

***“Riesgos emergentes:
Relación entre el estrés y la
precariedad en el trabajo”***

Diego Aparicio León

Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León

Septiembre 2012-Marzo 2013

ÍNDICE

I. Presentación	10
II. Justificación	15
III. Metodología	19
IV. Introducción	22
V. Riesgos emergentes	28
VI. El estrés	35
A) Antecedentes históricos del estrés	35
B) Teoría del Síndrome General de Adaptación (SGA) de Selye	42
b1) Fase de alarma	43
b2) Fase de resistencia	44
b3) Fase de Agotamiento	45
C) Secuencia temporal y causal del estrés	49
D) Tipos de estrés: Estrés positivo y estrés negativo	52
d1) Enfoque de estrés positivo y estrés negativo de Selye	52
d2) Enfoque de estrés positivo y estrés negativo de Lazarus	57
VII. Marco normativo y acuerdos internacionales en busca de la prevención de los riesgos emergentes	61
A) El acuerdo Internacional para la negociación colectiva de 2005	61
B) Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo	61
VIII. La precariedad laboral	74
A) Simposio sobre “Políticas y regulaciones para combatir el empleo precario” celebrado por el ACTRAV en 2011	75
B) Análisis de los aspectos introducidos por la reforma laboral de 2012 en materia de extinción de contratos colectivos	83
C) Novedades procesales y de control en los despidos colectivos	95

IX. Análisis de datos estadísticos	98
A) Tabla I: Comparativa entre el total de Expedientes de Regulación de Empleo y el número de ellos autorizados en España	100
B) Tabla II: Comparativa entre el total de trabajadores afectados por un Expediente de Regulación de Empleo en España	101
C) Tabla III: Comparativa entre el total de trabajadores afectados por un Expediente de Regulación de Empleo por CCAA	104
X. Conclusiones	107
XI. Agradecimientos	115
XII. Bibliografía	119

LISTADO DE ABREVIATURAS

AAVV	Autores Varios.
Art.	Artículo.
CEE	Comunidad Económica Europea.
CyL	Castilla y León.
Coord./s.	Coordinador/Coordinadores.
Dir. /s	Director/Directores.
ERE	Expediente de Regulación de Empleo.
ET	Real Decreto- Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
INE	Instituto Nacional de Estadística.
LCEur.	Legislación de las Comunidades Europeas.
nº	Número.
OMS	Organización Mundial de la Salud.
op.cit.	Obra citada.
Pág. /s	Página/s.

RD	Real Decreto.
RDL	Real Decreto-Ley.
ss.	Siguientes.
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
Vol.	Volumen.

I. Presentación

I. Presentación:

El estudio monográfico que aquí se expone se enmarca dentro del marco de la Estrategia Regional de I+D+i de Castilla y León 2007-2013, tras su actualización para el período 2011-2013, donde se considera como objetivo esencial el apoyar la innovación y seguir avanzando en el conocimiento, dando lugar a la generación de cambios y de novedades en el campo de la prevención de riesgos laborales, así como la selección y difusión entre los sujetos interesados.

De otro lado, el eje estratégico n.º 7 del Acuerdo de prevención de riesgos laborales integrado en la Estrategia de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad en el trabajo 2012-2015, suscrito el 7 de marzo de 2012 entre los representantes de los agentes económicos y sociales más representativos en la Comunidad y la Junta de Castilla y León se refiere a la necesidad de prestar especial atención a los principales riesgos causantes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y a los sectores y grupos de trabajadores especialmente sensibles, considerándose preferentes a los efectos de reducir la siniestralidad atendiendo a los datos anuales en los diferentes sectores productivos, según sus respectivos índices de incidencia, causantes de la mayor parte de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

A su vez en el mismo Acuerdo, en el eje n.º 6, se prevé la convocatoria de becas para la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral. Como consecuencia de ello y de acuerdo con la ORDEN EYE/640/2012, de 13 de julio, por la que se establecen las Bases Regulatoras para la concesión de becas, la ORDEN EYE/656/2012, de 26 de julio, por la que se convocan, para el año 2012 y la ORDEN EYE/769/2012, de 12 de septiembre, por la que se resuelve la concesión de becas dirigidas a licenciados, diplomados universitarios y graduados universitarios de la Comunidad de Castilla y León para la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral, se desarrolla el siguiente estudio monográfico sobre:

“Riesgos emergentes: Relación entre el estrés y la precariedad en el trabajo”.
Realizado por Diego Aparicio León.

El desarrollo del este estudio monográfico se ha realizado desde el 25 de septiembre de 2012 al 24 de marzo de 2013 en el Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León, sito en la ciudad de León.

El presente estudio ha sido supervisado por D^a. María José Díaz-Caneja Fernández, Jefa de la Sección de Investigaciones, Estudios y Estadísticas del Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León.

II. Justificación

II. Justificación:

Este estudio monográfico sobre “*Riesgos emergentes: Relación entre el estrés y la precariedad en el trabajo*” pretende analizar las actuales condiciones laborales donde están emergiendo nuevos riesgos perjudiciales para la salud y seguridad de los trabajadores.

El estrés y la consiguiente precariedad laboral son dos de los elementos que con mayor medida están influyendo en nuestro mercado de trabajo, por ello nace la necesidad de realizar un estudio de investigación al respecto.

Con el objetivo principal de intentar ayudar a prevenir el aumento y aparición de éstos riesgos en nuestro mercado de trabajo se abordarán otros objetivos como:

- a) Analizar que son los riesgos emergentes y la importancia de que sigan apareciendo nuevos riesgos laborales en nuestra sociedad.
- b) Aumentar el conocimiento del concepto del estrés y su formación para que trabajadores y empresarios conozcamos que debemos prevenir.
- c) Examinar las respuestas instituciones a nivel nacional e internacional para prevenir los nuevos riesgos que van apareciendo en el mercado de trabajo.
- d) Realizar un análisis de la precariedad laboral manteniendo especial atención a algunos mecanismos laborales que aumentan dicho riesgo.
- e) Comentar de forma analítica datos de factores que generan precariedad laboral.

En conclusión, poner a disposición de la sociedad ciertas nociones y análisis en materia de estrés y precariedad laboral que contribuyan a la disminución y prevención de dichos riesgos para la seguridad y salud laboral.

III. Metodología

III. Metodología:

Para la elaboración de este estudio monográfico se ha seguido una metodología de trabajo centrada en diez apartados principales, divididos, a su vez en subapartados, siendo el último dedicado a las conclusiones.

En el apartado I se realiza una presentación de la motivación institucional para la realización del presente estudio monográfico.

En el apartado II se expone la justificación u objetivos pretendidos en el desarrollo del trabajo.

En el apartado III se define la metodología utilizada durante la realización del estudio.

El apartado IV constituye una valoración sobre las condiciones laborales en el actual mercado de trabajo español, para así adentrarnos de una forma comprensible en la materia.

En el apartado V se analiza la importancia y concepto de los riesgos emergentes que sirven como base indispensable en la valoración de los riesgos estudiados en los apartados posteriores.

El apartado VI expone exhaustivamente los caracteres históricos del término estrés, así como diversas teorías acerca de los tipos y situaciones que el organismo afectado sufre durante las distintas fases del estrés.

En el apartado VII se realiza un estudio jurídico sobre el marco normativo y los principales acuerdos internacionales en busca de la prevención de los riesgos emergentes.

En el apartado VIII se desarrolla un significativo análisis sobre la precariedad laboral y alguno de los elementos más influyentes en su constitución como son los Expedientes de Regulación de Empleo.

En el apartado IX se exponen y analizan ciertos datos estadísticos sobre la cantidad de Expedientes de Regulación de Empleo a nivel nacional y autonómico.

Finalmente, en el apartado X, se exponen las conclusiones derivadas del proceso de investigación y estudio de la materia trabajada.

El fundamento de la división señalada tiene como fin empezar abordando aspectos generales de la materia, para ir metodológicamente trabajando aspectos más concretos y novedosos que son los que realmente tienen su influencia en las relaciones laborales.

Se trata de un estudio monográfico donde se han tenido que abordar aspectos multiculturales como el ámbito jurídico, económico, social, psicológico, médico-sanitario, etc., ya que tanto el estrés como la precariedad laboral influyen sobre varios aspectos de nuestra sociedad.

IV. Introducción

IV. Introducción:

Las condiciones laborales de un mercado de trabajo están en continuo cambio debido a la modificación de las necesidades exigidas por la sociedad de cada momento, lo que conlleva a que surjan nuevos sectores de actividad, y por tanto, nuevos ambientes de trabajo.

El actual mercado de trabajo ha sufrido transformaciones significativas, destacando el paso de entornos donde las tareas a desempeñar eran predominantemente físicas, a situaciones donde se desarrollan, en su gran mayoría, actividades mentales e interacciones sociales entre el conjunto de los trabajadores. Asimismo, las condiciones laborales del nuevo mercado laboral se caracterizan por contar con cambios tecnológicos, novedosas herramientas de trabajo e innovadores equipos de producción, así como, por introducirse nuevos modelos de relaciones laborales y significativas modificaciones sustanciales de los contratos de trabajo, con el objetivo de intentar adaptarse a un mercado globalizado y dinámico donde se debe alcanzar un alto grado de competitividad y el mayor rendimiento posible.

La búsqueda de una mayor competitividad y un óptimo rendimiento no siempre son aspectos positivos para las relaciones laborales donde perduran algunos de los riesgos ya existentes en las empresas, como los accidentes o las exposiciones a agentes físicos o químicos, mientras aparecen nuevos supuestos peligrosos para la salud que hace unos años ni tan siquiera existían o no eran considerados tan relevantes como en la actualidad.

En este sentido destacar que las circunstancias actuales están generando el aumento del número de trabajadores con dolencias psicósomáticas y con problemas psicosociales, destacando las personas afectadas, en algún momento de su vida, por el tan popular estrés laboral. En 2007 ya eran un 20,3% los trabajadores españoles que señalaban tener “mucho trabajo y sentirse agobiados”⁽¹⁾. Cifra que se ha visto en aumento en los últimos

⁽¹⁾ VI Encuesta nacional de condiciones de trabajo 2007.

años ⁽²⁾ como consecuencia de la actual crisis económica internacional y por ser un mercado globalizado con cambios cada vez más significativos y rápidos.

Ligado a estos porcentajes, señalar que estos cambios en las condiciones de trabajo no sólo están afectando a los trabajadores con ciertas dolencias, sino que también están afectando a la vida diaria, empezando a instaurarse de forma permanente en nuestro mercado de trabajo una filosofía cercana a “**flexiseguridad**”, atentándose notablemente, en algunos casos, contra la parte débil de las relaciones laborales como son los trabajadores.

Flexiseguridad que afecta al ambiente de trabajo y a la situación del mercado de trabajo donde interactúan distintos factores como; el trabajo en sí, los compañeros de trabajo, el salario y los incentivos, el sistema de supervisión, las oportunidades de promoción, las condiciones ambientales de trabajo, etc. ⁽³⁾, que influyen en la satisfacción de las personas trabajadoras.

Sin duda, como señalaba Paracelsus, un relevante físico del S.XVI, “El establecimiento de nuevas prácticas laborales aumenta las posibilidades de que surjan nuevos riesgos para la seguridad y salud o que algunos de los peligros existentes se vuelvan mayores” ⁽⁴⁾.

Es evidente que los cambios suelen provocar un aumento de los riesgos, pero no por ello, debemos considerarlo como algo normal, si no que debemos intentar prevenirlos o eliminarlos en el caso de que ya se hayan producido.

En los últimos años se viene observando que los problemas relacionados con una mala salud mental son la cuarta causa más frecuente de incapacidad laboral ⁽⁵⁾. Asimismo la

⁽²⁾ El 23,9% de los trabajadores ocupados señala que tiene mucho trabajo y se siente agobiado. Fuente: VII Encuesta nacional de condiciones de trabajo 2011.

⁽³⁾ DE LA POZA J.: “Satisfacción, clima y calidad de vida laboral”, RODRIGUEZ, A., (coord.): Introducción a la psicología de trabajo y de las organizaciones. Pirámide, Madrid, 1998. págs. 259-71.

⁽⁴⁾ PARACELSUS, P.: “On the Miners’ Sickness and other Miners’ Diseases”, SINGERIST, H.E., (coord.): Four Treatises of Paracelsus. Arno Press, New York, 1979.

OMS estima que, de aquí a 2020, la depresión será la principal causa de incapacidad laboral. Como consecuencia de ello, debemos actuar para frenar el incipiente aumento de nuevos riesgos que están emergiendo en los lugares de trabajo.

En cuanto a los riesgos emergentes que más notoriedad están teniendo en los últimos años, cabría destacar sin ninguna duda al estrés, el cual afecta al menos a uno de cada cuatro trabajadores de la Unión Europea. Cifra que tristemente va en aumento cada año, ocasionando importantes costes económicos, sobre todo a los empresarios, y pérdida de calidad de vida y bienestar a todas las personas, en especial a las ocupadas.

Estas circunstancias han generado que el estrés laboral sea una preocupación creciente tanto por los trabajadores como por los empresarios, que ha tenido reflejo a nivel europeo con la suscripción de varios acuerdos y ejemplos normativos en busca de la reducción y prevención de estos riesgos emergentes.

Éste contexto hace necesario el análisis de los “nuevos” riesgos a los que están expuestos los trabajadores teniendo especial atención al estrés ya que es el más acusado y notorio en los últimos años, así como la conexión que existe entre el estrés o la “sal de la vida” ⁽⁶⁾ y los principales factores de precariedad laboral existentes en el mercado de trabajo español, base de la presentación y reflexión del presente trabajo.

⁽⁵⁾ Estrategia comunitaria para promover la salud y la seguridad en el trabajo en la Unión Europea de 2007 a 2012.

⁽⁶⁾ SEYLE, H.: “Stress without distress”, J. B. Lippincott Company. New York. 1974. Pág. 85.

V. Riesgos emergentes

V. Riesgos emergentes:

El actual mercado de trabajo es un mercado influenciado por los constantes cambios de las tecnologías que se utilizan en la prestación de servicios, así como por los cambios en las condiciones económicas y sociales. Todos estos cambios afectan notablemente en las presentes y futuras relaciones laborales, dando lugar a la aparición de nuevos riesgos o “riesgos emergentes”.

En la estrategia comunitaria de seguridad y salud en el trabajo de 2007-2012 se hizo hincapié de nuevo, sobre la importancia de la idea dictaminada en la estrategia comunitaria de seguridad y salud en el trabajo 2002-2006 donde se puso de manifiesto la importancia de controlar y prepararse para las nuevas circunstancias que van apareciendo en los mercados, señalando la necesidad de:

“Anticipar los riesgos nuevos y emergentes, ya sea los derivados de innovaciones, técnicas, ya sea los asociados a la evolución social, es indispensable para garantizar su control, lo que exige, por encima de todo, una observación permanente de los propios riesgos sobre la base de una recogida sistemática de información y opiniones científicas”.

Para conocer si un riesgo laboral es emergente cabe atender a la definición dada por el Observatorio Europeo de Riesgos, de la EU-OSHA, órgano encargado de detectar riesgos nuevos y emergentes en materia de salud y seguridad en el trabajo con el fin de aumentar la eficacia y la antelación de las medidas preventivas. Según dicho órgano comunitario:

“Un riesgo de Seguridad y Salud en el Trabajo emergente es cualquier riesgo nuevo que va en aumento”.

En atención a la definición dada, habría que analizar dos elementos relevantes, como qué se entiende por “nuevo” y qué se entiende por “ir en aumento”:

a) Por “nuevo” se entiende que:

- El riesgo no existía anteriormente y está causado por nuevos procesos, tecnologías o tipos de lugar de trabajo, o por cambios sociales u organizativos.
- Se trata de un problema persistente que pasa a considerarse como un riesgo debido a un cambio en las percepciones sociales o públicas.
- Un nuevo conocimiento científico da lugar a que una cuestión no novedosa se identifique como riesgo.

b) El riesgo “va en aumento” cuando:

- Aumenta el número de factores de peligro que dan lugar al mismo.
- La exposición al factor de peligro que da lugar al riesgo aumenta (nivel de exposición y número de personas expuestas).
- El efecto del factor de peligro sobre la salud de los trabajadores empeora (gravedad de los efectos sobre la salud y número de personas afectadas).

Los primeros pasos realizados por el Observatorio Europeo de Riesgos para identificar los riesgos emergentes fueron sobre los físicos, los biológicos, los psicosociales y los químicos, cobrando especial relevancia los psicosociales por su progresivo aumento, despuntando sobre el resto el riesgo del estrés laboral. Riesgo analizado en el próximo apartado.

VI. El estrés

VI. El estrés:

Una vez señalada la importancia del estrés y de su necesaria prevención en la sociedad actual, parece evidente señalar qué se ha venido entendiendo como estrés, sus características, sus efectos, etc. Dicho análisis es el que se muestra a continuación.

A) Antecedentes históricos del estrés:

La concepción del término estrés ha ido tomando distintas definiciones a lo largo de la historia, lo cual demuestra, que es un concepto que ha evolucionado a la par que ha cambiado la sensibilidad del estrés en la sociedad del momento. Sin embargo, antes de analizar la percepción actual del término, parece lógico hacer mención al origen de la palabra estrés, así como considerar la evolución de dicho término hasta la actualidad.

Examinando el origen de la palabra “estrés” cabe destacar que es un término derivado de la adopción en nuestro lenguaje del término inglés “stress”, el cual, etimológicamente proviene del participio latino “*strictus*” del verbo “*stringere*” que significa “**provocar tensión**”.

Como se puede observar de la definición expuesta, el término expresa la existencia de tensión, sin determinar exhaustivamente en ámbito en el que se conoce la existencia de dichas fuerzas o presiones.

Aunque actualmente parezca paradójico, fue en el campo de la ciencia, concretamente en la ingeniería, donde a finales del siglo XVII el físico inglés Robert Hooke comenzó con el uso de conceptos análogos al estrés la exposición de la famosa “**ley de la elasticidad**”.

Dicho descubrimiento científico se basa en que todos los cuerpos sometidos a cierta fuerza o presión se ven modificados produciéndose en los mismos un cambio o transformación denominado “**efecto de estiramiento**”.

De este modo, Hooke afirma que existe una constante relación proporcional aritmética entre fuerza y alargamiento incluyendo, al ser humano como un cuerpo perfectamente elástico ⁽⁷⁾.

En la misma línea, dentro del campo de la física, **Thomas Young**, utiliza correlativamente el termino estrés considerándolo como “una respuesta dentro del objeto, inherente a su estructura y provocada por una fuerza externa”.

Observando ambas consideraciones científicas, es evidente que las teorías relacionadas con el estrés estaban relacionadas con la reacción de los cuerpos, generalmente sólidos, ante las presiones que pueden sufrir en la formación de estructuras, generación de materiales, transformaciones en la naturaleza, pero no de forma directa con las presiones físicas y psíquicas a las que estamos expuestos los seres humanos en nuestra interacción con el medio que nos rodea.

Sin embargo, el conocimiento de esas reacciones en cuerpos inertes, provocó que posteriormente se analizaran dichos efectos sobre cuerpos vivos, como el cuerpo humano, cuando síntomas similares se empezaron a constatar en campos de estudio como la fisiología, psicología y la medicina.

Un claro ejemplo de ello, fue la introducción por George M. Beard en 1869 del término “**neurastenia**”⁽⁸⁾ considerándolo como un cuadro clínico que gira en torno a una fatiga física de origen nervioso, causada principalmente por el agotamiento que sufrían las personas debido al progreso de “**civilización**”, sobre todo en Norteamérica.

Dentro de ésta adaptación o progreso de “civilización” George M. Beard, señalaba ciertos síntomas que sufrían los individuos en esa situación, tales como: fatiga extrema, fobias, niveles elevados de ansiedad, desesperación, insomnio, problemas de atención, impotencia sexual, migraña e indigestión. Como veremos más adelante, dichos síntomas se pueden relacionar claramente con los que puede tener una persona sometida a un nivel alto de presiones o de estrés.

⁽⁷⁾ ALTER, M.J.: “Los estiramientos”. Paidotribo. Barcelona. 2004, pág. 48.

⁽⁸⁾ BEARD, G.B.: “American nervousness: Its Causes and Consequences”. G.P.Putman’s Sons. New York. 1881.

La influencia de los cambios sociales del medio como son las exigencias de la creciente vida urbana moderna y las nuevas condiciones sociales, son factores ambientales que pueden provocar un desequilibrio en esas personas que podría ocasionar un indicio de enfermedad mental o incluso llegar a provocar la consecución de la misma.

Sin duda, esta perspectiva, hace necesaria la constante adaptación al medio físico y social de los individuos, pudiendo llegar al extremo de necesitar ayuda o formación al respecto para poder afrontar mejor las nuevas exigencias de un entorno cambiante.

En atención al entorno, Claude Bernard, señalaba en 1867 que “La constancia del medio interno es la condición indispensable de la vida autónoma”, es decir, que los seres vivos autónomos como el ser humano, aunque se encuentren cambios externos en el ambiente que pueden perturbarlo debe intentar mantenerse en un medio estable propicio y saludable. De este modo, la estabilidad del individuo en el medio es la condición indispensable para la vida del mismo. De tal manera que si se rompe de forma notable el equilibrio entre entorno y la capacidad de adaptación del individuo, éste estará sometido a estrés ⁽⁹⁾.

En este sentido, cabe destacar que nuevamente encontramos otro autor, que se postula en torno a la idea de la necesaria adaptación del individuo al medio como medio de supervivencia sana.

A tenor de lo anterior, es evidente que la inadaptación del organismo a los elementos variables del medio es algo negativo para el individuo. En relación a los factores físicos que rodean al organismo, desde el inicio de los tiempos mediante la famosa “selección natural” ⁽¹⁰⁾, sería un organismo inestable propenso a la desaparición al no adaptarse a factores vitales como la temperatura, el pH, el contenido de agua ⁽¹¹⁾...

⁽⁹⁾ GONZALEZ DE RIVERA, J.L.: “Estrés, homeostasis y enfermedad”, SEVA, A (ed.). Psicología Médica. Ino Reproducciones, Zaragoza, 1994, pág. 785.

⁽¹⁰⁾ DARWIN, C.: “The origin of species”, Oxford University press Inc. New York, 1996.

⁽¹¹⁾ FANJUL DE MOLES, M.L. y HIRIART URDANIVIA, M.: “Biología funcional de los animales”, Siglo XXI, México, 2008, pág. 15.

En cuanto a los factores psicológicos y sociológicos algunos autores como Claude Bernard en la explicación de la teoría de la “civilización”, señalaba los síntomas que esa situación provocaba en el individuo. De forma similar, otros autores como el prestigioso psicólogo **William James** se inclinaban más por denominar dichos síntomas como “**fatiga o signo de falla**”, pero sin llegar a delimitar un concepto uniforme.

En el siglo XX el fisiólogo norteamericano Walter Cannon introdujo como referente básico para determinar el equilibrio del medio interno en el campo de la fisiología, el término “**homeostasis**” ⁽¹²⁾. Término compuesto por dos términos griegos “*homeo*” y “*estasis*”, los cuales significan respectivamente, “similar o semejante” y “estabilidad o equilibrio”.

Sin embargo, Cannon modificó ligeramente el significado estricto de estos términos para realizar la explicación del nuevo concepto en el campo de la fisiología aplicando las bases de Claude Bernard, el cual, había formulado una ley fisiológica general de gran importancia basada en la consideración de que “la constancia del medio interno es la condición indispensable para la vida autónoma” la cual prepara al organismo ante cualquier cambio que le cause una amenaza ⁽¹³⁾.

Atendiendo a las consideraciones de Bernard, Cannon denominó **homeostasis** al conjunto coordinado de procesos fisiológicos encargados de mantener esa constancia, regulando las influencias del medio externo y las respuestas correspondientes del organismo, destacando además que los procesos homeostáticos son procesos continuos que varían su efectividad a lo largo de la vida y cuya actividad proviene del sistema endocrino y del sistema nervioso central, ayudando al organismo a adaptarse o evolucionar en relación al entorno que lo rodea ⁽¹⁴⁾.

⁽¹²⁾ CANNON, W.B.: “The Wisdom of the Body”, W.W. Norton and Company, 1932, pág. 312 y ss.

⁽¹³⁾ CANNON, W.B.: “Physiological Review”, Organization for Physiological Homeostasis, Vol.IX, N° 3, 1929, págs. 422-423.

⁽¹⁴⁾ CANNON, W.B.: “Physiological Review”, Organization for Physiological Homeostasis, Vol.IX, N° 3, 1929, págs. 399-400.

Como se han constatado, fueron numerosos los avances realizados por Cannon en el campo de la fisiología, pero en relación al concepto de estrés, cabe señalar que dicho autor ya utilizó la palabra estrés para referirse a todo estímulo susceptible de provocar una reacción, la liberación de catecolaminas ⁽¹⁵⁾, que prepara al organismo para enfrentarse ante una situación de huida o de lucha.

Asimismo sirvió posteriormente para designar también a aquellos factores del medio cuya influencia exige un esfuerzo inhabitual de los mecanismos homeostáticos ⁽¹⁶⁾, pudiendo ocurrir en algunos casos que la capacidad adaptativa de estos mecanismos pueda verse desbordada y comience entonces una alteración en el equilibrio del medio interno del organismo. Situación definida por Cannon como el nivel máximo de estrés que un organismo puede neutralizar, a partir del cual, cabría considerar que dicho organismo está bajo los efectos patógenos del estrés provocando un debilitamiento en los mecanismos homeostáticos si esa situación no mejora.

El reconocimiento de que los organismos vivos pueden estar sometidos a ciertas presiones, y no sólo los cuerpos sin vida como se había reconocido anteriormente en el campo de la física, fue un gran paso hacia adelante en el conocimiento y posible tratamiento de lo que pasaría a conceptualizarse como estrés.

En éste sentido, Cannon señaló algunos síntomas que nuestro cuerpo tiene ante situaciones con niveles de presión elevadas como la estimulación del Sistema Nervioso y la descarga de Adrenalina por las Glándulas médulo-suprarrenales cuando estamos ante una situación que nuestro cuerpo considera de peligro, provocando modificaciones cardiovasculares que preparan al cuerpo para la defensa.

⁽¹⁵⁾ MORERA FUMERO, A.L. y GONZÁLEZ DE RIVERA, J.J.: “Relación entre factores de estrés, depresión y enfermedad médica”. *Psiquis*, 1983, pág. 253.

⁽¹⁶⁾ CANNON, W.B.: “Stresses and Strains of homeostasis”. *The American Journal of the Medical Sciences*, Vol. 189, 1935, págs. 1-35.

Dicha situación se aprecia muy claramente en las siguientes imágenes:

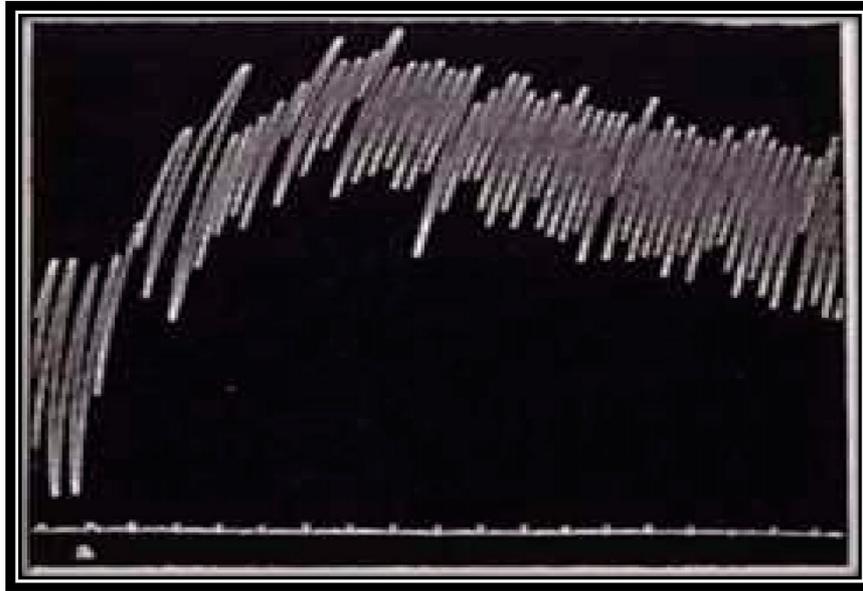


Imagen del ritmo cardiaco de la sangre cuando no está expuesta a segregaciones de adrenalina ⁽¹⁷⁾.

A tenor de la imagen se puede apreciar como la sangre, en la ausencia de las glándulas suprarrenales, permanece sin cambios, aunque el organismo muestre todos los signos característicos de la estimulación simpática.

Para la obtención de estos resultados sin la alteración del organismo por la adrenalina que segregan las glándulas suprarrenales ante una situación de alarma, Cannon, ataba los vasos sanguíneos que conectaban con las glándulas suprarrenales y los sometía a la exposición de anestesia con éter para así eliminar la existencia de adrenalina en la sangre, algo que no sería posible sin este procedimiento científico.

⁽¹⁷⁾ CANNON, W.B.: “Bodily Changes in Pain, Hunger”, Fear and Rage: An Account of Recent Researches into the Functions of Emotional Excitement, New York, 1915, pág. 56.

Una vez constatadas las respuestas de la sangre en ausencia de adrenalina, cabe destacar la imagen del ritmo cardiaco de un organismo sin alteración en su sistema suprarrenal, para así manifestar el cambio que existe en el organismo.

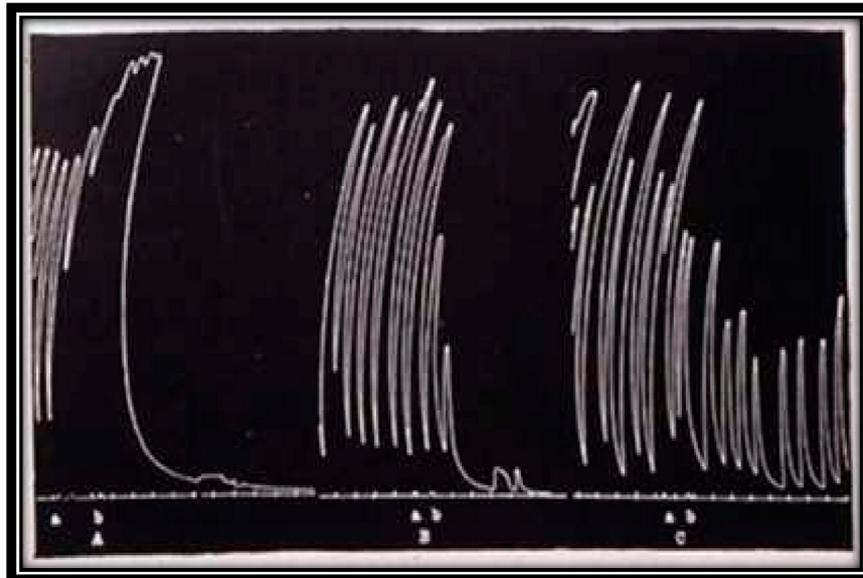


Imagen del ritmo cardiaco de la sangre cuando está expuesta a segregaciones de adrenalina ⁽¹⁸⁾.

Como se aprecia en las imágenes expuestas anteriormente, el ritmo cardiaco del organismo sometido a una amenaza se ve alterado al activarse la segregación de adrenalina generando de este modo, una activación de todo el cuerpo y poder así afrontar con mayor movilidad y rapidez la nueva situación.

Como mecanismo de adaptación y protección el propio organismo en este tipo de situaciones libera masivamente, opiáceos endógenos para disminuir las sensaciones de dolor. Además se aumenta la agudeza de los sentidos y suele cesar la actividad digestiva y reproductora.

Todas estas son respuestas inmediatas y normales de un organismo que pretende adaptarse fácilmente a una situación. Por tanto, salvo que la situación generadora de estrés se mantenga en el tiempo, no se llegaría a padecer la patología de estrés.

⁽¹⁸⁾ CANNON, W.B.: “Bodily Changes in Pain, Hunger”, op.cit., pág. 57.

B) Teoría del Síndrome General de Adaptación (SGA) de Selye:

Las consideraciones señaladas anteriormente, es especial las de Cannon, fueron un buen caldo de cultivo para que en 1935 el endocrino húngaro de la Universidad de Montreal, Hans Selye, alcanzará el descubrimiento de que, independientemente de las enfermedades que podamos padecer las personas, todas contamos con la existencia de constantes biológicas comunes.

Es notorio señalar que dicho hallazgo científico se basó en la respuesta que tienen las personas y animales ante situaciones estresantes ⁽¹⁹⁾ y no en un estímulo como había afirmado anteriormente Cannon. En base a ello, Selye consideraba que la reacción de estrés en un organismo es el mecanismo de respuesta que se produce cuando existe una demanda externa con el fin de que el propio ser se adapte y se proteja de dicho estímulo, ya sea desagradable o agradable ⁽²⁰⁾.

A tenor de la anterior consideración de Selye, se puede establecer, que sin un agente externo al organismo que atente contra la estabilidad mental o somática del mismo, no cabría la existencia de estrés perjudicial ⁽²¹⁾.

La señalada respuesta de las personas y animales ante situaciones estresantes fue la base de la denominada teoría “General Adaptation Syndrome” o “**Síndrome General de Adaptación**”. Teoría reconocida y aceptada por la mayoría de los especialistas en la materia, consagrándole así, como el “**padre del estrés**” ⁽²²⁾ por su gran influencia en el desarrollo de la noción de estrés ⁽²³⁾.

⁽¹⁹⁾ SELYE, H.: “The Stress Concept: Past, Present, and Future”, COOPER, C.L. (ed.): Stress Research. Issues for the Eighties, Wiley, New York, 1983, págs. 1-20.

⁽²⁰⁾ SELYE, H.: “The Stress Concept: Past, Present, and Future”, op.cit., págs. 1-20.

⁽²¹⁾ SANDIN, B.: “El estrés”, BELLOCH, A., SANDIN, B. y RAMOS, F. (ed.): Manual de psicopatología, McGraw-Hill, Madrid, 1995, pág. 3-52.

⁽²²⁾ BREZNITZ, S. y GOLDBERGER, L.: “Stress Research at a Crossroads”, Free Press, New York 1993, pág. 4-6.

⁽²³⁾ Hans Selye, realizó numerosos experimentos e investigaciones relacionadas con el sistema nervioso, destacando por su influencia en el campo de la medicina psicosomática, el descubrimiento del síndrome general de adaptación (SGA). El SGA, como se pone de manifiesto en la obra “*The Stress of Life*” de

La mencionada teoría del Síndrome General de Adaptación, sobre la configuración específica del proceso y estados fisiológicos que aparecen como respuesta a los distintos tipos de estímulos externos o “estresores” ⁽²⁴⁾, se basa en un proceso con 3 etapas diferenciadas ⁽²⁵⁾ donde se explica cómo surge la activación del eje hipotálamo-hipofísico-suprarrenal y del sistema nervioso autónomo ante una sensación de estrés causada por esos distintos cambios del ambiente, provocando la formación de un síndrome ⁽²⁶⁾ que pasa por distintas fases o etapas:

b1) Fase de alarma:

Se constituye cuando el organismo se encuentra ante una situación de peligro que provoca la activación del sistema nervioso simpático y de la médula adrenal aumentando la secreción de adrenalina y noradrenalina ⁽²⁷⁾, como respuesta a dicha amenaza para el organismo.

La finalidad del aumento de las secreciones de adrenalina y noradrenalina es movilizar rápidamente los recursos energéticos de nuestro cuerpo para optar por una respuesta de lucha o huida ⁽²⁸⁾ ante la presencia de un estímulo potencialmente amenazante y nuevo.

H.Selye, fue el resultado de profundizar en la investigación de las hormonas gonadales, donde descubrió que mediante la inyección de extractos ováricos en los animales, generaba un aumento del peso de las glándulas suprarrenales, la atrofia del timo y de los ganglios linfáticos, así como la aparición de úlceras gástricas. Asimismo observó que administrando extractos de placenta, de bazo o de riñón se producía el mismo efecto. Sin embargo, aunque el nuevo descubrimiento desacreditó la certeza de la primera investigación, Selye se esforzó por encontrar una respuesta lógica a dicha circunstancia mediante el uso de estímulos como el calor, el frío, el aumento de ejercicio físico, inyectando adrenalina, etc. Analizando los resultados con los nuevos estímulos observó que dichos estímulos también producían las mismas reacciones, consagrándose así, el famoso síndrome general de adaptación.

⁽²⁴⁾ BENJAMIN STORA, J.: “El Estrés”, Publicaciones Cruz O., México, 1992, pág. 67.

⁽²⁵⁾ LAZARUS, S. y FOLKMAN, S.: “Estrés y procesos cognitivos”, Martínez Roca, Barcelona 1986.

⁽²⁶⁾ SELYE, H.: “The Stress of Life”, McGraw Hill, New York, 1976, pág. 55

⁽²⁷⁾ SORIANO MAS, C.: “Fundamentos de Neurociencia”, UOC, 2007, pág. 320.

⁽²⁸⁾ SELYE, H.: “The Stress of Life”, op.cit., pág. 55 y ss.

En éste sentido, desde el ámbito médico-clínico, ésta fase de alarma se basa en cambios fisiológicos necesarios para satisfacer las demandas generadas por los agentes estresores y se caracteriza por “una alerta general con modificaciones hemodinámicas”⁽²⁹⁾.

Las modificaciones hemodinámicas que existen para adaptar al organismo al ambiente con estímulos nuevos son respuestas vegetativas caracterizadas por el incremento de catecolaminas y cortisol tales como:

- 1) Disminución de la temperatura, taquicardia, hipotonía muscular, hipotensión, anuria con hemoconcentración.
- 2) Si las primeras respuestas no consiguen la adaptación del organismo a la nueva situación, suelen venir respuestas como la hipertensión, la hiperglucemia, la diuresis, la hipertermia...

Después del primer intento de adaptación a la nueva situación, si la situación persiste el organismo pasa la segunda fase, fase de resistencia.

b2) Fase de resistencia: Durante esta fase el organismo busca la inminente reorganización de sus recursos para adaptarse y poder sobrevivir al ambiente en el que está inmerso. En este periodo desaparecen los síntomas y alteraciones iniciales a las que el afectado estaba sometido, aunque seguirá en una situación de amenaza y el nivel de secreción de corticoides se mantendrá en un nivel elevado.

La duración de la fase de resistencia y el nivel elevado de corticoides, variará en función del sujeto y de los recursos del mismo ante nuevos ambientes. Sin duda, cualquier persona en esta situación buscará sobrevivir e intentar superar tal situación. En el caso de que no consiga superar la situación y no pueda sostener durante más tiempo sus niveles de resistencia se introducirá en la tercera fase, denominada de agotamiento.

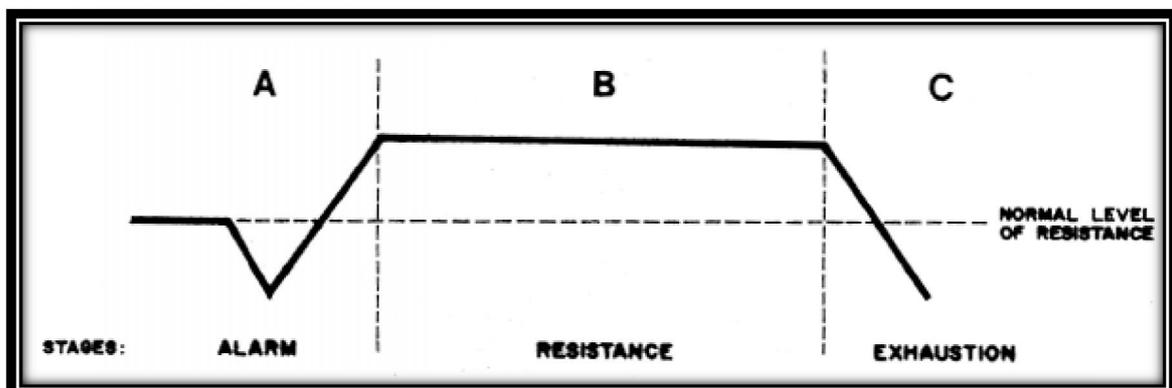
⁽²⁹⁾ MARTINEZ PLAZA, C.A.: “Estrés. Aspectos médicos”, Vol. II, INSHT, Madrid, 2007, pág. 6.

b3) Fase de Agotamiento:

Cuando el organismo ha hecho uso de sus diversas estrategias de adaptación pero se encuentra con un estresor lo suficientemente severo de manera permanente o crónica, las defensas somáticas del mismo, comienzan a descender imposibilitando las posibilidades de recuperación generando una enfermedad grave y peligrosa para la integridad del afectado, pudiendo incluso llegar a provocar la muerte si no hay ningún cambio favorable.

Desde el punto de vista fisiológico, durante ésta fase, los agentes estresores que han causado la situación en la que está inmersa el organismo producen un vaciamiento de las defensas somáticas, ya que la corteza suprarrenal y la adenohipófisis, pierden su capacidad para segregar hormonas que hicieran posible la adaptación del afectado al estrés. Debido a esa disminución de hormonas, la adaptación alcanzada en la fase anterior desaparece y reaparecen síntomas similares a los de la fase de alarma.

Como se ha señalado anteriormente, durante las tres fases del denominado “Síndrome General de Adaptación” los niveles de defensa del organismo van variando. Dichas variaciones se pueden apreciar claramente en el siguiente gráfico:



- Fases del Síndrome General de Adaptación postulado por Hans Selye en 1974. ⁽³⁰⁾

⁽³⁰⁾ RAPPORT, D.J., REGIER, H.A. y HUTCHINSON, T.C.: “Ecosystem behaviour under stress”, Vol.125, Nº 5, The American Naturalist, 1985, págs. 617- 38.

Analizando la imagen anteriormente expuesta se puede apreciar que todos los organismos tenemos un nivel normal de resistencia, el cual varía durante las distintas etapas del Síndrome General de Adaptación.

Durante la fase de alarma, el nivel de resistencia baja por debajo del nivel normal durante un corto periodo de tiempo, ya que de forma inmediata a la bajada del nivel de resistencia el organismo como mecanismo de defensa aumenta dicho nivel a valores superiores al normal para preparar al organismo para la acción.

El aumento del nivel de resistencia viene provocado por una mayor frecuencia cardiaca que aumenta la coagulación de la sangre en todo el organismo, sobre todo en las partes del cuerpo que pueden ser necesarias para la acción, como músculos, corazón, cerebro...

Durante el estado de alarma no sólo aumenta el ritmo cardiaco sino que también se agudizan los sentidos y aumenta la capacidad respiratoria ayudando a la oxigenación de la sangre.

Éste nivel de resistencia mayor al nivel normal, disminuye, si el estímulo generador de dicha situación desaparece, o bien se mantiene, como consecuencia de la prolongación en el tiempo de dicho estímulo. De este modo, el organismo tendría un nivel de resistencia superior al normal como se aprecia en la fase B) de la imagen.

Durante la fase B), de resistencia, se alcanza un elevado nivel de resistencia que se mantendrá durante un periodo de tiempo que variará en función de la capacidad del organismo para mantener ese esfuerzo frente a la situación que está padeciendo.

Una vez que el organismo se ve superado por el estímulo que genera la situación de estrés, se adentra en la tercera fase la fase C) o de agotamiento.

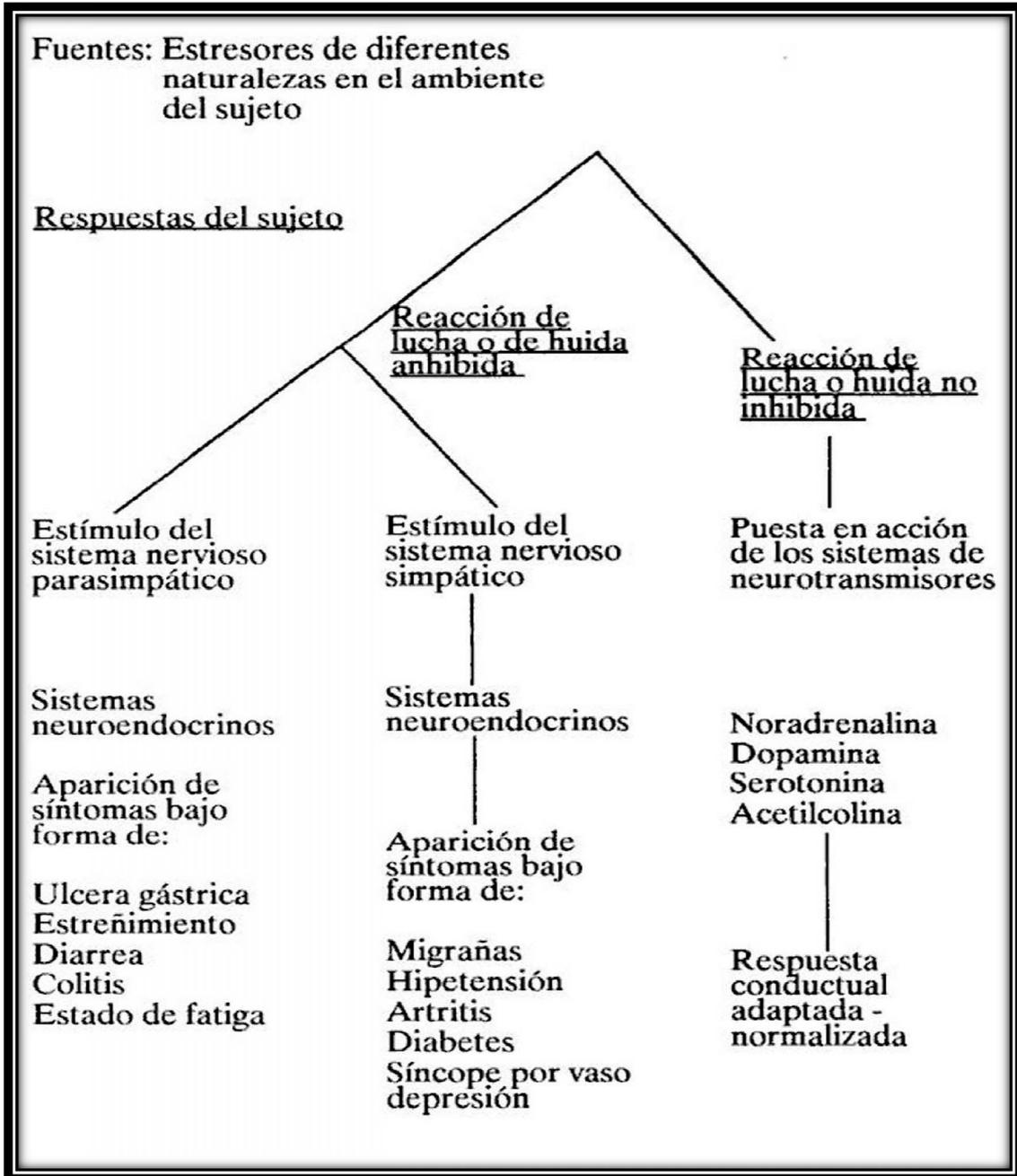
Durante ésta fase, como vemos en el dibujo, el nivel de resistencia va disminuyendo progresivamente hasta encontrarse en niveles inferiores al normal, pudiendo llegar hasta

la desaparición de dicho nivel quedando un organismo sin defensas resistentes para mantener al cuerpo en un estado sano, llegando incluso a poder perder la vida.

En relación a la activación fisiológica que sufre el organismo ante una situación de estrés, anteriormente ya se ha destacado que de forma paralela en este tipo de situaciones, el organismo también genera una activación psicológica ya que aumenta su capacidad de concentración y atención, en relación al entorno que le ha generado ese estímulo.

Sin embargo, la situación de estrés y la activación tanto fisiológica como psicológica no son las únicas respuestas que el cuerpo afectado produce ante dicha situación, sino que también afecta a otras partes del cuerpo como se puede apreciar en el siguiente cuadro donde se manifiestan las **respuestas viscerales a los estados emocionales**⁽³¹⁾:

⁽³¹⁾ BENJAMIN STORA, J.: “El Estrés”, op. cit., pág. 68.



Como se puede observar en el cuadro señalado, el estrés puede afectar al organismo generando la aparición de síntomas muy variados los cuales pueden ir desde el estado fatiga, úlceras gástricas, estreñimiento, diarrea o colitis hasta migrañas, hipertensión, diabetes, artritis, síncope por vaso depresión e incluso llegando a la muerte.

C) Secuencia temporal y causal del estrés:

Una vez analizado el concepto de estrés y las fases del Síndrome General de Adaptación por el que pueden pasar los individuos afectados por una situación de estrés, cabe señalar la secuencia temporal y causal que sufre un organismo entre el momento en que surge la respuesta específica o activación fisiológica y el momento de apreciación del individuo o evaluación cognitiva.

En relación a ello, existen distintas posturas doctrinales al respecto:

- 1) Por un lado, se encuentran los autores ⁽³²⁾ que consideran que durante la generación del estrés un estímulo ambiental produce una evaluación cognitiva negativa a la que sucede una activación fisiológica y la consecuente ansiedad como emoción dolorosa. Según esto, lo que pensamos precede a lo que sentimos.
- 2) En contraposición a los anteriores, existe otra parte de autores ⁽³³⁾ que consideran que un estímulo ambiental produce una activación fisiológica seguida de una interpretación negativa de dicha activación y finalmente una emoción dolorosa.

Entre ambas posturas doctrinales existen diferencias en relación al cómo y al cuándo interactúan los aspectos físicos y psíquicos, pero sin embargo, donde no existen contraposiciones es en considerar como factor fundamental de la generación del estrés en las personas a nuestros pensamientos y valoraciones de nuestro entorno.

⁽³²⁾ LAZARUS, R.S.: "From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks", Annual Review of Psychology, nº 44, 1993, pág. 5.

ELLIS, A.: "Una terapia breve más profunda y duradera: Enfoque teórico de la Teoría Racional Emotivo-Conductual", Paidós Ibérica, Barcelona, 1999.

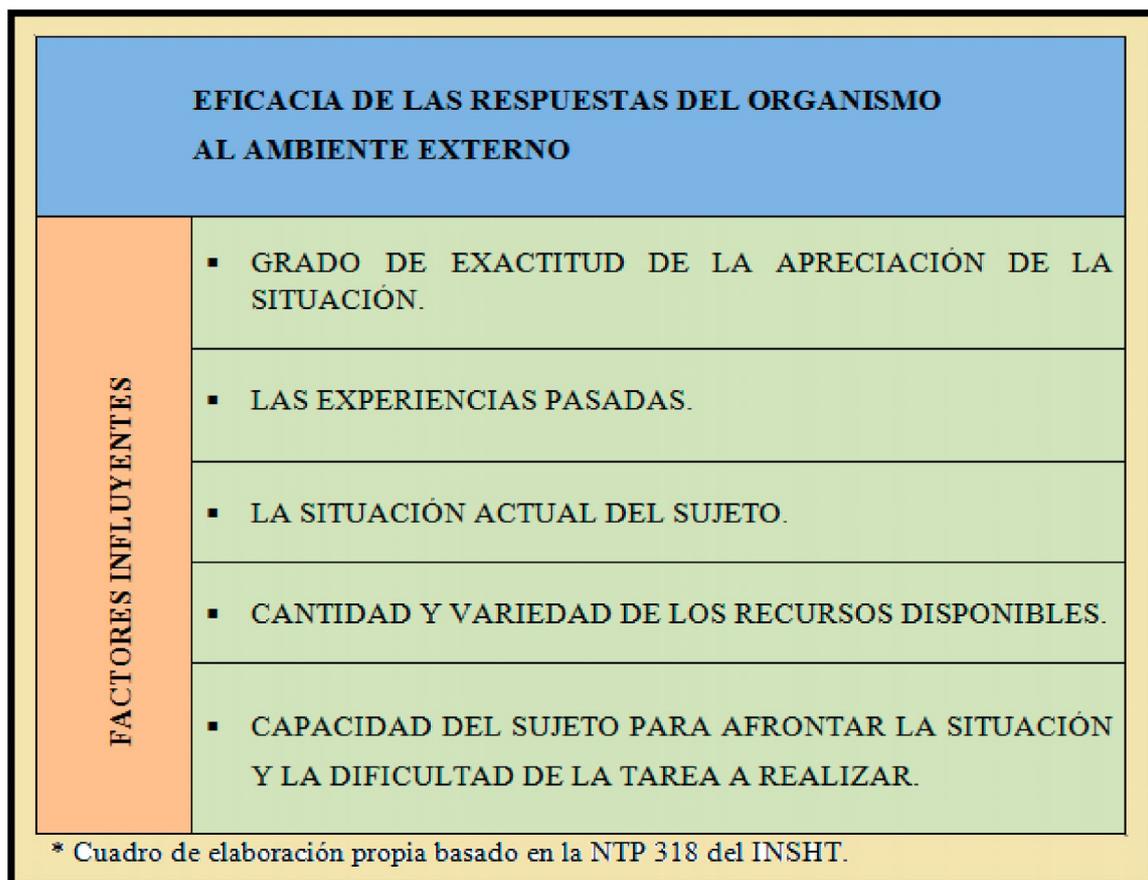
BECK, J.: "Terapia Cognitiva: Conceptos básicos y profundización", Gedisa, España, 2000.

BUTLER, A.C, CHAPMAN, J.E., FORMAN, E.M. y BECK, A.T.: "The empirical status of cognitive-behavioral therapy: a review of meta-analyses". Clin Psychol, nº 26, 2006, págs. 17-31.

⁽³³⁾ SCHACHTER, S y SINGER, J: "Cognitive, social and physiological determinants of emotional state". Psychology Review nº 69, págs. 379-99.

En este sentido, el propio organismo ante cualquier experiencia busca mantenerse en una situación de equilibrio, generando para ello, respuestas para modificar o eliminar los estímulos que puedan causar problemas para el mismo. Derivado de ello, nace la necesidad de evaluar y decidir las posibles alternativas de respuesta.

La eficacia de este proceso está en función de una serie de factores entre los que cabe mencionar:

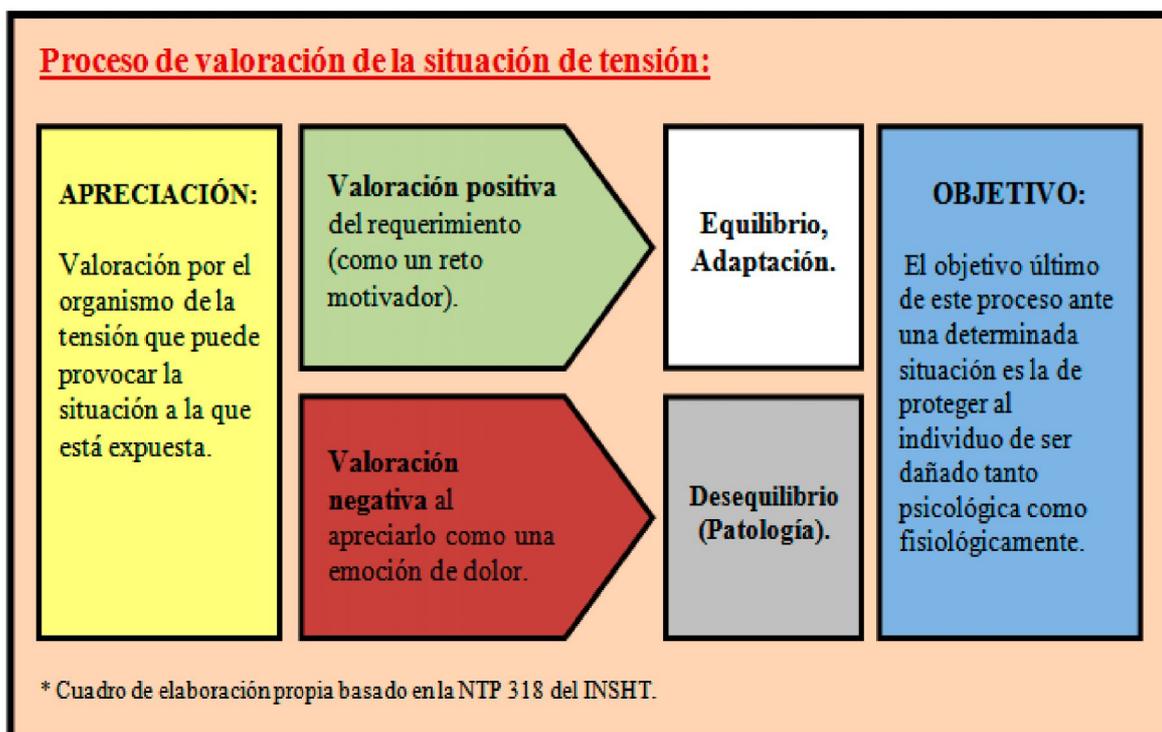


En conexión a este tipo de respuestas, el organismo también cuenta con respuestas internas para controlar y neutralizar los síntomas emocionales que amenacen al mismo. Al igual que en el caso de las respuestas externas, este tipo de respuestas, surgen como consecuencia de la necesaria apreciación y valoración de las consecuencias que puede provocar la nueva tensión que afecta al organismo.

Las consecuencias de la amenaza provocarán distintas exigencias dependiendo de la perspectiva que el individuo dé a los hechos:

- 1) Desde una **perspectiva positiva** puede ser valorado como un **reto motivador**.
- 2) Desde una **perspectiva negativa** puede originar una **emoción desequilibrante** para el organismo, provocándole una sensación de dolor y malestar tolerables.

En definitiva, ante la apreciación de una nueva tensión la finalidad de este proceso de respuesta es la protección de sufrimiento por parte del individuo tanto en el ámbito fisiológico como psicológico, como se puede apreciar en el siguiente cuadro:



En relación con la valoración de las situaciones que los individuos nos vamos encontrando en el transcurso de nuestra vida, destacar que las respuestas “internas” y “externas” están vinculadas entre sí, ya que, la elección de unas en una experiencia pasada influye en las elecciones futuras. Si por ejemplo, en una ocasión se opta por la elección de intentar afrontar la situación pero las repuestas del organismo fracasan en el intento, dicha situación generará, en primer lugar, la aparición de síntomas negativos

para dicho individuo, como el estrés. En segundo lugar, aparejado al malestar y al estrés sufrido por el fracaso en la elección, tal sensación, puede causar una sensación de inseguridad en el organismo por la conciencia de contar con “respuestas ineficaces” para afrontar este tipo de situaciones, disminuyendo la capacidad de afrontar la propia situación del presente, así como situaciones similares en el futuro.

Si por el contrario, las respuestas adoptadas no fracasan, la capacidad adaptativa del organismo será superior.

D) Tipos de estrés: Estrés positivo y estrés negativo:

El estrés al igual que otros riesgos para la salud es consecuencia de diversos factores, por lo que se podrían realizar distintas clasificaciones sobre un mismo riesgo. En el caso del estrés a continuación se exponen dos enfoques representativos, por su claridad y relevancia, en la materia.

d1) Enfoque de estrés positivo y estrés negativo de Selye:

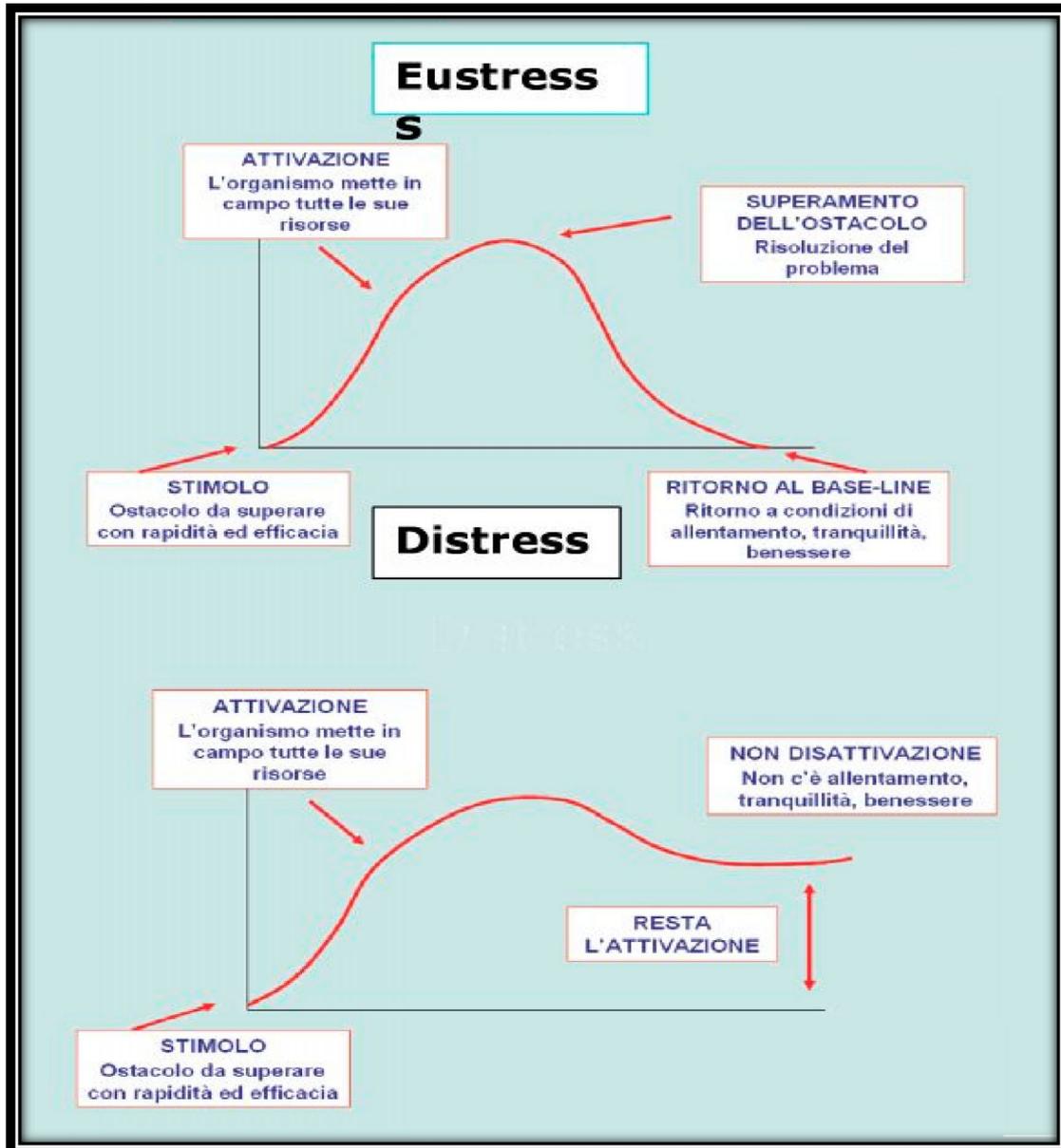
El enfoque establecido por Hans Selye en 1974 sobre estrés positivo y estrés negativo tiene como base la valoración, positiva o negativa, que puede hacer un individuo afectado por una situación de estrés. Para Selye dichos tipos de estrés son definidos como:

- **Eustrés:** Es el tipo de **estrés bueno** que se asocia, presumiblemente a sentimientos positivos y estados de salud física.
- **Distress:** Es el tipo de **estrés malo** asociado con los sentimientos negativos y estados destructivos para el individuo ⁽³⁴⁾.

Una forma sencilla de diferenciarlos y de conocer cuando se produce cada tipo de estrés, se aprecia fácilmente en la siguiente imagen:

⁽³⁴⁾ LAZARUS, R.S.: “From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks”, op.cit, pág. 5.

- Cuadro comparativo entre los tipos de estrés positivo y negativo ⁽³⁵⁾.



En ésta imagen se observa que en ambos casos durante el primer momento, cuando el organismo se encuentra ante un estímulo amenazante u obstáculo a superar con rapidez y eficacia. Para ello, en la fase intermedia utiliza todos los recursos posibles para conseguir dicho objetivo.

⁽³⁵⁾ PRATESI, F.: “Come intervenire per curare lo stress cronico”, Sep-2010.

La principal diferencia entre ambos se produce en la última fase, ya que mientras en el caso del eustress o estrés positivo el organismo es capaz superar la situación recobrando la situación de tranquilidad y bienestar, en el caso de distress o estrés negativo, el organismo no es capaz de superar dicho obstáculo teniendo que mantener la activación de sus recursos durante más tiempo, sin por ello conseguir una situación beneficiosa ni saludable para el organismo.

En conexión con el Síndrome General de Adaptación (SGA) del propio Hans Selye, podríamos afirmar que el eustress o estrés positivo es aquel que se genera en el organismo durante la última parte de la fase de alarma y brevemente en el inicio de la fase de resistencia, sin llegar a la fase de agotamiento donde ya pasaría a ser negativo o distress como se evidencia en la siguiente figura:

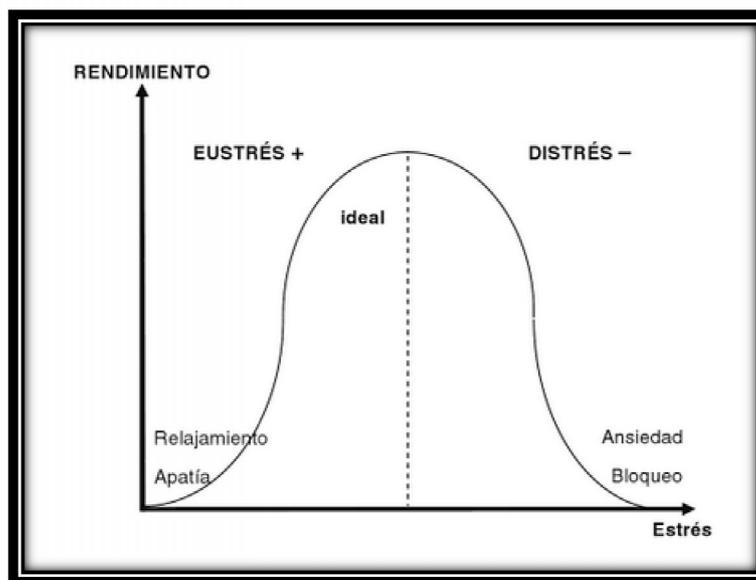


Figura del cambio del eustress (positivo) al distress (negativo) ⁽³⁶⁾.

Tanto el rendimiento como el nivel de estrés en un inicio se encuentra en niveles bajos, cuando va aumentando, el estrés aumenta el rendimiento al aumentar los recursos utilizados por el organismo llegando nivel ideal donde el organismo está estimulado y motivado para la actividad. Si esa situación de consumo de recursos se prolonga en el tiempo, empieza a descender el rendimiento, como se aprecia en la segunda parte del gráfico, apareciendo así el estrés negativo y sensaciones de ansiedad y bloqueo.

⁽³⁶⁾ ACOSTA VERA, J.M^a.: “Gestión del Estrés: Cómo entenderlo, cómo controlarlo y cómo sacarle provecho”, Profit, Barcelona, 2011, pág. 52.

A tenor de lo anterior, las diferencias entre ambos tipos de estrés son bastante visibles, sin embargo, en la definición de ambos Hans Selye no estableció si las diferencias entre ambos eran de origen fisiológico o psicológico.

En base a sus consideraciones en el Síndrome General de Adaptación, podríamos afirmar que la diferencia radica en la implicación de corticosteroides suprarrenales, en algunos casos como protección (anabólicos) y en otros de forma destructiva y perjudicial (catabolismo) ⁽³⁷⁾.

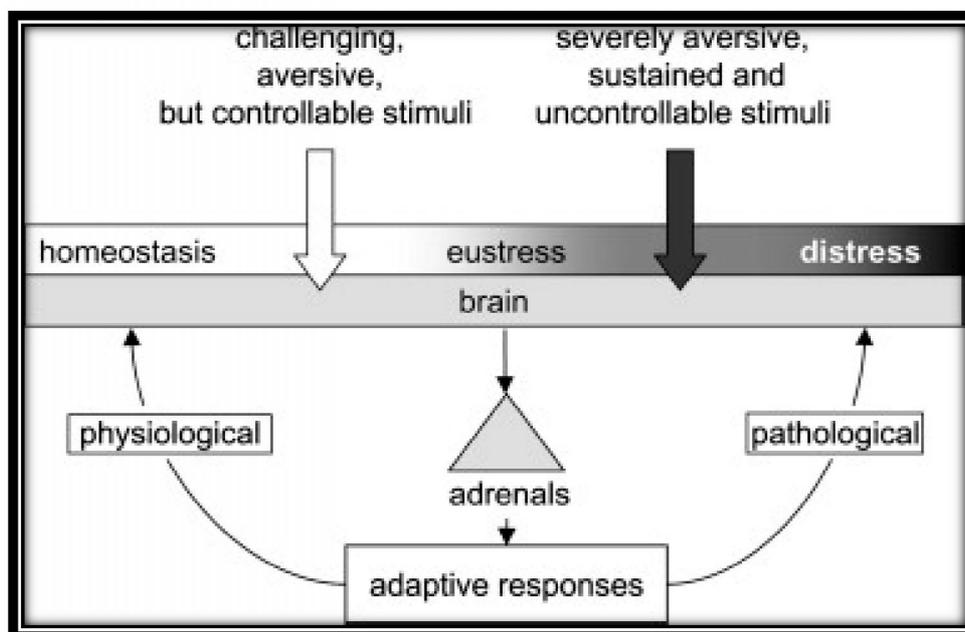


Figura sobre la diferencia entre respuestas fisiológicas y patológicas. ⁽³⁸⁾

La figura anteriormente expuesta nos muestra como ante una estimulación del organismo, el cerebro del mismo segrega adrenalina para intentar controlar la nueva situación.

⁽³⁷⁾ LAZARUS, R.S.: “From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks”, op.cit, pág. 5.

⁽³⁸⁾ ENGELMANN M., LANDGRAF, R. y CARSTEN, T.W.: “The hypothalamic- neurohypophysial system regulates the hypothalamic-pituitary-adrenal axis under stress: An old concept revised”, Science direct, págs. 133-149.

En el lado izquierdo, se puede observar como las respuestas adaptativas del organismo pueden superar y controlar los estímulos aversivos generando una situación positiva para el organismo (eutress), como señala la flecha de color blanco.

Al haber superado los obstáculos negativos el organismo fisiológicamente pasaría a la situación de homeostasis donde controlaría de nuevo la situación.

Por el contrario, en lado derecho de la imagen, podemos observar como las respuestas adaptativas generadas por el organismo no han sido capaces de superar las severas y aversivas amenazas de los estímulos estresores, el nivel de activación de los sistemas neuroendocrinos se mantienen en niveles elevados durante un largo periodo de tiempo pudiendo ser peligrosos para el organismo ya que comenzaría a encontrarse en situaciones de angustia, apatía y malestar (distress).

En conexión con los sentimientos, negativos y positivos, que puede provocar el estrés Hans Selye afirmó que los estresores que pueden afectar al individuo no son exclusivamente de origen físico sino que también pueden tener naturaleza psicológica, siendo éstos los que con mayor frecuencia activan las respuestas ante situaciones estresantes ⁽³⁹⁾, como sucede en el caso de emociones como el odio, la alegría, el temor, etc.

En éste sentido señalar que aunque los estresores psicológicos no sean tan visibles como los físicos pueden generar consecuencias más severas y duraderas en el tiempo, causando por tanto, mayor perjuicio para el afectado.

⁽³⁹⁾ SELYE, H.: “The Stress Concept: Past, Present, and Future”, op.cit., págs. 1-20.

d2) Enfoque de estrés positivo y estrés negativo de Lazarus:

En la misma línea que Hans Selye, el prestigioso Richard Lazarus establece una distinción entre tres tipos de estrés ⁽⁴⁰⁾:

a) **El daño** sería una lesión psicológica como consecuencia de un acto que ya ha ocurrido, como por ejemplo, una pérdida irrevocable.

b) **La amenaza** es la situación en la que el daño todavía no ha tenido lugar, pero puede ser inminente.

c) **El desafío** consistiría en la situación en la que las demandas son difíciles pero nos sentimos seguros de poder superarlas con eficacia mediante la activación y despliegue de nuestros recursos de defensa.

Estos estados diferentes de estrés psicológico son presumiblemente provocados por distintas condiciones previas, tanto en el medio ambiente como en la persona, produciendo consecuencias diferentes dependiendo de estos factores. No todas las situaciones afectan a todas las personas por igual. Por ejemplo, mientras que en un caso una situación puede provocar en una persona una importante amenaza, bloqueándola a nivel mental y físico, en otra persona puede generar un estímulo positivo y motivador ya que lo percibe y valora como un reto estimulante.

A modo de conclusión, en relación con el estrés, señalar que el significado señalado anteriormente de estrés, no es muy dispar a lo que oficialmente se entiende en nuestro lenguaje, donde se define como “La tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves” ⁽⁴¹⁾. Cosa bien distinta son los usos de dicha palabra y la sensibilización e importancia que ha ido cogiendo dicho término en la sociedad actual.

⁽⁴⁰⁾ LAZARUS, R.S.: “From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks”, Annual Review of Psychology, nº 44, 1993, pág. 5.

⁽⁴¹⁾ Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.

VII. Marco normativo y --- acuerdos internacionales

VII. Marco normativo y acuerdos internacionales en busca de la prevención de los riesgos emergentes:

Como se ha señalado anteriormente el estrés ha ido cogiendo especial interés en el ámbito laboral, prueba de ello son las siguientes referencias normativas:

A) El acuerdo Internacional para la negociación colectiva de 2005:

En el Acuerdo Internacional para la negociación colectiva de 2005 (ANC 2005) suscrito por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/ Eurocuadros), ya se puso de manifiesto la preocupación de empresarios y trabajadores en materia de estrés laboral.

Analizando dicho Acuerdo Europeo se debe destacar que es un referente en ésta materia ya que se pueden conocer las pautas y criterios de actuación establecidas a nivel europeo. Asimismo, dicho ejemplo de negociación sirve para determinar la búsqueda de la consecución de objetivos como; el aumento de la sensibilización y mayor comprensión de esta materia con el fin de eliminar, prevenir o reducir el problema del estrés en el ámbito laboral y así intentar mejorar el funcionamiento de las empresas europeas y las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Para la consecución de éstas pretensiones, en dicho Acuerdo Internacional para la negociación colectiva, se estableció un Anexo en relación a ésta materia denominado “Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo”.

B) Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo:

En el contenido de dicho acuerdo sobre el estrés ligado al trabajo se puede observar que el estrés en el ámbito laboral es un aspecto de preocupación reconocido tanto por los empresarios como por los trabajadores a nivel nacional, europeo e internacional.

Consecuencia de de ello, fue su inclusión en el programa de trabajo del Diálogo Social 2003-2005 por los interlocutores sociales a nivel europeo.

A través del Diálogo Social de 2003-2005, se intentaban conseguir 2 objetivos generales:

- 1) Incrementar la sensibilización y la comprensión de los empleadores, los trabajadores y de sus representantes acerca de la cuestión del estrés relacionado con el trabajo, y así atraer su atención respecto a los signos que pueden indicar los problemas de estrés ligado al trabajo.
- 2) Proporcionar un marco a los empleadores y a los trabajadores para identificar y prevenir o manejar los problemas del estrés relacionado con el trabajo.

En relación al segundo objetivo señalado, el propio acuerdo aclara que dicho objetivo no tiene como fin encontrar al culpable o causante del estrés, sino que su misión pretende minimizar los problemas del estrés a través de la identificación, prevención y manejo de los ambientes laborales con estrés.

En el establecimiento de los objetivos del acuerdo se reconoce, de forma paralela la existencia de situaciones de acosos y violencia en el lugar de trabajo como factores causantes de estrés que se deberían minimizar o eliminar.

Una vez establecidos los objetivos, el acuerdo establece la descripción del estrés y del estrés ligado al trabajo para así constituir un concepto común de referencia a todos los estados miembros en esta materia. Por lo cual, es muy interesante analizarlo de forma exhaustiva, para así conocer qué condiciones y ambientes de trabajo son considerados como estresantes o con niveles de estrés dañinos para la salud de los trabajadores.

El concepto de estrés adoptado por el Acuerdo Marco a nivel europeo es el siguiente:

“El estrés es un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos”.

Analizando el concepto podemos apreciar que se establece una definición general en la que el estrés puede estar causado por distintos factores que sobrepasan la capacidad de afrontar la situación por el individuo afectado.

En analogía con varias teorías científicas sobre el estrés, en este acuerdo marco, también se reconoce que el estrés no siempre es perjudicial para las personas. Se afirma que si el individuo es capaz de manejar la tensión a corto plazo, puede ser considerado como positivo y que cuanto realmente puede ocasionar reacciones negativas es en el momento en que la persona tiene dificultades para resistir una exposición prolongada e intensa a un estresor.

En ésta línea, se señala que no todos las personas reaccionamos de igual manera ante las distintas situaciones de la vida, ni de igual modo en las distintas etapas de nuestra vida. Por lo que, tanto las consecuencias como el tiempo que puede durar el soportar una situación de estrés, varía en función de la persona y el momento.

En conexión con la capacidad de superar o encontrarse en una situación de estrés por cada persona, en esta norma de referencia, se establece que el estrés no es considerada como una enfermedad, aunque tal situación, sí que pueda producir una reducción de la eficacia en el desempeño de las tareas laborales y causar problemas en la salud y bienestar de las personas. Puede que la dificultad al establecer cuando una persona está en una situación de estrés sea la causa por la que no está reconocida como enfermedad, pero sin duda, es algo evidente que el estrés puede causar graves problemas para la salud.

En relación al ámbito laboral, el acuerdo marco, señala que el estrés que padece una persona puede estar originado por entornos de la persona distintos al laboral, que sin embargo, sí que pueden afectar al rendimiento y eficacia de los trabajadores en sus funciones en su puesto de trabajo, pero que no todas las manifestaciones de estrés en el trabajo, deben ser consideradas como estrés ligado al mismo. Como factores causantes de estrés laboral señala, de forma muy general al contenido del trabajo, su organización, la falta de comunicación o el propio entorno de trabajo.

Como conclusión a estas consideraciones, cabe afirmar que el estrés es una patología que potencialmente puede afectar a cualquier trabajador y cualquier lugar de trabajo, independientemente del tamaño de la empresa, del tipo de actividad, del tipo de contrato o relación laboral en el mercado de trabajo.

Por suerte, en la práctica no todos los trabajadores están necesariamente afectados por el estrés pero lo que sí es un hecho es que en las últimas décadas en nivel de trabajadores afectados por el estrés se ha visto en aumento.

Como consecuencia de ese aumento de personas afectadas y por el consiguiente aumento de costes que ello conlleva para las empresas, se han hecho numerosos estudios para analizar y tratar el estrés ligado al trabajo. La gran mayoría de los estudios en esta materia, han estado enfocados a la búsqueda de una mayor eficacia y mejora de la salud y seguridad en el trabajo, con los correspondientes beneficios económicos y sociales que ello supone para las empresas, para los trabajadores y para toda la sociedad en su conjunto.

En el propio Acuerdo Marco se pone de manifiesto la existencia de estudios y la necesidad de difundir la sensibilización del estrés en los trabajadores y empresarios europeos. Sin embargo, también se manifiesta la dificultad y los problemas de la identificación del estrés relacionado con el trabajo.

Para facilitar la identificación de dicho fenómeno, en el Acuerdo Marco se citan, de forma general, varios indicadores de estrés potencial que pueden indicar la existencia de un problema de estrés ligado al trabajo:

- Un alto nivel de absentismo.
- Una alta tasa de rotación del personal.
- Un elevado número de conflictos o quejas de los trabajadores.

Atendiendo a lo anterior, es evidente que el análisis e identificación de un problema de estrés laboral implica una valoración de elementos empresariales como; la organización del trabajo de la entidad empresarial (adecuación de la carga de trabajo, establecimiento de objetivos reales, adecuación de las capacidades del trabajador a las necesidades del trabajo, etc.), así como de las condiciones de trabajo y del propio entorno (factores físicos de estrés como el ruido, la temperatura, sustancias peligrosas, etc.). Además, sería conveniente para el bienestar de las partes tener una buena comunicación, para que no surjan problemas e incertidumbres respecto a lo que se espera de cada trabajador en su puesto de trabajo e intentar controlar los factores subjetivos, para alienar al puesto trabajo y a la empresa a todos sus integrantes, en busca de un objetivo común, tener un lugar de trabajo saludable y beneficioso para todos.

Tras haber delimitado los objetivos y haber expuesto un concepto general de las situaciones de estrés, el Acuerdo Marco, hace hincapié en quien debe tener la responsabilidad en caso de detectarse estrés en una organización empresarial.

Para establecer quién es el sujeto responsable, se hace alusión a la Directiva Marco 89/391/ CEE de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo ⁽⁴²⁾, donde en su artículo 6 se establece que:

⁽⁴²⁾ Directiva 1989/391/CEE, del Consejo, de 12 de junio sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (LCEur1989/854).

“En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización y de medios necesarios”.

Cumpliendo con sus obligaciones como estado miembro adherido a dicha Directiva, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de ámbito nacional también se establece dicha obligación en el Art. 14.2 cuando se establece que:

“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley”.

De este modo, en el caso de que se identifique un problema de estrés ligado al trabajo, el responsable de tomar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo será el empresario. Sin olvidar la necesaria y obligatoria participación y colaboración de los trabajadores y sus representantes, tal y como establece, el Art. 13 f) de Directiva Marco 89/391/ CEE de 12 de junio de 1989 donde se determina como obligación de los trabajadores:

“Contribuir, de conformidad con los usos nacionales y durante el tiempo que fuese necesario, junto con el empresario y/o los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, a que el empresario pueda garantizar que el medio y las condiciones de trabajo sean seguros y no presenten riesgos para la seguridad y la salud dentro de su ámbito de actividad”.

En el ámbito nacional, cumpliendo nuevamente con las obligaciones de estado miembro adherido a dicha Directiva, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de ámbito nacional también se establece dicha obligación en el Art. 29.6 LPRL. La literalidad de dicho artículo determina, de entre otras obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales:

“Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores”.

En conclusión, tanto a nivel europeo como en la trasposición de la norma al ordenamiento nacional español, el empresario debe garantizar la protección y seguridad de los trabajadores a su cargo. Y en cooperación con ello, los trabajadores deben colaborar en la consecución de dicho objetivo, en este caso el estrés laboral.

Atendiendo nuevamente al Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés ligado al Trabajo en materia de responsabilidades ante una situación de estrés laboral, se determina que:

“Los problemas relativos al estrés ligado al trabajo pueden ser abordados en el marco de una evaluación general de los riesgos profesionales, mediante la definición de una política sobre el estrés diferenciada y/o mediante medidas específicas que apunten a los factores de estrés identificados”.

Analizando dicha consideración, parece que la normativa europea deja libertad a los empresarios en cuanto a los mecanismos para evaluar y prevenir las posibles situaciones de estrés en sus organizaciones empresariales, siempre que se mantenga la seguridad de la salud de los trabajadores. Sin embargo, enumera unas líneas generales de actuación para orientar a los responsables de garantizar la seguridad en esta materia:

- 1) En primer lugar, establece que en esta materia se pueden tomar diferentes medidas para prevenir, eliminar o reducir los problemas de estrés ligado al trabajo, pudiendo ser a nivel colectivo, individual o la combinación de ambas.
- 2) En segundo lugar, señala la posibilidad de utilizar medidas específicas que apunten a factores de estrés identificados o bien hacer uso de medidas en el marco de una política antiestrés de orden general que incluya medidas de prevención y de acción.
- 3) En este sentido, continúa planteando la posibilidad de recurrir a expertos externos a la organización si las competencias requeridas por ésta son insuficientes, siempre que dicha actuación sea conforme a la legislación europea así como a la reglamentación, a los convenios colectivos y las prácticas nacionales.
- 4) A continuación, afirma que una vez establecidas las medidas que la empresa va a utilizar contra el estrés, éstas deberán ser revisadas periódicamente con el objetivo de comprobar su eficacia y evaluar si se están utilizando óptimamente los recursos y cerciorarse de sí esas medidas siguen siendo adecuadas y necesarias. Para ello, establece un elenco de medidas que pueden ser adoptadas por los responsables de la seguridad en materia de estrés en la empresa:
 - Medidas de gestión y comunicación tales como aclarar los objetivos de la empresa, así como el papel de los trabajadores individuales, asegurar un apoyo adecuado de la gestión a los individuos y a los

equipos, asegurar una buena adecuación entre el nivel de responsabilidad y de control sobre su trabajo, mejorar la organización, los procesos, las condiciones y el entorno de trabajo.

- Formar a la dirección y a los trabajadores con el fin de llamar la atención acerca del estrés y su comprensión, sus posibles causas y la manera de hacerle frente y/o de adaptarse al cambio.
- La información y la consulta de los trabajadores y/o de sus representantes, conforme a la legislación europea así como a la reglamentación, convenios colectivos y prácticas nacionales.

En resumen, son medidas generales sobre aspectos claves en la prevención del estrés en el ámbito laboral ya que, por un lado, se hace referencia a distintos aspectos organizativos bastante frecuentes y problemáticos en las empresas, y por otro lado, se da un especial interés a la formación e información a todos los niveles de la empresa, lo cual, es un buen primer paso para comenzar con la sensibilización de las posibles situaciones de estrés laboral y consolidar una política organizativa teniendo en cuenta evitar situaciones generadoras de estrés laboral.

En último lugar, y no por ello menos importante, el Acuerdo Marco establece unas directrices de aplicación y seguimiento del contenido del mismo.

En este sentido, en dicha norma europea se apunta que se trata de un acuerdo marco constituido en base al Art. 139 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (actual Art. 155 TFUE ⁽⁴³⁾) en el que se establece que:

“1. El diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito de la Unión podrá conducir, si éstos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos.

⁽⁴³⁾ Tratado de 25 de marzo 1957, ratificado por Instrumento de 13 de diciembre 2007. (RCL\2009\2300).

2. La aplicación de los acuerdos celebrados a nivel de la Unión se realizará, ya sea según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros, ya sea, en los ámbitos sujetos al artículo 153, y a petición conjunta de las partes firmantes, sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión. Se informará al Parlamento Europeo.

El Consejo decidirá por unanimidad cuando el acuerdo en cuestión contenga una o más disposiciones relativas a alguno de los ámbitos para los que se requiera la unanimidad en virtud del apartado 2 del art. 153”.

A tenor de lo anterior, cabe señalar que el **Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo tiene un carácter voluntario** donde las partes firmantes se comprometen al cumplimiento del mismo y a la participación en su desarrollo conforme a los procedimientos y prácticas propias de los interlocutores sociales en los Estados miembros y en los países del Espacio Económico Europeo. Dicha misión fue encomendada a los miembros del de UNICE/UEAPME, del CEEP y de la CES (y del Comité de Enlace EUROCADRES/CEC).

Dichas directrices fueron introducidas en España en 2006, tras la prórroga acordada el 26 de enero de 2006 ⁽⁴⁴⁾, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), por la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y por la Unión General de Trabajadores (UGT).

⁽⁴⁴⁾ BOE del viernes 10 de febrero de 2006.

VIII. La precariedad laboral

VIII. La precariedad laboral:

Durante los últimos años, uno de los cambios más significativos de nuestro mercado de trabajo ha sido la disminución de contratos permanentes de jornada completa y el consiguiente aumento de los contratos temporales, los cuales se han ido denominando precarios, como consecuencia de la segmentación de derechos entre los trabajadores fijos y los temporales ⁽⁴⁵⁾.

En España la tasa de temporalidad siempre ha sido elevada en comparación con otros países debido a la estructura de los sectores básicos donde predominan las actividades de temporada y de servicios caracterizadas por tener demandas no son constantes durante todo el ejercicio económico anual.

Dicha tasa se ha visto aumentada en ciertos periodos de crisis económica ya que “aunque las crisis no tiene un origen laboral, afecta al mercado de trabajo de forma muy intensa” ⁽⁴⁶⁾.

Atendiendo a los datos de la tasa de dicho factor (En el 1994 la tasa de temporalidad fue del 33,7%. A partir de 1997, inició un suave descenso alcanzando un 32,5% en 2004 y, antes de la crisis actual, se produjo un gran incremento hasta 2007, año en el que se inicia una importante caída. A finales de 2010, la tasa de temporalidad había bajado al 25%), se puede afirmar que la reducción del empleo temporal es un vía de ajuste económico ⁽⁴⁷⁾.

⁽⁴⁵⁾ DESDENTADO BONETE, A.: “Introducción a un debate. Los despidos económicos en España: El sistema, su crisis y los límites de la reforma”, en AAVV (DESDENTADO BONETE, A., Dir.): Despido y crisis económica. Los despidos económicos tras la reforma laboral: un análisis desde el Derecho y la Economía, Lex Nova, Valladolid, 2011, pág. 36.

⁽⁴⁶⁾ DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Las propuestas de reforma del despido económico en el contexto de crisis económica: una aproximación crítica”, en AAVV (DESDENTADO BONETE, A., Dir.): Despido y crisis económica. Los despidos económicos tras la reforma laboral: un análisis desde el Derecho y la Economía, Lex Nova, Valladolid, 2011, págs. 301 y ss.

⁽⁴⁷⁾ DESDENTADO BONETE, A.: “Introducción a un debate. Los despidos económicos en España: El sistema, su crisis y los límites de la reforma”, op.cit., pág. 27.

En éste sentido, gran parte de los economistas argumentan que una de las claves para mejorar la economía, y por consiguiente, el mercado laboral, es el impulso de sectores cuyo componente anticíclico contrarreste los efectos negativos en materia de empleo, de aquellos sectores fuertemente estacionales ⁽⁴⁸⁾, los cuales, en periodos económicos de bonanza económica, multiplican el crecimiento, pero en etapas de recesión económica, como la actual, el efecto multiplicador se produce destruyendo empleo de un modo demasiado rápido para mantener la estabilidad económica y social de la sociedad en cuestión. Actualmente, dicho germen ha contagiado al sector público, sobre todo, en las ramas de actividad referentes al sector servicios ⁽⁴⁹⁾.

A tenor de lo anterior, es evidente que la precariedad laboral es un tema que viene causado especial interés en protagonistas nacionales e internacionales durante algunos años.

En relación con todo ello, cabe mencionar al Simposio de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) del año 2011 sobre “Políticas y regulaciones para combatir el empleo precario”.

A) Simposio sobre “Políticas y regulaciones para combatir el empleo precario” celebrado por el ACTRAV en 2011:

Para alcanzar el objetivo de luchar contra el empleo precario es necesario saber en qué consiste dicho término. Aunque si bien es cierto, la precariedad en el trabajo es un término ambiguo debido a que depende de varias variables como la región o país donde se analice, la estructura económica y social de los mercados de trabajo y de los sistemas políticos existentes.

⁽⁴⁸⁾ SAÍZ ÁLVAREZ, J.M.: “Claves para un nuevo mercado de trabajo: una aplicación a la Unión Europea”, Editorial Club Universitario, Alicante, 2004, pág. 21.

⁽⁴⁹⁾ ALUJAS RUIZ, J.A.: “La reducción de la temporalidad en el mercado de trabajo español: ¿Una buena noticia o un mal síntoma?”, Revista del Ministerio de Trabajo, nº. 86, 2010, págs. 61 y ss.

En base al conocimiento de las dificultades de concretar un concepto sobre el que delimitar la precariedad laboral para así abordar más fácil la situación a nivel global, el simposio celebrado por el ACTRACV (Oficina de Actividades para los Trabajadores) en 2011 enumera ciertos aspectos relevantes para su consecución.

En sentido amplio, se considera que el trabajo precario es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores presente objetivamente en el empleo informal, pero también en muchas formas de empleo formal, incluida la subcontratación. En conexión, destacar que analizándolo más estrictamente, en el simposio se establecen como características comunes de la precariedad: la ausencia o el nivel insuficiente de los derechos y protección en el lugar de trabajo, es decir, la incertidumbre que acarrea no conocer la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente.

Analizando algunos de éstos factores de forma más detallada, en el simposio señalado, se pone de manifiesto la precariedad en los siguientes aspectos:

1) Contratos temporales de diversa duración:

Este tipo de contratos pueden provocar beneficios en los trabajadores que puedan o deseen trabajar de forma puntual, esporádica o paralela a otra actividad principal, pero la gran mayoría de los factores intrínsecos a estos contratos están vinculados con un cierto grado de precariedad al no conocer si una vez extinguidos se prolongarán en el tiempo, las contraprestaciones económicas suelen ser menores que las de los trabajos no temporales y no siempre confieren los mismos beneficios, ya que estos, a menudo se incrementan con el tiempo y están directamente vinculados con la duración y la situación de la relación de trabajo.

En definitiva, los trabajadores con contratos temporales se encuentran inmersos en una situación incierta que les imposibilita planificar su futuro, así como no contar con la seguridad de determinadas formas de protección social.

2) Falta de claridad respecto a la identidad del empleador:

Los numerosos cambios en los mercados han ocasionado el necesario surgimiento de múltiples tipos de empresas y diversos tipos de relaciones laborales. La relación que tradicionalmente se ha dado entre un empresario y un trabajador se ha visto relegada un segundo plano ⁽⁵⁰⁾, mientras surgen complejas relaciones multilaterales en las que participan más actores que en la simple relación entre parte empresarial y trabajadora. En estas nuevas relaciones se caracterizan por la participación de múltiples actores, como subcontratistas, agencias, franquicias, Empresas de Trabajo Temporal, etc., donde los trabajadores en numerosas ocasiones no conocen a ciencia cierta quién es el responsable del cumplimiento de sus derechos, con lo que todo ello conlleva.

Los trabajadores sometidos a una relación de este tipo, en cubierta o triangular, ven aumentada significativamente la dificultad de poder hacer valer sus derechos al desconocer quién es el verdadero responsable de su cumplimiento.

3) Derechos sindicales son escasos o inexistentes:

Los trabajadores con contratos temporales ya no solo ven limitados sus derechos cuando la identidad del empresario es difusa, sino que en la mayoría de los casos, los derechos reconocidos en la negociación colectiva sólo son

⁽⁵⁰⁾ FUDGE, J.: “The Legal Boundaries of the Employer. Precarious Workers, and Labour Protection”, en *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, (Hart Publishing: Portland, OR). 2006.

reconocidos para ciertos trabajadores permanentes. Por tanto, el acceso a los derechos de negociación colectiva y los marcos legislativos débiles presentan un desafío legislativo importante tanto para los trabajadores en condiciones precarias como para los sindicatos

Ligado a ésta idea en el Simposio del ACTRACV de 2011 se señala que:

“en algunos países existen leyes que prohíben a los trabajadores empleados a través de un tercero afiliarse a los sindicatos de trabajadores permanentes”.

Como consecuencia de ésta prohibición los trabajadores que no pertenecen a la empresa de forma permanente no tienen la posibilidad de contar con los mismos derechos negociadores y representativos que los trabajadores permanentes, aspecto que precariza su relación laboral. La precariedad en este caso es mayor que en otros casos ya que una de las partes no cuenta con la posibilidad de negociar, ni siquiera de acogerse a derechos que el resto de trabajadores sí tienen reconocidos, al contar con representación sindical.

Por fortuna para la parte trabajadora y para las relaciones laborales en su conjunto, la mencionada prohibición sindical no existe en la gran mayoría de los países, pero lo que sí es una realidad es que los trabajadores que prestan servicios de forma temporal en las empresas usuarias poseen una limitada capacidad para adherirse a los sindicatos, lo que genera un deterioro directo de los derechos de dichos trabajadores, así como la posibilidad de sentimiento grupal que pueden tener los trabajadores permanentes.

En definitiva, son varios los factores que aumentan el nivel de precariedad de los trabajadores, aunque no siempre estas circunstancias se dan de igual manera en todos los países, ni en todos los sectores, ni por consiguiente en todas las empresas o centros de trabajo.

En este sentido el simposio del ACTRACV enumera distintos ejemplos de lo que se entiende por precariedad en diversos sectores de actividad, donde las definiciones de trabajo precario, en su mayoría, coinciden entre sí:

- **La Federación Europea de Metalúrgicos (FEM) establece un concepto desde un sentido amplio:**

“Trabajo precario es un término que se utiliza para describir un empleo no estándar, de salario bajo, inseguro, que no ofrece protección ni permite al trabajador dar sustento a su familia”.

- **La Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) propone la siguiente definición:**

“el trabajo precario es el resultado de prácticas de empleo de los empleadores, a las que se recurre con el fin de limitar o reducir la plantilla permanente a un mínimo, maximizar su flexibilidad y echar responsabilizar de los riesgos a los trabajadores. Los empleos que se crean así no son, por regla general, permanentes, sino temporales, ocasionales, inseguros y contingentes. Los trabajadores en esas condiciones de empleo con frecuencia no están amparados por la legislación laboral ni la seguridad social”.

En base a las definiciones expuestas, las características de la precariedad están influenciadas considerablemente por el lugar de trabajo donde se desarrollen la prestación de servicios, pero sin embargo, existen ciertos factores comunes en las relaciones precarias a nivel mundial como son:

1. El grado de certeza y conocimiento de la duración y continuidad del trabajo.
2. El nivel de supervisión y protección de los trabajadores con contratos temporales debido a contar con una representación sindical más débil o inexistente en algunos casos.

3. La cantidad de ingresos en general tiene un porcentaje menor que en el resto de relaciones laborales, en gran parte por el difícil acceso a poder luchar por sus derechos laborales.
4. El difícil acceso a conocer la posición de las empresas responsables de los derechos de los trabajadores que interactúan en un mismo centro o mercado de trabajo.

En definitiva, todos estos aspectos precarios inmersos en el seno de nuestras relaciones laborales influyen de forma notable en el bienestar y salud de las personas. Sin duda, estas situaciones aumentan el nivel de riesgos psicosociales perjudiciales para todos. Pero el sufrir este tipo de riesgos no sólo influye en las relaciones laborales del mercado afectado, sino que afecta directamente en las previsiones y futuro de la propia vida de los trabajadores.

Aspectos que cada vez afectan más a países desarrollados e industrializados, como se puede observar en el siguiente gráfico donde los países de la UE han visto aumentos sus niveles de trabajo temporal y por tanto sus niveles de precariedad.

Figura 1 Aumento de la prevalencia del trabajo temporal en los países integrantes de la OCDE, 1987-2007.



Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Analizando el gráfico desde 1985 hasta 2007 ⁽⁵¹⁾, se puede observar como el porcentaje de empleo temporal, tanto en los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) como en la Unión Europea, ha ido aumentando progresivamente.

En el caso de los países de la OCDE el aumento es menos pronunciado que en el caso de la UE. En la OCDE aumenta desde aproximadamente un 9% a un 12%, mientras que en el caso de la UE, partiendo de un valor inferior cercano al 8,5%, llega a valores significativamente más elevados en torno al 15%.

En resumen, los mercados han ido demandando cada vez más trabajos temporales, pero no por ello debiera aumentar la precariedad de los mismos, aunque en muchos casos sea del todo difícil que la temporalidad no vaya ligada a la precariedad como hemos visto en los factores organizacionales, históricos o situacionales, señalados anteriormente.

En este sentido, destacar que la actual situación económica y laboral viene provocada, entre otros factores, por la temporalidad. Factor históricamente ligado al concepto legal y práctico del despido, como señalan las reformas laborales de los últimos 20 años, donde se ha intentado incentivar la contratación indefinida, empeorando, a través de los nuevos tipos de contrato, la situación de “los nuevos fijos” y aproximándola, a la de los temporales, los cuales, en relación al coste del despido se encuentran más desprotegidos que los contratos indefinidos ⁽⁵²⁾.

En efecto, desde 1994 las reformas laborales que han afectado al régimen de la extinción del contrato de trabajo, han mostrado una esencial preocupación por el

⁽⁵¹⁾ El gráfico señalado es una muestra bastante fiable ya que no se incluyen las variaciones temporales consecuencia de la actual crisis económica.

⁽⁵²⁾ LAPARRA NAVARRO, M. y PÉREZ ARANSUS, B.: “El primer impacto de la crisis en la cohesión social en España”, Fundación FOESA (Fomento de Estudios Sociales y Sociología Aplicada), Madrid, 2010, pág. 133.

precio del despido ⁽⁵³⁾, debido, a que es un aspecto clave en las decisiones racionales que tienen que tomar las empresas, a la hora de adaptarse a los distintos estadios que van apareciendo en un mercado dinamizado, donde con unos recursos escasos se deben atender unas necesidades crecientes ⁽⁵⁴⁾.

En conexión con ello, destacar que las líneas de actuación de los ajustes en materia del precio del despido en nuestro ordenamiento laboral, han sido principalmente dos:

- 1) Una, basada en desbloquear las instituciones extintivas fundamentadas en el interés de la empresa, cuyos costes extintivos giran en torno a los 20 días por año de servicio, con el tope de doce mensualidades.
- 2) Otra, enfocada a reducir los costes del despido injusto, que, hasta el pasado 11 de febrero de 2012, se habían mantenido como regla general en los 45 días por año de servicio, con el tope de las cuarenta y dos mensualidades ⁽⁵⁵⁾.

En conexión con ello y con la precariedad existente en nuestro mercado de trabajo cabe analizar los cambios más significativos, introducidos por la nueva reforma laboral ⁽⁵⁶⁾, de uno de los mecanismos legales más frecuente en la actualidad como es la extinción de contratos colectivos a través de un “Expediente de Regulación de Empleo” (ERE).

⁽⁵³⁾ GOERLICH PESET, J.M.: “La extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto-Ley 3/2012: La culminación de una larga evolución” en AAVV (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dir.): Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Lex Nova, Valladolid, 2012, pág. 292.

⁽⁵⁴⁾ MUÑOZ WILCHES, L.A.: “Realidad empresarial y producción” en AAVV (LICONA CALPE, W.M. y VÉLEZ BEDOYA, A.R., Dir.): Lecturas críticas y alternativas de realidad empresarial, Editorial universidad del Rosario, Bogotá, 2009, pág. 85.

⁽⁵⁵⁾ GOERLICH PESET, J.M.: “La extinción del contrato de trabajo”, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994 págs. 38 y ss. y 66 ss.

⁽⁵⁶⁾ El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, que ha dado como resultado la Ley 3/2012, de 6 de julio, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

B) Análisis de los aspectos introducidos por la reforma laboral de 2012 en materia de extinción de contratos colectivos:

La incertidumbre de no conocer la duración de tu contrato o la posible continuidad en activo en el mercado de trabajo, así como el miedo o temor a poder ser despedido son uno de los elementos precarizadores que más suelen influir en el bienestar psicosocial de los trabajadores.

En consecuencia de esa influencia cabe analizar algunas novedades del mecanismo de extinción de contratos colectivos, ya que se ha disminuido o empeorado la seguridad de los trabajadores activos. Para ello, se parte del concepto legal de despidos colectivos.

Aludiendo al tenor literal del nuevo Art. 51 ET, se entiende por **despido colectivo**:

“La extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- *Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- *El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- *Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores”.*

Tanto el precepto normativo, como parte de la jurisprudencia ⁽⁵⁷⁾, añaden al concepto general de despido colectivo señalado anteriormente, la consideración del mismo en los casos en los que suceda *“la extinción de los contratos de*

⁽⁵⁷⁾ STSJ Madrid 20 febrero 2012 (JUR/2012/104826).

trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas”, es decir, económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Es un supuesto de despido colectivo, pensado para empresas que cuenten con un volumen de trabajadores superior a cinco ⁽⁵⁸⁾ y se vean en la difícil situación de tener que cesar su actividad, afectando a la totalidad de su plantilla, como consecuencia de alguna de las causas reconocidas para el concepto general de despido colectivo. De este modo, aumenta el ámbito de aplicación de dicho procedimiento extintivo del contrato de trabajo, sin dejar resquicios en ningún tipo de organización empresarial, salvo en supuestos con niveles inferiores al de aplicación, donde habría que aludir, a las extinciones de forma individualizada.

Una vez señalada la base del concepto de despido colectivo cabe mencionar las novedades que han surgido y que irán surgiendo en nuestra jurisprudencia y mercado de trabajo como consecuencia de la nueva literalidad de las causas establecidas para los despidos colectivos.

El actual texto legal establece al respecto en su artículo 51 ET, que:

*- “Se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”.*

⁽⁵⁸⁾ Según el INE (Instituto Nacional de Estadística) el porcentaje de empresas con menos de 5 trabajadores en el año 2011 era del 90.95 % por lo que, una gran parte de empresas en el supuesto de cese total de la actividad no podrían acogerse al proceso del despido colectivo señalado en el Art. 51 ET.

- “Se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y **causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

Antes de comenzar con las principales novedades en las causas del despido colectivo es importante señalar dos aspectos:

- 1) Que las causas definidas en el Art.51 ET, para regular el despido colectivo, sirven como referente para otros artículos, como: la suspensión del contrato o la reducción de jornada regulados en el Art. 47.1 y 47.2 ET respectivamente. Por lo que, su definición y la consideración de su existencia, no es sólo importante en el supuesto de despido colectivo, sino que tienen su importancia en otros supuestos de nuestras relaciones laborales.
- 2) Los cambios en las causas que motivan los despidos colectivos, introducidos por la Ley 3/2012, han seguido las tendencias que venían marcando reformas anteriores, como la de 1994 por medio de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, o más notablemente la reforma laboral introducida por medio de la ley 35/2010, de 17 de septiembre, destacando en la nueva norma, el mantenimiento de las definiciones de las causas de la anterior reforma, pero con matizaciones que refuerzan el poder gestión de los empresarios.

Habiendo matizado la importancia, no sólo en materia de despidos, de la literalidad de las causas establecidas en la actual norma laboral pasaremos al análisis de las consecuencias que pueden generar dichos cambios.

- En relación al concepto de las causas económicas se deben señalar varios factores nuevos que aumentan la posibilidad de acogerse por parte de la parte empresarial a los despidos colectivos:

- 1) **Se introduce el término ventas** como otro elemento más, junto con los ingresos ordinarios, para desencadenar la constitución de una “situación económica negativa” en la empresa afectada.

Con este nuevo elemento, el hecho de sufrir una disminución en las ventas, también puede ser causa suficiente para efectuar un despido colectivo, lo que “convierte este supuesto en un elemento de poderosa atracción para su uso ⁽⁵⁹⁾”

La disminución en las ventas, de una forma bastante directa suele ir ligada a los ingresos, por lo que, aparentemente, la inclusión de éste nuevo término no parece tener una gran trascendencia. Sin embargo, si observamos que no siempre la disminución de ventas tiene porque ir unida a la de ingresos al poderse vender menos cantidades pero con mayor margen de ganancia, sí se aumenta el poder empresarial para poder acogerse a dicha circunstancia como hecho causante de un despido colectivo.

La nueva norma, como criterio aclarativo, ha introducido al final del Art. 51.1 ET un criterio cuantitativo para determinar cuando un descenso de ingresos ordinarios o ventas, se constituye “en todo caso”, estableciendo, que “se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos”.

Con éste supuesto tasado, parece evidente que la norma tan sólo se ha ceñido a establecer parámetros cuantitativos para determinar una situación de indudable

⁽⁵⁹⁾ LUJÁN ALCARAZ, J.: “Medidas para mejorar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral”, en AAVV (CAVAS MARTINEZ, F., Dir.): La reforma laboral de 2012: Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Ediciones Laborum, Murcia, 2012, pág. 206.

inclusión en el concepto de causa económica, pero son varios autores los que señalan, acertadamente, que se “habrán de tener en cuenta parámetros cuantitativos y cualitativos a fin de determinar si concurre o no la causa ⁽⁶⁰⁾”, ya que omitiendo los aspectos cualitativos, cualquier descenso pudiera ser válido para justificar las extinciones. Por lo que nuevamente, aún con el intento de disminuir las dudas interpretativas en los hechos generadores de la causa económica, al citar en la norma un supuesto tasado de una forma amplia, los tribunales tendrán que valorar, éste concepto jurídico indeterminado, considerando:

- Si tan sólo existe disminución persistente atendiendo a los criterios cuantitativos señalados por la norma, es decir, si existen disminuciones en los ingresos o en las ventas de la empresa durante tres trimestres consecutivos.
- Si el precepto normativo, tan sólo establece una hipótesis, en la que en todo lugar, se debe entender que concurre la causa económica, sin impedir que se valoren otros aspectos cualitativos influyentes en el margen de ganancia, y por tanto en los beneficios de la empresa.

Parece que la norma intenta establecer un supuesto, en el que la persona que juzgue la existencia o no de la causa económica, no pueda negar la existencia de la misma, pero ello no implica necesariamente “que pueda negarse que existen otros supuestos de disminución persistente que no se ajustan a la exigencia del inciso final del artículo 51.1. ET ⁽⁶¹⁾”, es decir, que no debemos atender tan sólo al supuesto señalado en la norma, pudiendo valorar otros aspectos significativos

⁽⁶⁰⁾ FERNANDEZ FERNANDEZ, R. “La extinción del contrato de trabajo” en AAVV (FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. Dir.) Guía práctica de la reforma laboral, EOLAS, 2012, pág. 93.

En el mismo sentido, APARICIO TOVAR, J. “Las causas del despido basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa” en Revista de Derecho Social nº. 57: La reforma Laboral, Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 158.

⁽⁶¹⁾ GOERLICH PESET, J.M.: “La extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto-Ley 3/2012: La culminación de una larga evolución” en AAVV (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dir.): op. cit., pág. 300.

para su existencia. Sobre todo, ya que se alude a una disminución de las ventas o ingresos ordinarios en relación al año anterior, donde pudieron darse situaciones de mercado y de la economía, totalmente diversas a las del momento en que se intenta alegar la causa económica o, tal vez, se hayan realizado cambios significativos en la empresa, disminuyendo, por ejemplo, los costes totales de la empresa, ya que la empresa puede haber disminuido los ingresos en menor medida que los costes, y nos encontremos ante un supuesto, en el que la empresa tiene disminución de ingresos, pero aumenta sus beneficios. Un ejemplo explicativo de tal circunstancia, puede darse en una empresa en la que:

- Los ingresos de los tres trimestres consecutivos de referencia eran de 130.000 € y los costes de 90.000 € dando lugar a un beneficio, en dicho periodo, de 40.000 €.
- Los ingresos del presente periodo de referencia, son de 110.000 € y los costes de 50.000 €, dando lugar a un beneficio en esos tres meses consecutivos, de 60.000 €.

Sin duda, en la norma se hace referencia al número de ventas y al nivel de ingresos, los cuales, como se evidencia en el ficticio supuesto inventado, pueden verse disminuidos, pero ello, no necesariamente tiene porque dar en una situación negativa de la empresa, en cuanto a beneficios se refiere.

2) La consideración de referencia de trimestres consecutivos en relación a los mismos trimestres del año anterior:

Considerar los mismos trimestres que en el año anterior es un patrón acertado y razonable, sobre todo en un país como España donde existe una alta tasa de sectores temporales, donde un gran número de empresas obtiene un porcentaje importante de sus ingresos en sus periodos de temporada, y si no se hiciera referencia a los mismos periodos económicos sería bastante fácil para los empresarios contrastar trimestres con menores ingresos y ventas.

Sin embargo, parece curioso el hecho de que el parámetro a tener en cuenta “son tres trimestres y no todo el año, pues en principio la contabilidad está referenciada por períodos anuales ⁽⁶²⁾”.

De éste modo, parece que puedan aparecer estrategias empresariales, orientadas a establecer en los balances de situación, una contabilidad creativa. Dichas actuaciones contables pueden ir encaminadas a la búsqueda de manifestar la disminución de ingresos o ventas en tres trimestres consecutivos, anotando, por el contrario, en los libros de cuentas de la empresa un aumento significativo de ingresos y beneficios en los otros tres meses del año que no entran en el cómputo de referencia en el supuesto de causa económica de los despidos colectivos.

Nuevamente se ve aumentada la capacidad de extinción por parte del empresario, al poder surgir la hipótesis de reorganizar las estrategias empresariales y las anotaciones contables, en busca de una reducción de plantilla en cubierta. En éste sentido, la norma debería referirse al ejercicio económico completo, tal y como se hace en materia contable, para así, intentar evitar dichos resquicios normativos que pueden dar lugar a la búsqueda de estrategias que disminuyan las garantías en materia laboral de los trabajadores españoles.

3) Desaparecen los criterios legales sobre las finalidades que pretendía cumplir la empresa con la reestructuración del número de trabajadores en su empresa.

Las empresas ya no tienen que justificar que con las extinciones de contratos de trabajo se va a intentar preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado, desapareciendo por tanto, la necesaria concurrencia entre la causa alegada y la razonabilidad de la medida adoptada.

⁽⁶²⁾ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. “La extinción del contrato de trabajo” en AAVV (FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. Dir.), op.cit., pág. 93.

Actualmente, para acogerse al supuesto de despido colectivo por causas económicas, tan solo es necesaria, la existencia de los hechos que motivan las causas, sin necesidad de acreditar que dichas causas, puedan afectar a la viabilidad de la empresa o a la capacidad de mantener el volumen de empleo, como venía manteniendo la norma anterior de 2010.

La anterior regulación “trataba por una parte de acreditar los hechos para después justificar, de acuerdo con un criterio de razonabilidad, el despido como instrumento de mejora de la situación de la empresa” ⁽⁶³⁾, algo que fue considerado “un error” por una parte de la doctrina ⁽⁶⁴⁾. La cual, ha sido aparentemente escuchada, ya que ese requisito ha desaparecido.

La desaparición de estos requisitos y medios de prueba, contribuye a la superación de la anterior “*probatio diabólica*” ⁽⁶⁵⁾. La cual, era un obstáculo para los empresarios a la hora de conseguir un despido colectivo, que ahora se ha visto reducida a la mera existencia del hecho causante, disminuyendo así, los mecanismos de control sobre las causas de despido colectivo.

Como consecuencia de ello, es evidente que las causas o hechos alegados por la parte empresarial han cobrado un gran valor en el ámbito del despido colectivo, ya que no es necesaria la valoración por los jueces, de la razonabilidad de la medida sino tan sólo la mera constatación de la existencia de los hechos causantes en la empresa, aumentando así, la posibilidad de conseguir alcanzar extinciones colectivas, con mayor seguridad que en los periodos anteriores al nuevo Art.51 ET.

⁽⁶³⁾ GOERLICH, J.M., “La extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto-Ley 3/2012: La culminación de una larga evolución”, op. cit., pág. 299.

⁽⁶⁴⁾ DESDENTADO BONETE, A.: “Introducción a un debate. Los despidos económicos en España: El sistema, su crisis y los límites de la reforma”, op.cit., pág. 40.

⁽⁶⁵⁾ SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R. “Claves de la Reforma Laboral de 2012 (Estudio del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral)”, THOMSON REUTERS ARANZADI, Pamplona, 2012, pág. 53.

- En cuanto al concepto de las **causas técnicas** se refiere, destacar que están definidas como los cambios, entendiéndose de su posterior ejemplificación de supuestos “quasi” tasados, ya que señala, “entre otros” aquellos cambios “en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Buscando sentido a la redacción de éste tipo de causas, cabría entender que dichos cambios, ya sean en los medios o instrumentos de producción o en otros, que afecten de forma directa a la necesidad de contar con menos personas para la realización de los servicios, ya que si no cualquier cambio en los medios de producción sería causa suficiente para acogerse al supuesto de despido colectivo.

- En el supuesto de **causas organizativas**, mencionar que según el texto normativo se deben entender cuando se produzcan, nuevamente, “cambios, entre otros”, en los “sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción”.

Con ésta última frase, “en el modo de organizar la producción” el supuesto de causa organizativa se ha visto aumentado, ya que en la regulación anterior, no venía recogido tal circunstancia.

De este modo, parece que la norma busca aclarar y confirmar, lo que la doctrina jurisprudencial venía señalando en relación a la definición de causas organizativas establecida en la Ley 35/2010, aceptando como tales, los supuestos de descentralización de actividades, cuando con ella se buscaran los fines de garantizar la viabilidad de la empresa ⁽⁶⁶⁾, o suponer una mejor eficacia de la organización productiva ⁽⁶⁷⁾.

⁽⁶⁶⁾ STS 13 octubre 2011 (JUR/2011/396136).

⁽⁶⁷⁾ STS 27 enero 2011 (JUR/2011/87034), STS 21 marzo 1997(RJ/1997/2615), STS 3 octubre 2000(RJ/2000/8660), STS 4 octubre 2000(RJ/2000/8291), STS 10 mayo de 2006 (RJ/2006/7694), STS 31 mayo 2006 (RJ/2006/3971).

- Por último en el caso de las **causas productivas**, al igual que en los dos casos anteriores, se trata de “cambios, entre otros” en “la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”. Nuevamente, señalando una definición bastante vaga, ya que describe un supuesto, bastante indeterminado hasta en los casos tasados.

La definición de éstos tipos de causas, cuanto menos, es poco precisa ya que los términos utilizados para delimitar los supuestos que pueden acogerse a dichas causas son algo ambiguos y generales, además de no señalarse, la justificación de las medias a adoptar si se señalan dichas causas, es decir, faltaría la exigencia de justificar la incidencia de dichos cambios en el número de extinciones en busca de un objetivo para la empresa. Tal circunstancia, podría solventarse si aludimos, de forma análoga al Art.40.1 ET, dedicado a la movilidad geográfica, para entender que dichas causas, deben estar “relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o de trabajo en la empresa”. Parece lógico que si dichas causas deben justificar esos fines para un supuesto de movilidad geográfica, también deban hacerlo para el caso de las extinciones de contratos de trabajo, aunque la nueva norma no parece posicionarse bajo esta teoría.

En definitiva, independientemente del tipo de cambio alegado por la parte empresarial, tal situación debería ir encaminada a mejorar la competitividad, la productividad o la organización técnica o de trabajo en la empresa, además de ser, la extinción de varios contratos de trabajo, el único modo de conseguir dichos fines. Sin duda, se trata de valoraciones subjetivas de los empresarios, y posteriormente ,de los tribunales durante el análisis de los hechos motivadores del despido colectivo, donde, no se debería admitir justificado un despido, por la mera laxa interpretación de la mejora de la competitividad ⁽⁶⁸⁾, como por ejemplo, por una disminución del precio de materias primas.

⁽⁶⁸⁾ GOÑI SEIN, J.L., “El régimen causal de los despidos económicos y el “despido exprés” tras la Ley 35/2010”, Revista crítica de Teoría y Práctica: Relaciones Laborales nº 14, 2011, pág. 12.

En éste sentido, uno de los principales problemas en la determinación de la existencia de las causas, técnicas, organizativas o de producción es el límite a partir del cual, se debe considerar que la postura adoptada por la empresa va a contribuir en la mejora de la competitividad de la actividad empresarial, por ello éstos despidos deben ser visto con mucha cautela ⁽⁶⁹⁾.

Enlazado a la determinación de las causas, se ha señalado que las causas técnicas, son las que más tienen que ver con la competitividad, al margen de los resultados económicos, las productivas, tendrían más que ver con las dificultades del entorno, y las organizativas, con la adecuación de la estructura de la empresa, los medios materiales y personales con la producción ⁽⁷⁰⁾.

En relación con las causas organizativas, destacar que en numerosas ocasiones, bajo el concepto de las mismas, los empresarios han realizado prácticas no del todo justas, ya que se han llevado a cabo despidos colectivos justificados por las necesidades organizativas de la empresa, habiendo ésta, externalizado parte de su producción a empresas terceras. En éste sentido, la externalización debe analizarse en términos de eficacia organizativa y no como “un mero medio para lograr un incremento del beneficio empresarial” ⁽⁷¹⁾ ya que, “es la solución más simple y posiblemente más barata para el empleador, pero a su vez la más gravosa para el trabajador” ⁽⁷²⁾, sobre todo, en los casos en los que como consecuencia de dicha externalización, se ve inmerso en la extinción de su contrato de trabajo. Sin duda, la necesidad de externalizar ciertas actividades debe ir relacionada con la mejora de la viabilidad de la empresa y de la mejora organizativa de la misma, ya que si no, se estaría aumentando aún más, el poder del empresario en las relaciones laborales.

⁽⁶⁹⁾ DESDENTADO, A. y DE LA PUEBLA, A., “La reforma del despido en la ley 35/2010”, en AAVV (GARCÍA- PERROTE, I. y MERCADER, J., Dir.): La reforma del mercado de trabajo, Lex Nova, Valladolid, 2010, pág. 95.

⁽⁷⁰⁾ RAMOS QUINTANA, M., “Debates en torno al despido en España y amortización objetiva y colectiva de puestos de trabajo”, Revista Derecho Social, nº 47, 2009, pág. 37.

⁽⁷¹⁾ ALFONSO MELLADO, C.: “Despido objetivo por descentralización productiva” Revista Derecho Social, nº 46, 2009, pág. 156.

⁽⁷²⁾ ALFONSO MELLADO, C.: “Despido objetivo por descentralización productiva”, op.cit., pág. 161.

Como consecuencia de éste aumento de poder o autoridad en el seno de la empresa, se ha exaltado el beneficio empresarial, debido a que el “sistema de contratación y el régimen de despido, definen, en esencia, los principios, valores y criterios que inspiran y determinan el modelo laboral” ⁽⁷³⁾. Un modelo laboral, marcado en los últimos años por despidos improcedentes reconocidos unilateralmente por la parte empresarial, lo que “repercute directamente sobre el control judicial, disuadiendo al trabajador de acudir al mismo” ⁽⁷⁴⁾.

Ésta práctica empresarial ha sido utilizada en numerosas ocasiones por los empresarios españoles desde el año 2008. De este modo, por un lado, se mantenían al margen de tener que pasar por el proceso del despido colectivo, prefiriendo pagar indemnizaciones de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades, en lugar de indemnizaciones de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades, y por otro, ya que así, eliminaban la revisión directa por el juez de tales extinciones, además de la intervención de los representantes de los trabajadores afectados.

En ésta línea de actuación, se muestran los últimos cambios normativos en el procedimiento del despido colectivo, destacando entre otros, la eliminación de la autorización administrativa, constituyendo un “salto cualitativo en la erosión de los controles a la decisión del empresario” ⁽⁷⁵⁾.

⁽⁷³⁾ RAMOS QUINTANA, M.: “Los motivos del despido por causas objetivas y la fuerza de la organización de la empresa”, en AAVV (BAYLOS GRAU, A., Coord.): Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de Reforma Laboral, Bomarzo, 2011, pág. 142.

⁽⁷⁴⁾ BAYLOS GRAU, A.: “Consideraciones sobre el despido individual y la garantía judicial del derecho al trabajo”, Revista Derecho Social, nº 46, 2009, pág. 21.

⁽⁷⁵⁾ APARICIO TOVAR, J.: “Las causas del despido basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa” op. cit., pág. 154.

C) Novedades procesales y de control en los despidos colectivos:

El principal cambio en materia procesal que aumenta la indefensión de los trabajadores, es la eliminación de la autorización administrativa de la autoridad laboral. Dicho requisito actuaba como “palanca de refuerzo de la fase de consultas” ⁽⁷⁶⁾, en favor del poder negociador de los representantes de los trabajadores y del carácter tuitivo que venía manteniendo para los trabajadores dicho requisito ⁽⁷⁷⁾.

Sin duda, éste es uno de los cambios más significativos de la nueva Ley 3/2012 en materia de despidos colectivos, ya que la obligatoriedad de autorización administrativa en dichos despidos es un elemento histórico que venía intrínseco a dicho proceso desde 1944 ⁽⁷⁸⁾, sin que la Ley de Relaciones Laborales de 1976, el Decreto-ley de Relaciones de Trabajo de 1977, la Constitución de 1978 y el Estatuto de los Trabajadores, en sus numerosas reformas que han afectado a éste, habían osado a cuestionarla ⁽⁷⁹⁾.

El requerimiento mencionado, venía establecido en el ex Art. 51.9 del Estatuto de los Trabajadores. Digamos que, el proceso de despidos colectivos, ya no culmina con una resolución administrativa, autorizando o no, la actuación empresarial, (como se entendía del desaparecido Art. 49.1 i) ET), sino que ahora, se constituye por medio de una decisión empresarial directa sobre la extinción de los contratos ⁽⁸⁰⁾, como señala el Art. 51.2 ET en su último párrafo.

⁽⁷⁶⁾ CABEZA PEREIRO, J.: “La supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos”, revista de derecho social nº 57: La reforma laboral, Albacete, 2012, pág. 187.

⁽⁷⁷⁾ STSJ Islas Canarias/ Santa Cruz de Tenerife 31 marzo 2008 (AS/2008/1251).

⁽⁷⁸⁾ El Art. 1 del Decreto de 26 de enero de 1944 establecía que *“Toda empresa, para suspender o cesar en sus actividades y, por consiguiente, para dar por suspendidas o extinguidas, según los casos, sus relaciones laborales con el personal habrá de obtener la previa autorización de los organismos competentes del Ministerio de Trabajo salvo en los casos de venta o traspaso u otro negocio jurídico que origine la continuidad de la misma por los nuevos titulares”*.

⁽⁷⁹⁾ MONTOYA MELGAR, A.: “¿Era, realmente, necesaria la Reforma laboral de 2012?”, http://www.precedente.es/articulos.php?ver_articulo=1292.

⁽⁸⁰⁾ GOERLICH PESET, J.M.: “La extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto-Ley 3/2012: La culminación de una larga evolución”, op. cit., pág. 304.

De éste modo, el empresario ya no deberá solicitar autorización para la extinción colectiva de los contratos de trabajo a la autoridad laboral y cumplir las exigencias del RD 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos ⁽⁸¹⁾.

Como consecuencia de ello, la autoridad laboral ha perdido poder en el proceso extintivo de ámbito colectivo ya que, hasta ahora era la autoridad laboral el órgano correspondiente en autorizar o denegar dicha realización ⁽⁸²⁾ ostentando una consideración especial debido a su envergadura e impacto sobre el empleo nacional, y porque no se podía iniciar el proceso de despido colectivo libremente por la empresa. Siendo por tanto necesaria con anterioridad a la reforma, la concurrencia de causas justificativas, la autorización administrativa al respecto y la concreción de un acuerdo, con los representantes de los trabajadores ⁽⁸³⁾.

De este modo, se han visto eliminadas del actual mercado de trabajo ciertas garantías históricas que mantenían a la parte trabajadora en una posición más segura y menos incierta o precaria. Como prueba de la mayor facilidad de acceder al despido colectivo por parte de la parte empresarial son los datos que se exponen a continuación.

⁽⁸¹⁾ LUJÁN ALCARAZ, J.: “Medidas para mejorar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral”, en AAVV (CAVAS MARTINEZ, F., Dir.), op.cit., pág. 193.

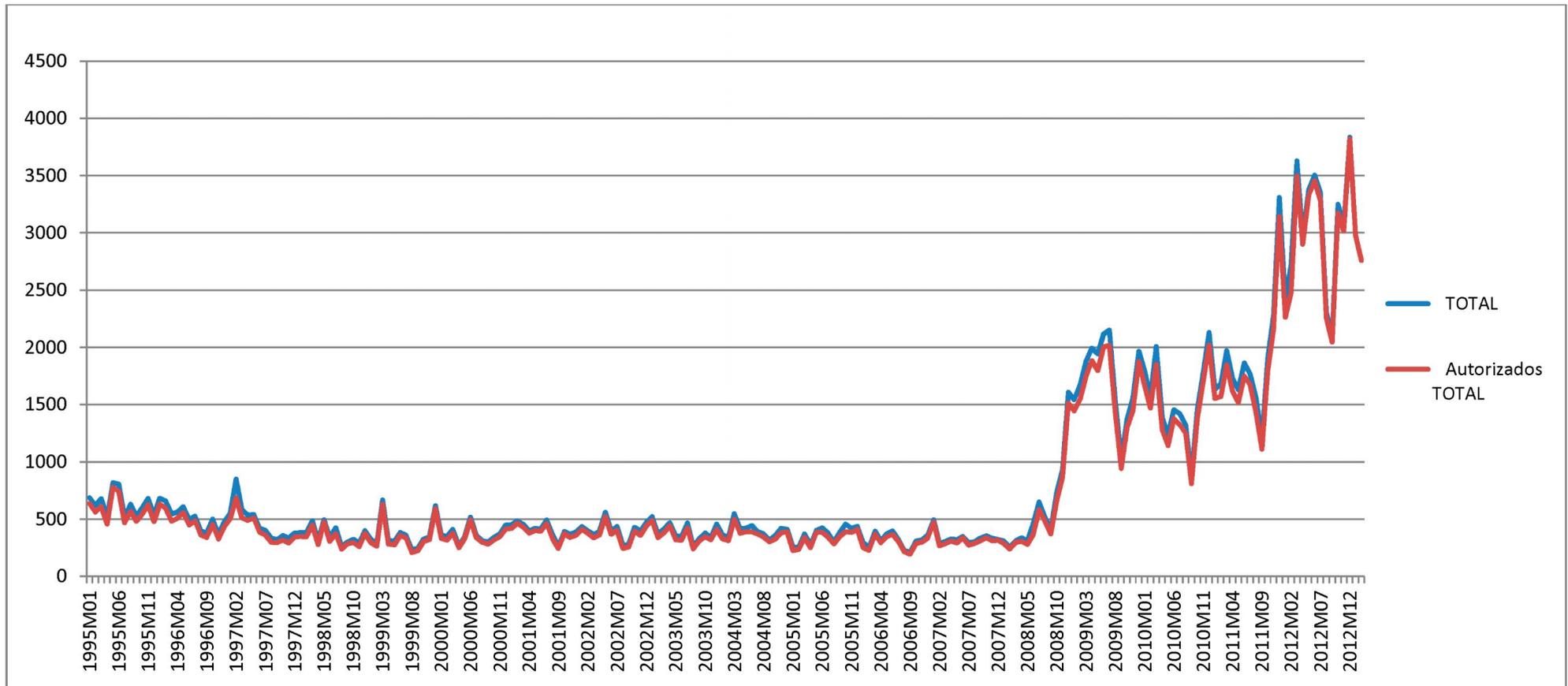
⁽⁸²⁾ MORON PRIETO, R.: “Guía sobre los ERE y medidas alternativas al despido: 100 preguntas sobre reestructuración de plantillas”, Quantor, Madrid, 2009, pág. 9.

⁽⁸³⁾ MORON PRIETO, R.: “Guía sobre los ERE y medidas alternativas al despido: 100 preguntas sobre reestructuración de plantillas”, op. cit., pág. 9.

IX. Análisis de datos estadísticos

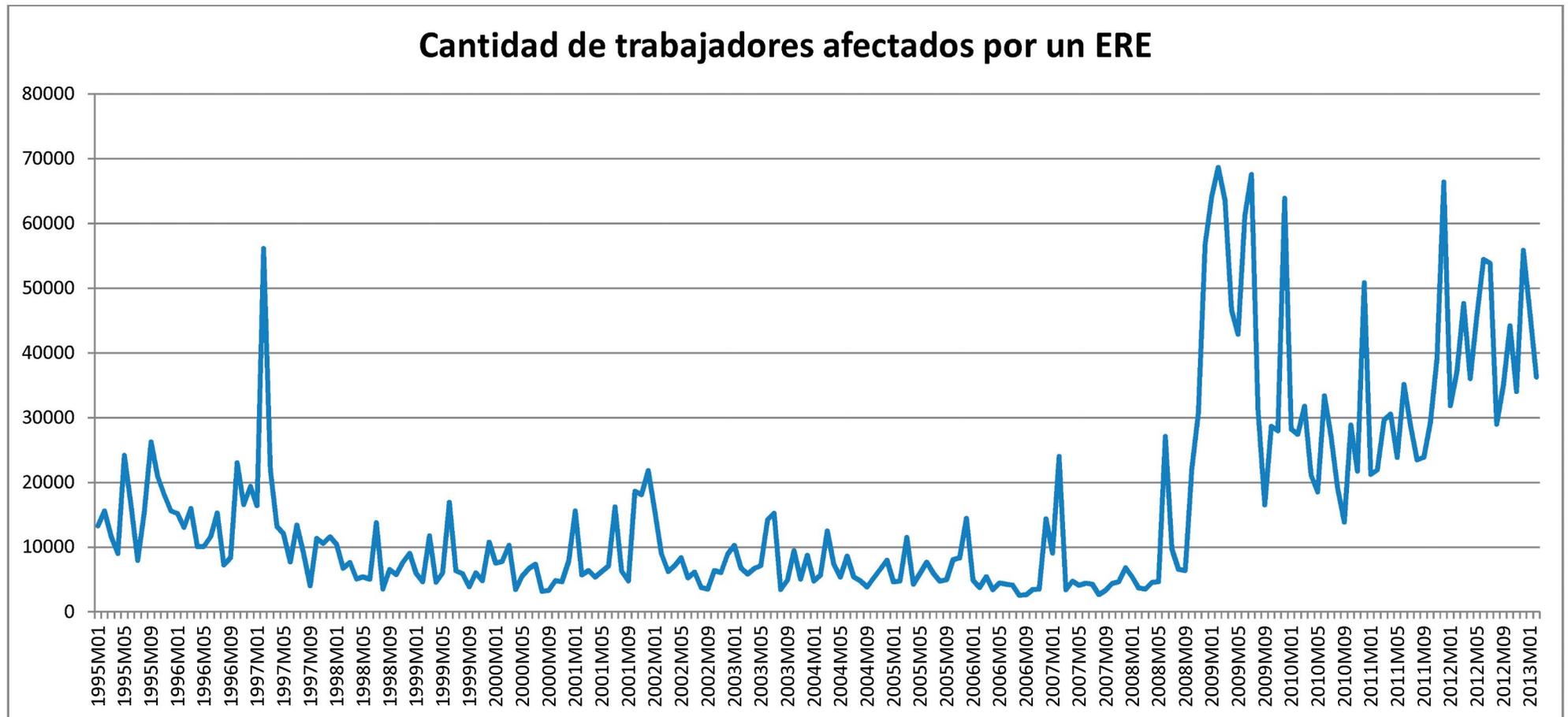
IX. Análisis de datos estadísticos:

A) Tabla I: Comparativa entre el total de Expedientes de Regulación de Empleo y el número de ellos autorizados en España ⁽⁸⁴⁾.



⁽⁸⁴⁾ INE (Regulación de empleo: Expedientes terminados, Trabajadores afectados).

B) Tabla II: Comparativa entre el total de trabajadores afectados por un Expediente de Regulación de Empleo en España ⁽⁸⁵⁾.



⁽⁸⁵⁾ INE (Regulación de empleo: Expedientes terminados, Trabajadores afectados).

Observando los datos expuestos es evidente que la actual crisis económica ha afectado notablemente tanto en el número de Expedientes de Regulación de Empleo, independientemente del tipo que sean (extintivos, suspensivos, reducción de jornada...), como en el caso del número de trabajadores afectados.

Sin embargo, analizando la primera tabla de datos, referente al número de Expedientes de Regulación de Empleo, la cantidad total y la cantidad de los expedientes autorizados se muestra con una diferencia significativa hasta la entrada en vigor de la actual reforma laboral, donde el número de expedientes total es muy cercano al del total de autorizados, llegando hasta el punto de que todos los expedientes tramitados han sido autorizados como se puede ver en la siguiente tabla para los dos primeros meses de 2013.

Periodo Temporal	TOTAL	Autorizados TOTAL
2012M01	2410	2262
2012M02	2724	2480
2012M03	3629	3498
2012M04	2962	2902
2012M05	3381	3330
2012M06	3505	3455
2012M07	3352	3286
2012M08	2302	2257
2012M09	2093	2045
2012M10	3249	3172
2012M11	3067	3016
2012M12	3834	3818
2013M01	2976	2976
2013M02	2760	2760

Fuente de información: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La causa real de ésta circunstancia no algo que se pueda conocer fácilmente, pero una causa razonable pudiera ser la eliminación del requisito de necesitar la autorización laboral para poder ejecutar un Expediente de Regulación de Empleo.

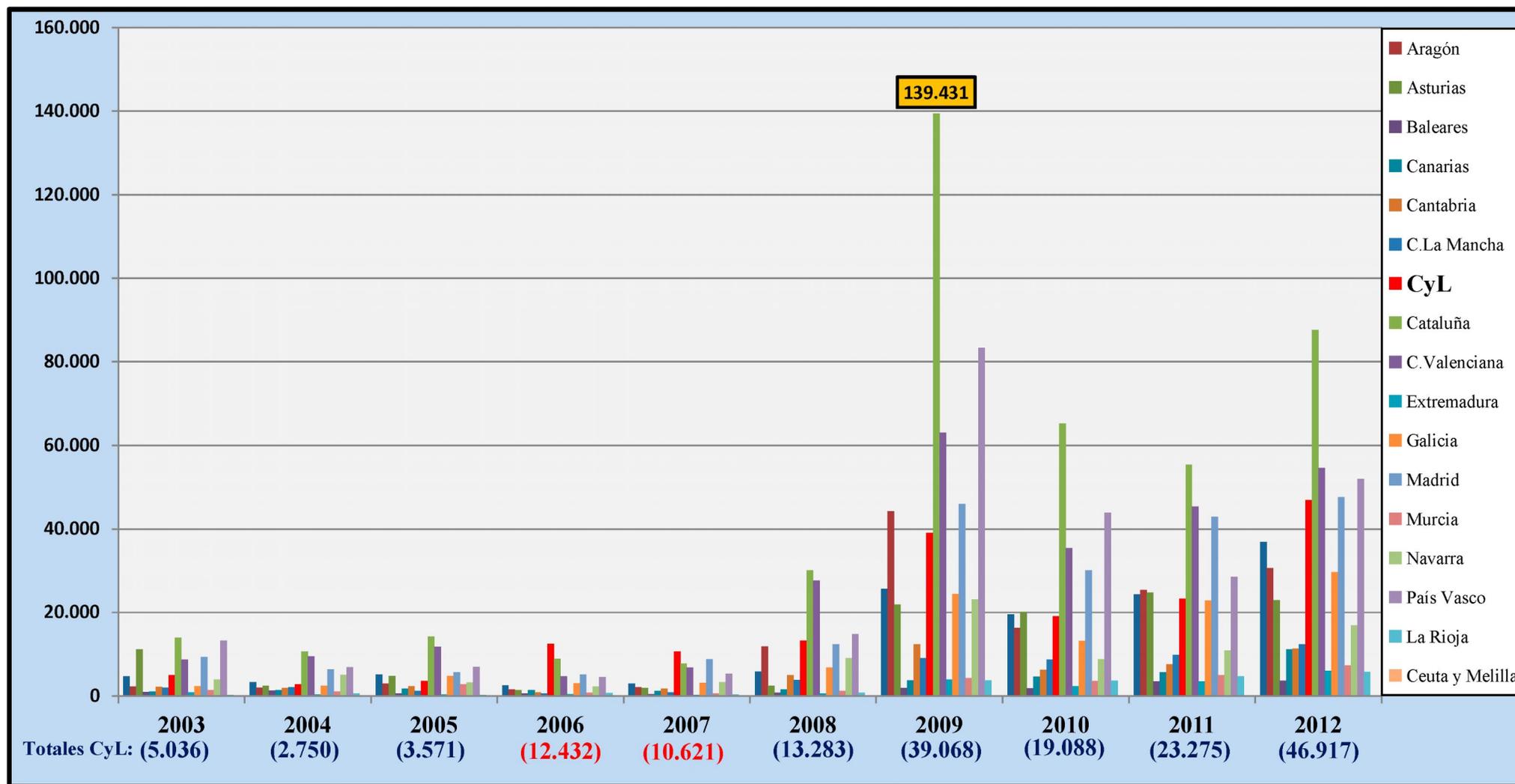
En relación a la cantidad de trabajadores afectados, la tabla expuesta anteriormente, evidencia la importancia de la crisis económica ya que los valores más elevados son desde el año 2008 hasta la actualidad. Uno de los valores máximos de trabajadores afectados fue en febrero de 2009 donde se alcanzó la cifra de 68.671 trabajadores ⁽⁸⁶⁾.

Periodo	TOTAL	Periodo	TOTAL	Periodo	TOTAL
2006M03	5443	2008M07	9706	2010M11	21753
2006M04	3421	2008M08	6594	2010M12	50840
2006M05	4474	2008M09	6400	2011M01	21221
2006M06	4285	2008M10	22048	2011M02	21942
2006M07	4116	2008M11	30632	2011M03	29654
2006M08	2611	2008M12	56810	2011M04	30577
2006M09	2643	2009M01	64125	2011M05	23845
2006M10	3465	2009M02	68671	2011M06	35152
2006M11	3527	2009M03	63593	2011M07	28764
2006M12	14396	2009M04	46635	2011M08	23487
2007M01	9079	2009M05	42887	2011M09	23903
2007M02	24034	2009M06	61241	2011M10	29305
2007M03	3423	2009M07	67568	2011M11	39146
2007M04	4752	2009M08	31253	2011M12	66384
2007M05	4122	2009M09	16541	2012M01	31864
2007M06	4444	2009M10	28672	2012M02	37069
2007M07	4263	2009M11	27986	2012M03	47643
2007M08	2661	2009M12	63877	2012M04	36051
2007M09	3348	2010M01	28246	2012M05	45608
2007M10	4390	2010M02	27429	2012M06	54453
2007M11	4687	2010M03	31777	2012M07	53868
2007M12	6839	2010M04	21136	2012M08	28984
2008M01	5395	2010M05	18517	2012M09	35075
2008M02	3699	2010M06	33370	2012M10	44171
2008M03	3520	2010M07	27189	2012M11	34057
2008M04	4555	2010M08	19185	2012M12	55876
2008M05	4677	2010M09	13891	2013M01	46309
2008M06	27120	2010M10	28889	2013M02	36273

Una vez pasados los picos más elevados, la cantidad ha disminuido por varios motivos, de entre los que se pudiera señalar, la disminución de empresas en activos, y por consiguiente, de trabajadores activos.

⁽⁸⁶⁾ INE Instituto Nacional de Empleo (Regulación de empleo: Expedientes terminados, Trabajadores afectados).

C) **Tabla III: Comparativa entre el total de trabajadores afectados por un Expediente de Regulación de Empleo por CCAA** ⁽⁸⁷⁾.



⁽⁸⁷⁾ INE (Trabajadores afectados por expedientes autorizados/comunicados, por comunidad autónoma).

La cantidad de trabajadores afectados por un Expediente de Regulación de Empleo por comunidad autónoma nos aporta una visión particular de la precariedad que han podido sufrir los trabajadores de cada región.

A nivel global, como se observaba en la tabla referente al conjunto de España, los años con mayor número de trabajadores afectados fueron del 2008 en adelante. Mientras que a nivel autonómico, en el caso de Castilla y León, se puede apreciar como siempre ha estado en valores medios en relación con el resto de autonomías salvo en 2006 y 2007 donde alcanzó los máximos nacionales ⁽⁸⁸⁾.

Éste hecho se puede atribuir a que en Castilla y León las empresas en su gran mayoría son pymes ⁽⁸⁹⁾, las cuales en esos años precedentes a la crisis económica global ya comenzaron a sufrir ciertas situaciones difíciles en las que tuvieron que acudir a la tramitación de los Expedientes de Regulación de Empleo. Posteriormente, fueron núcleos industriales de mayor envergadura como Cataluña los que dieran valores mucho más elevados como en el caso de 2009 donde se alcanza la cifra máxima de este periodo con 139.431 trabajadores afectados por un Expediente de Regulación de Empleo.

⁽⁸⁸⁾ En la tabla III se pueden observar los trabajadores afectados en números de Castilla y León cada año, observándose en color rojo los dos años con máximos autonómicos.

⁽⁸⁹⁾ En el 2006 eran 162.869 pymes en Castilla y León siendo el 99.40% del total y 196.288 el 99.39 % en 2007. Fuente: INE Instituto Nacional de Estadística (Empresas por CCAA, actividad principal 8grupos CNAE93) y estrato de asalariados.

X. Conclusiones

X. Conclusiones:

1.- Los riesgos psicosociales, como el estrés, son riesgos contra la salud y seguridad de los trabajadores que en muchas ocasiones vienen provocados por las nuevas necesidades del mercado y de los nuevos estilos contractuales. Destacar que se han visto aumentados notablemente en los actuales ambientes de trabajo y si no cambian las condiciones de los mismos seguirán aumentando en el futuro.

En los últimos años ya se han podido observar aumentos de los niveles de trabajadores con la sensación de tener “mucho trabajo y sentirse agobiados”. Concretamente de 2007 donde, según la VI Encuesta nacional de condiciones de trabajo, dicho porcentaje se encontraba en el 20,3% al 23,9% que se constataba en la VII Encuesta nacional de condiciones de trabajo de 2011.

Ésta situación, de una forma directa o indirecta, nos afecta a todos, por lo que tanto agentes sociales, como los distintos gobiernos, los empresarios y los trabajadores, debemos actuar conjuntamente en busca de prevenir al máximo este tipo de riesgos.

2.- El estrés un riesgo laboral que potencialmente puede afectar a cualquier trabajador y cualquier ambiente de trabajo independientemente del sector de actividad, tamaño de la empresa o del tipo de relación laboral o contrato de trabajo.

Sin embargo a pesar de ser un riesgo laboral tan generalizado y tan presente en nuestro mercado de trabajo, aún no está considerado como enfermedad profesional según la última actualización del Cuadro de Enfermedades Profesionales publicado a nivel estatal en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

3.- Los actuales ambientes de trabajo, influenciados por varios factores como los distintitos y novedosos modelos contractuales, han evidenciado que están caracterizados por tener un cierto grado de precariedad, que causa o puede causar altos niveles de preocupación o estrés en las partes activas de las relaciones laborales, y viceversa, altos niveles de estrés o presión, también generan o pueden generar, un alto grado de precariedad en el mercado de trabajo.

La relación entre estrés y precariedad es una relación directa ya que un alto nivel de estrés suele presentarse en ambiente con altos niveles de precariedad. Dicha relación se puede observar en gran parte de los trabajadores del actual mercado laboral donde, como se ha señalado en el presente estudio, se ha visto aumentada significativamente la posibilidad de extinción de contratos de forma colectiva por parte de los empresarios. Consecuencia, de la desaparición de elementos tuitivos tan notorios como la autorización inicial de la Autoridad Laboral en un Expediente de Regulación de Empleo, así como el aumento del ámbito de aplicación de las causas motivadoras del mismo o la eliminación de la razonabilidad de las causas en favor de la situación de la empresa.

4.- Los altos niveles de estrés y de precariedad laboral no sólo vienen causados por el aumento de poder a la hora de acceder fácilmente a un Expediente de Regulación de Empleo sino que también viene causada por el cambio de las relaciones laborales actuales en gran parte de sectores de actividad donde se dan relaciones horizontales entre varias personas jurídicas como en el caso de subcontratas, trabajo en empresas temporales o mediante agencias de colocación.

En éste tipo de relaciones existen unas relaciones cruzadas entre las partes integrantes de la relación contractual, que en numerosas ocasiones dificultan el conocimiento al trabajador de la persona responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales, es decir, desconoce quién tiene la obligación de hacerle disfrutar de sus derechos en su propio trabajo. Además, en caso de que surjan conflictos laborales no suele conocer ante quién debe dirigir sus quejas o reivindicaciones laborales. Ésta incertidumbre o desconocimiento aumenta el nivel de estrés o preocupación del trabajador, así como su precariedad laboral.

En algunos casos tal falta de información de la parte empresarial va unida a la dificultad, sobre todo de los trabajadores temporales, de adherirse a los sindicatos o fuerzas negociadoras y representativas del conjunto de trabajadores de una empresa, no porque no tengan derecho a ello, sino porque los lazos de unión se ven afectados por la duración de los contratos así como la frecuencia de los mismos.

5.- En último lugar, señalar que la situación de estrés y precariedad laboral desgraciadamente no es un riesgo que sólo afecte a los trabajadores activos, sino que también afecta a los trabajadores inactivos, aunque debido a su “menor repercusión económica” a la parte empresarial tiene menos notoriedad en la sociedad.

Sin embargo, los trabajadores inactivos sufren causas comunes con algunos de los trabajadores activos, ya que al igual que éstos últimos, tienen incertidumbre sobre cuándo volverán al mercado trabajo, sufren la presión y necesidad de obtener un trabajo para poder satisfacer sus necesidades personales y profesionales, aumenta su sensación de inutilidad en el conjunto de la sociedad, sobre todo en los parados de larga duración, donde además disminuyen sus competencias laborales y consecuentemente también las posibilidades de volver al mercado de trabajo, etc.

En definitiva, las consecuencias del estrés y de precariedad laboral es algo que nos afecta a todos, por lo que conjuntamente debemos intentar prevenir que dichos riesgos emergentes vayan en aumento, así como buscar alternativas para disminuirlos.

XI. Agradecimientos

XI. Agradecimientos:

El presente estudio monográfico fue realizado bajo la supervisión de D^a. María José Díaz-Caneja Fernández, Jefa de la Sección de Investigaciones, Estudios y Estadísticas del Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León, a quién me gustaría expresar mi más profundo agradecimiento, por sus orientaciones y apoyo en el desarrollo del mismo.

Además quisiera agradecer a todos los trabajadores del Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León y de la Unidad por su acogida y comprensión.

Por último, agradecer a mis compañeros, familia, amigos y personas cercanas a mi entorno por su apoyo y paciencia en todo momento.

XII. Bibliografía

XII. Bibliografía:

- ACOSTA VERA, J.M^a.: “Gestión del Estrés: Cómo entenderlo, cómo controlarlo y cómo sacarle provecho”, Profit, Barcelona, 2011.
- ALFONSO MELLADO, C.: “Despido objetivo por descentralización productiva” Revista Derecho Social, nº 46, 2009.
- ALUJAS RUIZ, J.A.: “La reducción de la temporalidad en el mercado de trabajo español: ¿Una buena noticia o un mal síntoma?”, Revista del Ministerio de Trabajo, nº. 86, 2010.
- ALTER, M.J.: “Los estiramientos”. Paidotribo. Barcelona. 2004.
- APARICIO TOVAR, J. “Las causas del despido basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa” en Revista de Derecho Social nº. 57: La reforma Laboral, Bomarzo, Albacete, 2012.
- BAYLOS GRAU, A.: “Consideraciones sobre el despido individual y la garantía judicial del derecho al trabajo”, Revista Derecho Social, nº 46, 2009.
- BEARD, G.B.: “American nervousness: Its Causes and Consequences”. G.P.Putman’s Sons. New York. 1881.
- BECK, J.: “Terapia Cognitiva: Conceptos básicos y profundización”, Gedisa, España, 2000.
- BENJAMIN STORA, J.: “El Estrés”, Publicaciones Cruz O.,México, 1992.

- BREZNITZ, S. y GOLDBERGER, L.: “Stress Research at a Crossroads”, Free Press, New York 1993.
- BUTLER, A.C, CHAPMAN, J.E., FORMAN, E.M. y BECK, A.T.: “The empirical status of cognitive-behavioral therapy: a review of meta-analyses”.Clin Psychol, nº 26, 2006.
- CABEZA PEREIRO, J.: “La supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos”, revista de derecho social nº 57: La reforma laboral, Albacete, 2012.
- CANNON, W.B.: “Bodily Changes in Pain, Hunger”, Fear and Rage: An Account of Recent Researches into the Functions of Emotional Excitement, New York, 1915.
- CANNON, W.B.: “Physiological Review”, Organization for Physiological Homeostasis, Vol.IX, Nº 3, 1929.
- CANNON, W.B.: “The Widsom of the Body”, W.W. Norton & Company, 1932.
- CANNON, W.B.: “Stresses and Strains of homeostasis”. The American Journal of the Medical Sciences, Vol. 189, 1935.
- DARWIN, C.: “The origin of species”, Oxford University press Inc. New York, 1996.
- DE LA POZA J.: “Satisfacción, clima y calidad de vida laboral”, RODRIGUEZ, A., (coord.): Introducción a la psicología de trabajo y de las organizaciones. Pirámide, Madrid, 1998.

- DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Las propuestas de reforma del despido económico en el contexto de crisis económica: una aproximación crítica”, en AAVV (DESDENTADO BONETE, A., Dir.): Despido y crisis económica. Los despidos económicos tras la reforma laboral: un análisis desde el Derecho y la Economía, Lex Nova, Valladolid, 2011.
- DESDENTADO, A. y DE LA PUEBLA, A., “La reforma del despido en la ley 35/2010”, en AAVV (GARCÍA- PERROTE, I. y MERCADER, J., Dir.): La reforma del mercado de trabajo, Lex Nova, Valladolid, 2010.
- DESDENTADO BONETE, A.: “Introducción a un debate. Los despidos económicos en España: El sistema, su crisis y los límites de la reforma”, en AAVV (DESDENTADO BONETE, A., Dir.): Despido y crisis económica. Los despidos económicos tras la reforma laboral: un análisis desde el Derecho y la Economía, Lex Nova, Valladolid, 2011.
- ELLIS, A.: “Una terapia breve más profunda y duradera: Enfoque teórico de la Teoría Racional Emotivo-Conductual”., Paidós Ibérica, Barcelona, 1999.
- ENGELMANN M., LANDGRAF, R. y CARSTEN, T.W.: “The hypothalamic-neurohypophysial system regulates the hypothalamic-pituitary-adrenal axis under stress: An old concept revised”, Science direct.
- FANJUL DE MOLES, M.L. y HIRIART URDANIVIA, M.: “Biología funcional de los animales”, Siglo XXI, México, 2008.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. “La extinción del contrato de trabajo” en AAVV (FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. Dir.) Guía práctica de la reforma laboral, EOLAS, 2012.

- FUDGE, J.: “The Legal Boundaries of the Employer. Precarious Workers, and Labour Protection”, en *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, (Hart Publishing: Portland, OR). 2006.
- GOERLICH PESET, J.M.: “La extinción del contrato de trabajo”, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994.
- GOERLICH PESET, J.M.: “La extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto-Ley 3/2012: La culminación de una larga evolución” en *AAVV (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dir.): Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2012.
- GONZALEZ DE RIVERA, J.L.: “Estrés, homeostasis y enfermedad”, SEVA, A (ed.). *Psicología Médica*. Ino Reproducciones, Zaragoza, 1994.
- GOÑI SEIN, J.L., “El régimen causal de los despidos económicos y el “despido exprés” tras la Ley 35/2010”, *Revista crítica de Teoría y Práctica: Relaciones Laborales* n° 14, 2011.
- LAPARRA NAVARRO, M. y PÉREZ ARANSUS, B.: “El primer impacto de la crisis en la cohesión social en España”, *Fundación FOESA (Fomento de Estudios Sociales y Sociología Aplicada)*, Madrid, 2010.
- LAZARUS, S. y FOLKMAN, S.: “Estrés y procesos cognitivos”, *Martínez Roca*, Barcelona 1986.
- LAZARUS, R.S.: “From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks”, *Annual Review of Psychology*, n° 44, 1993.

- LUJÁN ALCARAZ, J.: “Medidas para mejorar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral”, en AAVV (CAVAS MARTINEZ, F., Dir.): La reforma laboral de 2012: Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Ediciones Laborum, Murcia, 2012.
- MARTINEZ PLAZA, C.A.: “Estrés. Aspectos médicos”, Vol. II, INSHT, Madrid, 2007.
- MONTOYA MELGAR, A.: “¿Era, realmente, necesaria la Reforma laboral de 2012?”, http://www.precedente.es/articulos.php?ver_articulo=1292.
- MORERA FUMERO, A.L. y GONZÁLEZ DE RIVERA, J.J.: “Relación entre factores de estrés, depresión y enfermedad médica”. Psiquis, 1983.
- MORON PRIETO, R.: “Guía sobre los ERE y medidas alternativas al despido: 100 preguntas sobre reestructuración de plantillas”, Quantor, Madrid, 2009.
- MUÑOZ WILCHES, L.A.: “Realidad empresarial y producción” en AAVV (LICONA CALPE, W.M. y VÉLEZ BEDOYA, A.R., Dir.): Lecturas críticas y alternativas de realidad empresarial, Editorial universidad del Rosario, Bogotá, 2009.
- PARACELSIUS, P.: “On the Miners’ Sickness and other Miners’ Diseases”, SINGERIST, H.E., (coord.): Four Treatises of Paracelsus. Arno Press, New York, 1979.
- PRATESI, F.: “Come intervenire per curare lo stress cronico”, Sep-2010.
- RAMOS QUINTANA, M., “Debates en torno al despido en España y amortización objetiva y colectiva de puestos de trabajo”, Revista Derecho Social, nº 47, 2009.

- RAMOS QUINTANA, M.: “Los motivos del despido por causas objetivas y la fuerza de la organización de la empresa”, en AAVV (BAYLOS GRAU, A., Coord.): Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de Reforma Laboral, Bomarzo, 2011.
- RAPPORT, D.J., REGIER, H.A. y HUTCHINSON, T.C.: “Ecosystem behaviour under stress”, Vol.125, N° 5, The American Naturalist, 1985.
- SAÍZ ÁLVAREZ, J.M.: “Claves para un nuevo mercado de trabajo: una aplicación a la Unión Europea”, Editorial Club Universitario, Alicante, 2004.
- SANDIN, B.: “El estrés”, BELLOCH, A., SANDIN, B. y RAMOS, F. (ed.): Manual de psicopatología, McGraw-Hill, Madrid, 1995.
- SCHACHTER, S y SINGER, J: “Cognitive, social and physiological determinants of emotional state”. Psychology Review nº 69.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R. “Claves de la Reforma Laboral de 2012 (Estudio del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral)”, THOMSON REUTERS ARANZADI, Pamplona, 2012.
- SEYLE, H.: “Stress without distress”, J. B. Lippincott Company. New York. 1974.
- SELYE, H.: “The Stress of Life”, McGraw Hill, New York, 1976.
- SELYE, H.: “The Stress Concept: Past, Present, and Future”, COOPER, C.L. (ed.): Stress Research. Issues for the Eighties, Wiley, New York, 1983.
- SORIANO MAS, C.: “Fundamentos de Neurociencia”, UOC, 2007.

Jurisprudencia:

Tribunal Supremo:

- STS 21 marzo 1997(RJ/1997/2615).
- STS 3 octubre 2000(RJ/2000/8660).
- STS 4 octubre 2000(RJ/2000/8291).
- STS 10 mayo de 2006 (RJ/2006/7694).
- STS 31 mayo 2006 (RJ/2006/3971).
- STS 13 octubre 2011 (JUR/2011/396136).
- STS 27 enero 2011 (JUR/2011/87034).

Tribunales Superiores de Justicia:

- STSJ Madrid 20 febrero 2012 (JUR/2012/104826).
- STSJ Islas Canarias/ Santa Cruz de Tenerife 31 marzo 2008 (AS/2008/1251).

Normativa y otros medios de apoyo:

- Tratado de 25 de marzo 1957, ratificado por Instrumento de 13 de diciembre 2007. (RCL/2009/2300).
- Directiva 1989/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. (LCEur1989/854).
- RDL 3/2012, de 10 de febrero y Ley 3/2012, 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- Ley 35/2010, 17 septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- BOE del viernes 10 de febrero de 2006.
- Decreto de 26 de enero de 1944.
- Estrategia comunitaria para promover la salud y la seguridad en el trabajo en la Unión Europea de 2007 a 2012.
- Estrategia comunitaria para promover la salud y la seguridad en el trabajo en la Unión Europea de 2002 a 2006.
- Acuerdo Internacional para la negociación colectiva de 2005 (ANC 2005).
- Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el Trabajo de 2007.
- Simposio sobre “Políticas y regulaciones para combatir el empleo precario” celebrado por el ACTRAV en 2011.
- NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral.
- NTP 355: Fisiología del estrés.
- VI Encuesta nacional de condiciones de trabajo 2007.
- VII Encuesta nacional de condiciones de trabajo 2011.

- Observatorio Europeo de Riesgos.
- Bases de datos Instituto Nacional de Estadística.
- Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

