o Si entienden su función.
  - o Relaciones que puedan ocultar acoso y violencia.
  - o Qué tipo de apoyo reciben de compañeros/as y jefes/as.
  - o Formación que necesitan para avanzar.

Las variantes a medir en esta fase serían las siguientes: observar el nivel de absentismo, la rotación que hay entre el personal, seguimiento de los accidentes laborales que se producen, vigilar la salud e incluso algo tan sencillo como puede ser una evaluación de las quejas que puedan tener los trabajadores.

- Evaluar riesgos y clasificarlos por importancia:
  - o Estudio de la probabilidad de que un peligro cause daños.
  - o Nivel de gravedad que pueden provocar los daños.
  - o Frecuencia de exposición al riesgo.

Se pueden crear listas en las que se clasifiquen los riesgos por orden de importancia o gravedad y, seguidamente, elaborar un plan de acción.

- Decidir sobre las acciones preventivas:
  - o Dar tiempo para que los trabajadores hagan su faena.
  - o Proporcionar una descripción detallada de la tarea.
  - o Permitir y ocuparse de las quejas de los trabajadores.
  - o Permitir control por parte de los trabajadores de su propio trabajo.

Las medidas que podemos tomar en las situaciones que estén generando un estrés laboral podrían empezar por bajar el nivel de riesgos físicos, permitir que los trabajadores tomen parte en la toma de decisiones, ajustar las cargas de trabajo a las capacidades individuales, definir con claridad las tareas, etc.

- Adoptar medidas:
  - o Generar las medidas de prevención y protección. Para ello debemos tener claro tres aspectos fundamentales:
    - Quién hace qué.
    - Cuándo está finalizada cada tarea.
    - Los medios asignados para introducir cada medida.
- Supervisión y revisión: En este punto tenemos que evaluar la eficacia, buscando la disminución del estrés laboral.

En otra perspectiva, la LPRL apunta al empresario como responsable para el seguimiento de forma periódica, en relación de los riesgos propios al trabajo en la vigilancia de la salud de los trabajadores, contemplando, siempre, que la información que se genere de esa vigilancia tiene que ser confidencial y que en ningún caso sea tratada con fines discriminatorios.

El Comité de Seguridad y Salud (en empresas de más de 50 trabajadores), los delegados sindicales, los responsables técnicos de prevención y los trabajadores participarán, en su caso, en la creación, la práctica y la evaluación de los planes de prevención de riesgos. Se incluye entre sus derechos la opción de promover iniciativas.

Pero para poder entender bien qué conocemos como riesgos laborales, el INSSST genera un listado en el que atribuye como enfermedad profesional el estrés térmico y la fatiga mental por el volumen de información, el tratamiento de la misma y la respuesta, incluyendo otros factores como la monotonía, las relaciones o el tiempo de trabajo, entre muchos otros.

La ley de prevención hace una clasificación de tipos de riesgos. Entre ellos están los riesgos Psicológicos que se asocian al estrés y la fatiga. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, los riesgos psicosociales están “originados por una deficiente organización y gestión de las tareas y por un entorno social negativo”.

Se distinguen entonces dos tipos de factores. Por un lado, factores organizacionales, en los que se engloban las políticas de la propia empresa y las relaciones laborales que se crean dentro de la misma. Por otro lado, los factores laborales que incluyen las condiciones de empleo, el puesto de trabajo y la calidad del puesto.

Estos riesgos contemplan o tienen que contemplar ciertas características, es decir, que deben ser extensibles en el tiempo puesto que son difíciles de cuantificar o medir. Existe, además, la posibilidad de que determinados riesgos puedan influir en otros e interactúen de manera simultánea, cuyo resultado sería de mayor gravedad.

Otra de las características que afectan a estos riesgos, y desde mi punto de vista la más importante y a su vez menos tratada, es el punto de vista del trabajador y la percepción que tiene el trabajador de todo lo que engloba su puesto de trabajo.

## **2.2. CONCILIACIÓN FAMILIAR**

### **2.2.1. ¿CÓMO LA ENTENDEMOS?**

La palabra conciliar significa el acto por el que se produce o se intenta proceder a un acuerdo entre dos o más personas o cosas. En derecho se entiende como un medio alternativo a la jurisdicción vigente mediante el acuerdo a un conflicto jurídico con la colaboración de un tercero. En la línea de conciliar la vida laboral y personal, hablaríamos del término compatibilizar.

Conciliación familiar es el equilibrio entre la vida profesional y personal del empleado o empleada. Se entiende la participación igualitaria o equilibrada entre hombres y mujeres o ambos en la vida familiar y en el mercado de trabajo, de forma que se cree una igualdad de oportunidades en el empleo, variar roles y cubrir las necesidades y atención de personas dependientes. Munín Sánchez (2017).

Para que la situación familiar no se vea afectada de manera negativa se tiene que intentar que las mujeres y los hombres puedan acceder al mercado de trabajo con las herramientas necesarias para su correcta conciliación. En la actualidad se trabaja con el término parentalidad positiva desde las organizaciones no gubernamentales para referirnos a la igualdad que debe existir entre ambos progenitores para el cuidado de los menores y del núcleo familiar

Los factores que tienen que estar presentes para poder realizar la conciliación familiar son las propias familias, las empresas implantando medidas de conciliación y políticas de igualdad, las Administraciones Públicas apoyando y diseñando políticas públicas, los sindicatos impulsando la inserción de las medidas y los trabajadores y trabajadoras ejerciendo sus derechos de forma responsable.

Son múltiples los beneficios que podemos destacar de la conciliación y no sólo me refiero a los beneficios de los individuos en particular, sino a los beneficios que van dirigidos a la empresa. En cuanto a los beneficios para los individuos, los trabajadores pueden mejorar su calidad de vida reduciendo el estrés y la ansiedad, fomenta la cooperación en la pareja para el desarrollo de las responsabilidades familiares y fomenta la igualdad. Para la empresa, se ha comprobado que gracias a estas medidas conciliadoras se reducen los niveles de absentismo, se aumenta la productividad (por consiguiente aumentan beneficios y se reducen gastos) y se genera mejor ambiente de trabajo.

Pero, realmente ¿Cuándo se toma conciencia de esta situación en nuestro país? La respuesta parece estar bastante clara: desde la incorporación de la mujer al mundo laboral. Sin embargo, desde este hecho causante hasta el último tercio del siglo XX es cuando en España se crea la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, que busca satisfacer las demandas de personas que necesitan equilibrar de manera justa sus obligaciones laborales y familiares.

Bien es cierto que en nuestro país el término de conciliación es relativamente nuevo y las normativas que explicaré en el punto siguiente han ido avanzando y adaptándose a las situaciones actuales, pero podemos decir que en España se está implantado de una manera mucho más lenta si lo comparamos con el resto de países.



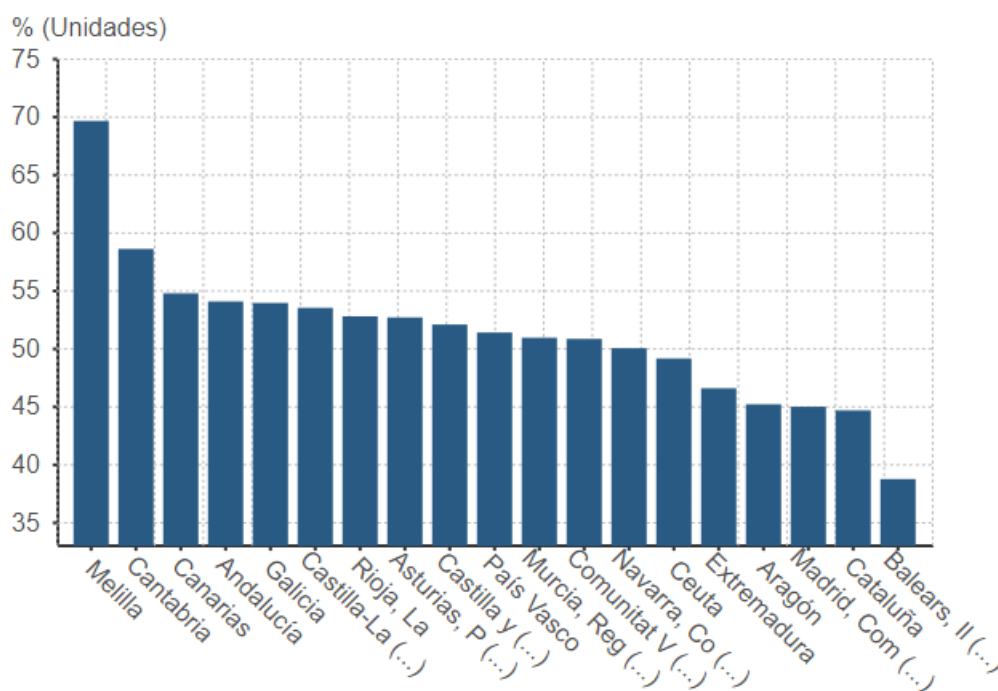
Las últimas estadísticas publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el año 2018 indican que el 49,55% de los trabajadores no pudo modificar su jornada para poder asumir responsabilidades por el cuidado de otras personas.

Además, el 17,1% de personas comprendidas entre los 18 y 64 años de edad y con hijos menores de 15 años, utilizaron servicios profesionales para el cuidado de sus hijos (el porcentaje de ocupados que utilizó estos servicios asciende a 19,66%). El 82,9% restante de la población indica que no usan estos servicios profesionales, de tal manera que, de este porcentaje, el 49,52% se organiza con su pareja para el cuidado de hijos y el 19,84% pide ayudas a familiares.

Cabe destacar que, tras las encuestas realizadas por el INE, las causas que afectan de manera más negativa a esta implantación de medidas conciliadoras son las largas jornadas de trabajo y los horarios inflexibles.

El siguiente gráfico muestra, durante el año 2018, el porcentaje de población, por Comunidades Autónomas, de trabajadores que no pueden o casi nunca pueden variar su jornada laboral para conciliar.

**Figura 1.** *Porcentaje de población trabajadora que nunca o casi nunca puede variar su jornada laboral por conciliación (Fuente: EPdata - INE)*



El gráfico muestra el porcentaje de personas que no pueden o casi nunca pueden realizar esta conciliación. Llama la atención las Comunidades de Madrid y Cataluña, con los porcentajes más bajos de la escala, lo que indica que su población tiene más facilidades de compatibilizar, pero que cuya respuesta es la masificación de servicios con los que constan para poder hacer frente a las compatibilidades que se requieren. De igual manera, es muy preocupante que más del 40% de la población en España (con el índice más bajo en Baleares) no sea capaz de poder hacer una efectiva conciliación. Para poder entender estos altos niveles, se desarrollará la historia de la normativa en nuestro país y las principales medidas y normativas legislativas actuales de las que disponemos.

### 2.2.2. NORMATIVA

Según un estudio realizado en el año 2015 por la OCDE (Organización para la cooperación y el Desarrollo Económicos), no es hasta los años 80 cuando en España comienza la mujer a incorporarse en el mundo laboral de forma masiva. El grave problema que existe en ese momento es que no se crean unas medidas de conciliación, sino que se plantean medidas de desigualdad derivadas de la no cooperación de ambos miembros de la unidad familiar. De hecho, no es hasta el año 1999 cuando se promulga la Ley 39/1999 para promover la conciliación en nuestro país.

De manera internacional y para salir del tema más propiamente legislativo, del que solo quiero desarrollar a nivel estatal, me gustaría mencionar la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo celebrada en el Cairo en 1994 y la IV Conferencia mundial sobre las mujeres en el año 1995 que se celebró en Pekín, en la que el objetivo principal era fomentar una “armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres”. Las nombro porque después de estas dos Conferencias se observó un creciente interés por el estudio de la Conciliación familiar y la creación de iniciativas que se basaban en el reconocimiento de ambos progenitores en la equidad de las tareas familiares, en la que su base fundamental es la igualdad entre géneros.

Podemos destacar, relacionado con el párrafo anterior, el nuevo permiso de paternidad en el que se iguala en tiempo el disfrute de este permiso con el de maternidad, o por ejemplo el permiso de lactancia que se puede disfrutar por ambos progenitores, independientemente del sexo de los mismos.

La necesidad de conciliación del trabajo y familia se plantea, a nivel internacional, vinculada de forma inequívoca a la realidad social. Legislativamente, se presenta de manera difícil y por ello no solo se tiene que reformar legislativamente, sino promover de manera adicional servicios y políticas de familia.

A continuación, desarrollo la normativa que encontramos en nuestro país y las modificaciones que se han ido creando a lo largo de los años dentro de la propia ley.

#### **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**

La situación que existía en nuestros hogares y la forma en la que estaba estructurada la sociedad antes de que la mujer se “incorporase” al mundo laboral eran muy distintas a las que conocemos actualmente. Como ya sabemos, la mujer ocupaba su lugar en las tareas del hogar y cuidado de familiares, mientras que el hombre salía fuera a prestar sus servicios a cambio de una retribución. Por diversos motivos históricos, la mujer fue prestando sus servicios en el mundo laboral y esto generó un cambio radical de lo que venía siendo la estructura social conocida. Por la mentalidad social que existía, las mujeres llevaban grandes cargas de trabajo, generando grandes desigualdades entre hombres y mujeres, tanto económicas, como en carga de trabajo en el hogar, etc.

En España no es hasta diciembre de 1978 cuando se crea la Constitución Española, en la cual de alguna manera, se dan ciertas pinceladas para equilibrar esa desigualdad entre ambos géneros. A su vez, los artículos que nombro a continuación son en los que la Ley 39/1999 se basa.

La Constitución, en el artículo 9.2, indica que “los poderes públicos tienen el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Además, en el artículo 14 se recoge el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición.

Por último, el artículo 39.1 establece “el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia”.

La Ley 39/1999 establece cambios en el Estatuto de los Trabajadores relativos a permisos y excedencias de maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Destaca en la Ley que los hombres tienen acceso al cuidado del hijo “desde el momento de su nacimiento o incorporación a la familia hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis que le corresponden a la mujer”. También se establece “la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida”.

A su vez, modifica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que toma las medidas de cambio del puesto de trabajo en el supuesto de problemas para la salud de la madre o el feto.

Como fomento de empleo, la ley promueve políticas para que no se vean afectadas ni la situación del empresario ni la contratación femenina, de tal manera que se pueda contratar a desempleados para sustituir a los trabajadores que se acojan a los permisos de maternidad, adopción o acogimiento.

Relacionado con la Ley 39/1999 se crean medidas urgentes para la reforma del mercado laboral con el Real Decreto - ley 3/2012, de 10 de febrero, debido a la situación que existía derivada de la crisis económica de 2008. El punto importante era replantear la precariedad de las condiciones laborales que se venían dando y que podrían influir de manera directa en la unidad familiar.

### **Real Decreto – ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**

El Real Decreto se deriva para mejorar la situación legal que existía en nuestro país. Viene precedida de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, “para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en la que desarrolla el principio jurídico universal reconocidos en textos internacionales sobre derechos humanos. Esta ley, a su vez, se vincula al antiguo artículo 111 del Tratado de Roma desarrollado por el conjunto comunitario

sobre la igualdad de sexos y, de manera más particular, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato: por un lado, la 2002/73/CE de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relacionada al “principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres referente al acceso al empleo, formación y promoción profesional y condiciones de trabajo” y, por otro lado, la Directiva 2004/113/CE sobre “el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro”.

Una vez conocidos los antecedentes legislativos, el Real Decreto – ley 6/2019 modifica, entre otros, el Estatuto de los Trabajadores para remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

De la misma forma, se modifica la Ley de Presupuestos Generales del Estado, relativa al fondo de apoyo para el desarrollo a la dependencia y de los servicios sociales, entre otras modificaciones.

El Estatuto de los Trabajadores fue aprobado en el año 1980 y actualmente está regulado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, “por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”. Los antecedentes de hecho para la creación del Estatuto, se basan principalmente en el artículo 35 de la Constitución, en el que se indica que todos los españoles tienen el derecho y deber de trabajar “a libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Dentro del Estatuto podemos encontrar regulados los permisos de los que disponen los trabajadores como derecho. Para ello, nos tenemos que dirigir al artículo 37 con el título de “Descanso semanal, fiestas y permisos”. Dentro del mismo, encontramos una serie de legislación dirigida especialmente a poder ayudar en lo referente a la conciliación familiar.

Dentro del artículo 37 y en el apartado 3.b., el texto nos refiere que el trabajador podrá ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, dos días por nacimiento de hijo (cuando necesite un desplazamiento podrá ampliar a cuatro días).

El apartado 3.f. incluye que esta ausencia también puede llevarse a cabo por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Otro de los permisos que disponemos por esta ley, ya sea por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, contempla que las personas trabajadoras puedan ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora, o en dos periodos de media hora. También podrá acumularlo en jornadas completas (previo acuerdo con la empresa) para el cuidado de la lactante, hasta que cumpla los nueve meses. Además, si ese nacimiento, adopción, etc. es múltiple, se ampliará el tiempo de manera proporcional. Por último, cabe indicar que el periodo de nueve meses podrá incrementarse a doce meses, pero con la correspondiente reducción de salario.

El apartado 5 cita textualmente “las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario”.

Por otro lado, se hace cargo de aquellos trabajadores que tengan a su cargo una guarda legal de un menor de doce años o con una discapacidad y que, a su vez, no realice actividad retribuida, o que estén al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, reconociéndoles el derecho de reducción de la jornada diaria con la disminución proporcional del salario.

Cuando se precise de un ingreso hospitalario de larga duración del menor por una enfermedad grave y que necesite cuidados directos, se puede reducir jornada con proporcionalidad del salario hasta que el menor cumpla los dieciocho años de edad.

Se establece que la concreción horaria, los permisos a los que puedan ceñirse y las reducciones de jornada, serán dentro de su jornada ordinaria. Todo esto puede ser mejorado por convenio colectivo y, en el supuesto de que existan discrepancias entre trabajadores y empresario, éstas serán resueltas por lo establecido en el artículo 139 de la ley 36/2011, Reguladora de Jurisdicción Social.

Cabe destacar también la sección 5ª del capítulo V: Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente. Para la tramitación indicada anteriormente, resumo, se establece un acto de conciliación previo al juicio en el que ambas partes pueden llevar toda la documentación necesaria para su consideración en la sentencia. El trabajador dispone de veinte días desde que el empresario comunica su negativa para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social. Esta demanda puede ir acompañada de la acción de daños y perjuicios generados por la demora.

El Estatuto permite esa reducción de jornada, con la proporcionalidad salarial, a las personas que sean consideradas víctimas de violencia de género o terrorismo, con la posibilidad de reorganización del lugar de trabajo.

Pero no es solo éste el aspecto al que se dirige el Estatuto, sino que también reconoce situaciones como la movilidad funcional o geográfica, así como modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo como pueden ser en los horarios, turnos, funciones...

### **Ley General de la Seguridad Social**

En España se regula La Ley General de la Seguridad Social, cuya función es generar una acción protectora a las personas en las dos modalidades conocidas, contributiva y no contributiva, y a los familiares o asimilados que tengan a su cargo. Los principios en lo que se basa esta ley son los de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad.

La acción protectora indicada en el párrafo anterior se desglosa en el artículo 42 de la presente Ley, en la que se incluye:

- Asistencia sanitaria en casos de maternidad, enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo.
- Recuperación profesional derivada de los casos anteriores.
- Prestaciones económicas por incapacidad temporal. Algunos de los casos que se relacionan con nuestro tema en cuestión son:
  - Nacimiento y cuidado de un menor. Se entienden como situaciones protegidas: nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar.
  - Riesgo durante el embarazo.
  - Riesgo durante la lactancia natural.
  - Prestación por el cuidado del lactante.

- Cuidado de menores afectados por cáncer y otras enfermedades graves. La situación protegida sería una reducción de la jornada de, al menos, el 50%.
- Pensión a favor de familiares. Son prestaciones que van dirigidas a cubrir situaciones de necesidad económica o exceso de gastos:
  - Prestaciones económicas por hijo o menor en régimen de acogimiento o guarda.
  - Prestación económica por parto o adopción múltiple.
  - Prestación económica por nacimiento o adopción en familias numerosas, monoparentales y en casos de madre con discapacidad.
  - Prestación familiar contributiva (trabajadores por cuenta ajena)
- Auxilio por defunción. Referente a los gastos generados del sepelio.
- Prestaciones familiares en sus modalidades contributivas y asistenciales.
- Prestaciones de servicios sociales para la formación y rehabilitación de personas con discapacidad y asistencia a las personas mayores.

Después de nombrar estas prestaciones se gestionan mejoras voluntarias para que se pueda relacionar de una manera equilibrada la vida familiar y laboral y sin que se vean deficiencias económicas cuando exista la creación familiar.

### **2.3. INFLUENCIA ENTRE AMBAS VARIABLES: ESTRÉS Y CONCILIACIÓN**

El conflicto entre trabajo y familia es un estresor y en muchos casos llegan a ser dos variables bastante incompatibles. En la actualidad estamos viviendo un hecho insólito, el confinamiento de millones de hogares en nuestro país debido al virus SARS-Cov-2 ó más conocido como COVID-19. Las familias han tenido que encerrarse en casa junto con sus hijos pero sin dejar de trabajar, ya que en muchos casos las personas han tenido la oportunidad de teletrabajar. En este sentido, siempre ha existido un pensamiento positivo en cuanto a la idea de teletrabajar desde casa para poder conciliar o permanecer más horas en los hogares y poder cuidar de nuestras familias, pero la situación que se ha producido es completamente diferente. Los menores a nuestro cargo no han podido salir de las viviendas, muchos trabajadores han hecho público que las jornadas de trabajo se han prolongado durante muchas horas más y en muchos casos han prolongado las jornadas semanales. Tanto es así que la empresa The Holistic Concept ha creado una plataforma Web de sesiones virtuales para los trabajadores de empresas que les enseñan a gestionar el estrés, ya que vieron incrementado el acceso a su página en la época del confinamiento.

En nuestro país se ha aprobado el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Durante el texto se han tenido en cuenta medidas como la adaptación del horario y reducción de jornada dedicado a esas personas trabajadoras que tengan a cargo familiares o descendientes, que se encuentra situado dentro del primer Capítulo con el nombre de “Medidas de apoyo a los trabajadores, familias y colectivos vulnerables”.

En un breve resumen podemos decir que el teletrabajo, hoy en día, es el resultado de que las organizaciones den instrucciones de los nuevos procedimientos aumentando la carga de trabajo para adaptarnos y, por consiguiente, incrementando nuestro estrés, ya que la respuesta tiene que ser en tiempo y forma.

Aunque todavía es pronto para conocer realmente cómo influye el COVID-19 en nuestras vidas diarias, ya se observan y estudian las primeras reacciones de la sociedad y escuchamos las declaraciones que se están produciendo por parte de muchos trabajadores.

Un claro ejemplo es el titular que publica el periódico “El Confidencial”:

ESTRÉS MÁXIMO EN LAS HOGARES CON NIÑOS

## **Padres al borde de un ataque de nervios: queríamos teletrabajo, no esclavitud**

Desde la Fundación Más Familia destacan que, de las personas que realizaban teletrabajo, en torno al 8%, se ha pasado a un 70%, sumado a los meses encerrados en casa con los hijos y añadiendo las tareas del hogar (Martínez, 2020.).

Se tiene que entender el teletrabajo con la autonomía personal para gestionar el tiempo y la conciliación (Ginès, 2020).

Fuera de la situación actual, son muchos los estudios e informes que, por parte de los Ministerios y demás entes, publican y comparan casuísticas con otros periodos.

Es importante conocer cómo evolucionan estos datos para darnos cuenta de dónde estamos fallando o si la evolución es positiva.

Rosalind Barnett realizó un estudio en los años 90 sobre los efectos del estrés laboral sobre la familia. El estudio se enfocó a 300 parejas en las que ambos tuvieran ingresos y estudió de qué manera el estrés que experimentaban cada uno en su trabajo afectaba de manera potencial a la pareja (Correales, M. 2011).

Se descubrió que las mujeres cuyos maridos sufrían estrés laboral experimentaban niveles altos de ansiedad y depresión. Por el contrario, si nos centramos en los maridos cuyas mujeres sufrían estrés en el trabajo, a éstos no les repercutían de igual manera que a ellas.

### **Obstáculos para la conciliación entre los ocupados**

A través de la empresa Epdata, podemos acceder a una serie de datos estadísticos del año 2019 en España, obtenidos a través de una encuesta realizada a 7.518.800 habitantes ocupados de entre 18 a 64 años de edad y que se pueden observar en la siguiente tabla:

**Tabla 4.** *Influencia del trabajo en la conciliación familiar y causas (Epdata-INE).*

<b>Ninguna característica del trabajo influye en su conciliación familiar</b>	67,03%		
<b>Existen varias causas relacionadas con el trabajo que tienen influencia</b>	32,97%	<b>%</b>	<b>Causas</b>
		11,95	Largas jornadas
		10,69	Horarios imprevisibles
		10,33	otras

Como se ve en la tabla anterior, lo que más afecta a los trabajadores son las largas jornadas de trabajo que realizan de manera diaria y semanal. Además, si tomamos la variable “largas jornadas”, en un 63%, aproximadamente, se refleja que afecta más a los hombres ocupados con responsabilidades de cuidado, y a las mujeres en un 37%.

### **Interrupciones durante la vida laboral por cuidado de hijos**

Otro estudio realizado por la empresa anteriormente citada trataba de analizar el tiempo que los trabajadores tienen que interrumpir su jornada laboral para cuidar de sus hijos.

En este caso, se hizo el estudio con una muestra de 17.326.900 personas de 18 a 64 años, con algún hijo propio o de la pareja. Pues bien, los resultados fueron los siguientes:

- El 28,13% tuvieron que abandonar el trabajo en algún momento para poder cuidar a sus hijos.
- el 86,93% de los hombres lo interrumpieron en un período de seis meses como máximo.
- Los períodos de interrupción de las mujeres se subdividen de la siguiente manera:
  - Un 49,87% lo interrumpieron seis meses.
  - Un 20,87% lo interrumpieron entre seis meses y un año.
  - Un 9,36% lo interrumpieron entre uno y dos años.
- El porcentaje de mujeres que lo interrumpieron más de dos años fue del 17,70%, frente al 2,76% de los hombres.

En la última encuesta presentada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a fecha de 2015, realizada a través de entrevistas directas personales, se han estudiado, entre otras variables, las condiciones de empleo y la carga mental y física.

A continuación, se muestran las tablas con datos estadísticos recogidos a lo largo de los años, desde el 2005 al 2015.



**Tabla 5.** Factores de la organización que dificultan la adaptación de trabajo y compromisos familiares (INS).

Factores	Datos menor dificultad	Datos mayor dificultad		
Nº de horas a la semana trabajadas	Un 12% realiza menos de 35 horas semanales	El 45% realiza más de 40 horas		
Jornadas de más de 10 horas	Un 16% no realiza estas jornadas	El 46% si que las realiza		
Cambios en los horarios de trabajo	Un 19% no realiza cambios	El 38% afirma que si tienen cambios		
Tiempo con el que la empresa avisa del cambio horario	A un 30% les avisan con varias semanas de antelación	<table border="1"> <tr> <td>El 45% el mismo día</td> </tr> <tr> <td>El 38% unos días antes</td> </tr> </table>	El 45% el mismo día	El 38% unos días antes
El 45% el mismo día				
El 38% unos días antes				
Facilidad para poder salir 1 hora del trabajo y cumplir asuntos familiares	Un 17% indica que es fácil o muy fácil	El 41% indica que es difícil o muy difícil		

La muestra de población tomada en cuenta para la tabla anterior queda comprendida en una edad que oscila entre los 35 y los 49 años de edad, entendiéndose que es la edad potencial de existencia de unidad familiar y que, a su vez, formen parte del mundo laboral. El error típico que se produce en la suma de porcentajes de cada factor corresponde a un no sabe/ no contesta u a otras respuestas no relacionadas con el estudio en cuestión.

El resultado señala, tanto en hombres como en mujeres, que el trabajo no se adecua “nada bien” con su vida familiar. Por el contrario, otro estudio realizado a personas de 50 años o más indica que no tienen problemas de conciliación.

**Tabla 6.** Dificultades para separar trabajo y vida privada (INS)

Causas	Asalariados	Autónomos
Preocupados por el trabajo en su tiempo libre.	16%	39%
Demasiado cansado tras la jornada para hacer las cosas de casa.	27%	34%
El trabajo le ha quitado el tiempo que quería dedicar a su familia.	17%	28%
Falta de concentración por asuntos familiares.	5%	9%

**Tabla 7.** *Problemas de conciliación dependiendo del tipo de horario y situación profesional (INS).*

<b>Situación</b>	<b>% de población que detecta problemas para conciliar</b>
Contratos temporales	29%
Contratos indefinidos	21%
Autónomos	32%
Asalariados	23%

El Ministerio de Trabajo y Economía social va publicando anual y trimestralmente en su página Web las estadísticas relacionadas con accidentes de trabajo con baja, por la forma o contacto en la que se produjeron dichas bajas. A continuación, voy a presentar una pequeña tabla para comprobar cómo han ido variando dichos resultados estos dos últimos años, basándome exclusivamente en la variable que denominan “traumas psíquicos”. Es decir, la población afectada es el total de casos individuales que han estado en situación de Incapacidad Temporal por bajas con diagnósticos psicológicos relacionados con el trabajo.

**Tabla 8.** *Bajas por problemas psicológicos*

<b>Año</b>	<b>Población Afectada</b>
2018	583
2019	617

La desviación en ambos años es un aumento en el número de casos del 6%. Para el año 2020, aún tenemos que esperar para conocer los datos, pero la última estadística publicada por el INE indica que desde enero del 2020 hasta abril del 2020 se han contabilizado ya en nuestro país 128 casos de bajas por traumas psíquicos. Bien es cierto que, cuando acabe el año, se tendrá que estudiar la parte de afectaciones provenientes del teletrabajo.

### **BLOQUE III: CONCLUSIONES**

Según avanzamos en la historia los agentes externos laborales y familiares que nos influyen van cambiando, y especialmente en estas últimas décadas, de manera bastante rápida.

El círculo lo formamos los gobiernos, las organizaciones y la sociedad. Pero de cada uno de estos se derivan a su vez diferentes factores que nos afectan de manera directa e individual. Estos tres agentes tienen que estar predispuestos y preparados para los cambios sociales. En primer lugar de una manera legislativa para que las empresas puedan cumplir esa normativa y que la sociedad pueda disfrutar de la misma.

En nuestro país sí que existe normativa en la que se regula legislación para que las familias puedan conciliar pero a través de los datos recogidos durante tiempo atrás, aunque si que se observa mejoría, las últimas encuestas siguen dando resultados negativos ya que la sociedad no puede conciliar como realmente necesita. Es esfuerzo de todos que esta situación cambie.

Pero no sólo existen agentes externos, también nos influyen agentes de carácter interno especialmente al ámbito social. Son esos pensamientos, emociones que se encuentran dentro de cada individuo y son innatas en cada uno.

Las respuestas que estas personas den a cada situación externa, son o pueden ser totalmente diferentes, lo que hace que sea tan complicado realizar una conciliación que resulte efectiva para todos.

Por otro lado y factor importante a su vez, es la confluencia de personas en el mundo laboral que nos pueden perjudicar emocional o físicamente y que generen en nosotros un estado de estrés que no influya directamente en nuestras vidas familiares.

Por todo esto, y a pesar de la mejoría de la situación de los datos estadísticos, es muy importante que sigamos generando estudios para desarrollar nuevas técnicas o beneficios sociales que ayuden especialmente a las familias a llevar una conciliación familiar y laboral adecuada y en consecuencia poder reducir los niveles de estrés que se generan tanto a nivel familiar como laboral, como por ejemplo la adecuación de salas o guarderías de ciertas empresas para que padres y madres puedan llevar a sus hijos cerca o próximos a sus centros de trabajo.

## BLOQUE IV: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. Nueva York: Praeger.
- Correales, M. (2011). Bienestar psicológico de los mineros de la mina “La Playa” del municipio de Amagá. Facultad de Psicología. <http://repository.lasallista.edu.co/>
- Cortes Generales (29 de diciembre de 1978). *Constitución Española*. BOE núm. 311.
- Del Líbano et al., (2006). Gestión práctica de riesgos laborales. <http://dialnet.unirioja.es>
- Fassel, (2000). El estrés en el trabajo. *Revista Ciencia y Cultura*, 12, 71-78.
- Fernández Avilés, (2016). El impulso de los sistemas de protección social en las iniciativas más recientes de la OIT. N° Extra 4, 2016. <https://dialnet.unirioja.es>.
- Flowers y Robinson, (2002). *Comportamiento Humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Freudenberg, (5 de abril de 2020). En Wikipedia. [http://wikipedia.org/Herbert\\_Freudenberg](http://wikipedia.org/Herbert_Freudenberg).
- Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid
- Ginés, M (2020). Estudio sobre la implantación del teletrabajo en España. El Confidencial. <https://www.elconfidencial.com>
- Harrison, W. D. (1983). A social competent model of burnout. 29-39. New York. Pergamon Press.
- Jefatura del Estado (10 de noviembre de 1995) *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales*. BOE núm. 269.
- Jefatura del Estado (11 de octubre de 2011) *Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de Jurisdicción Social*. BOE núm. 245.
- Jefatura del Estado (14 de diciembre de 2007). *Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción*. BOE núm. 299.
- Jefatura del Estado (15 de diciembre de 2006). *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia*. BOE núm. 299.
- Jefatura del Estado (6 de noviembre de 1999) *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. BOE núm. 266.
- Jefatura del Estado (7 de marzo de 2019) *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*.
- Jefatura del Estado. *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*.
- Jefatura del Estado. *Real Decreto-ley 8/2020, de 18 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*.
- Leymann, H (23 de abril 2020). En Wikipedia. <http://es.wikipedia.org/HeinzLeymann>

- Llaneza, F. (2006). Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista. Lex Nova. <https://books.google.es>
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión, *Vivat Academia*, 112, 1-39.
- Martínez, B. (2020). Padres al ataque de un estado de nervios. El Confidencial. <https://www.elconfidencial.com>
- Maslach, C. Reflexiones sobre el síndrome de Burnout. Scielo Perú. <http://scielo.org.pe>
- Masón, (1989). Expresión facial y reconocimiento de emociones en lactantes. Madrid. Consultado el 10 de marzo de 2020. <http://dialnet.unirioja.es>
- MC Mutual (2014) Estrés laboral [vídeo]. YouTube.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (24 de octubre de 2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores*. BOE núm. 225.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*.
- Montalban, F. (1996). Actitudes laborales y estrés asistencial: Un modelo de relación secuencial. Burke. Universidad de Málaga. <http://copmadrid.org>
- Oates (31 de julio de 2019). En Wikipedia. <http://trabajólico>
- ORXFAM INTERMON. Guía: MUJERES: contribuyendo a un mundo mejor.
- Parra, S. (2017, 3 de mayo). La escala del estrés de Holmes y Rahe. La sexta. <http://lasexta.com>.
- Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research* (p. 151–162). Taylor & Francis.
- Selye, H. (1956). *The Stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Selye, H. (1964). *From dream to discovery. On being a scientist*. New York: McGraw-Hill.
- Síndrome de desgaste profesional. (3 de junio de 2016). En Wikipedia. [http://wikipedia.org/wiki/Síndrome\\_de\\_desgaste\\_profesional](http://wikipedia.org/wiki/Síndrome_de_desgaste_profesional).
- UNICEF (2007). La mujer y la infancia. El doble dividendo de la igualdad de género
- Winnubst, J. (1993). Organizational structure, social support, and burnout. In W. B.