



# Saúde laboral

## Boletín nº 56

Nº 56 NOVEMBRO 2024 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org)

### SUMARIO

SABÍAS QUE ... ?

**ESTRÉS LABORAL: O risco psicosocial que non para de medrar.**

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL-CIG

SÍNTESE DE ACTIVIDADE 2024

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*



EDITA: *Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

FINANCIADO POR:



# ESTRÉS LABORAL: O risco psicosocial que non para de medrar

**O** estrés laboral é unha das principais consecuencias da exposición a riscos psicosociais no ámbito de traballo. Concretamente xérase debido a unha situación laboral na que se dan unhas condicións psicosociais adversas ou desfavorables. Así, **o estrés laboral é a resposta, física e emocional, a un desequilibrio entre as esixencias percibidas e as capacidades dunha persoa traballadora para facer fronte a esas esixencias.**

Hoxe en día trátase como un problema colectivo e non individual que pode afectar a todas as persoas traballadoras, de todas as categorías e profesións. Ademais, o estrés laboral ten efectos sobre a saúde, tanto física como mental, pero tamén sobre como se realiza o traballo e, por tanto, sobre o absentismo, o rendemento e a produtividade.



O estrés laboral aínda que sempre estivo presente no traballo, está a incrementar a súa intensidade e incidencia debido ás novas formas de organización do traballo e de relacións sociolaborais. Segundo datos de Eurostat, **o estrés é o segundo problema de saúde máis frecuente entre as persoas traballadoras tralos trastornos musculoesqueléticos.**

Por iso tamén está a aumentar a sensibilización, a nivel internacional, sobre a necesidade de actuar fronte ao estrés no traballo.

## Como se produce o estrés no traballo?

O estrés é a resposta a un axente ou estímulo, xa sexa interno ou externo, é dicir a un axente estresor. Dende esta perspectiva, no ámbito laboral atopamos distintas clasificacións de axentes estresores. As causas máis comúns serían:

- ✓ A falta de control sobre o traballo que se realiza.
- ✓ A monotonía.
- ✓ Prazos axustados.
- ✓ Traballar a alta velocidade.
- ✓ A exposición á violencia.
- ✓ Condicións de traballo fisicamente perigosas.

**Todas as clasificacións coinciden en considerar a sobrecarga no traballo e a falta de control, que inclúe o ritmo de traballo imposto, como fundamentais na xeración de estrés.**

## Que medidas preventivas pódense adoptar fronte ao estrés?

As actividades encamiñadas á prevención do estrés no traballo inclúen intervencións na organi-

zación e no individuo, aínda que se deben adoptar medidas preferentemente organizativas e colectivas antes de aplicar medidas individuais, seguindo os principios de acción preventiva (*art. 15 da Lei de Prevención de Riscos Laborais*)

De feito, ***a prevención do estrés laboral comeza no proceso de deseño da mesma organización do traballo. A estrutura e a cultura presente na empresa dende o seu nacemento, son pezas clave para o control do estrés laboral.***

**Entre as principais medidas que se poden adoptar a nivel organizativo están:**

- O deseño ou redeseño axeitado dos postos de traballo.
- O redeseño dos sistemas de traballo, mediante enriquecemento de postos, ampliación de tarefas, creación de grupos de traballo, etc.
- A organización da xornada laboral e tempos de traballo, incluíndo quendas, descansos e pausas.
- Realización dunha adecuada política de persoal, que teña en conta as demandas e necesidades das persoas traballadoras e que lles dote dos recursos adecuados mediante programas de planificación de carreiras, de formación continua, etc.
- Estilo de dirección e liderado que permitan a participación das persoas traballadoras, proporcionen feed-backs adecuados sobre desempeño e sexan motivadores.
- Definición clara das competencias das persoas traballadoras.
- Deseño ou redeseño de sistemas de información e canles de comunicación adecuados.

**Para que a implantación destas medidas teña éxito terase en conta que:**

- As modificacións deben levarse a cabo contando coa participación activa das persoas traballadoras e os/as seus/súas representantes.
- É aconsellable instaurar os cambios de maneira progresiva para ir avaliando a súa efectividade.
- É moi frecuente que as medidas implantadas requiran de certos axustes para a súa optimización.



**Como se manifestan os efectos ou respostas a o estrés das persoas traballadoras?**

Existe evidencia científica sólida que demostra como o estrés laboral ten consecuencias tanto sobre a saúde e o benestar do individuo como sobre o desenvolvemento do seu traballo.

**En concreto os principais síntomas individuais do estrés son:**

- 1.- Manifestacións emocionais: irritabilidade, ansiedade, problemas de soño, depresión, hipocondría, alienación, desgaste, problemas familiares).

2.- Manifestacións cognitivas: dificultade para concentrarse, lembrar, aprender cousas novas, tomar decisións.

3.- Manifestacións conductuais: abuso de drogas, alcol, tabaco, conduta destrutiva.

4.- Manifestacións fisiolóxicas: problemas de costas, baixas defensas, úlceras pépticas, problemas cardiolóxicos, hipertensión...

Por tanto, **os efectos do estrés sobre a saúde danse tanto a nivel físico, psíquico como social.**

Neste senso cabe destacar que, cando existe unha exposición mantida a estímulos estresores, o organismo produce unha serie de reaccións fisiolóxicas que supoñen a activación do sistema nervioso. A resposta do organismo é diferente segundo se trate dunha fase de estrés inicial ou nunha fase crónica ou de estrés prolongado, na que os síntomas se converten en permanentes e se desencadea a enfermidade.

**A modo de exemplo, entre as alteracións que pode provocar o estrés laboral atópanse:**

- Inmunodepresión e enfermidades autoinmunes ...
- Afeccións cardiovasculares como a hipertensión, dor precordial, aumento da incidencia de infarto de miocardio e outras patoloxías cardiovasculares, ...
- Alteracións e patoloxías dixestivas como ardores, indigestión, dispepsia, vómitos, diarrea, cólico, dor, colites ulcerosa, ...
- Alteracións respiratorias como a hiperventilación, tose, asma, ...

- Afeccións cutáneas como secura, prurito, dermatite, erupcións, ...
- Trastornos musculoesqueléticos que van desde a tensión e dor muscular ao reuma.
- Trastornos neurolóxicos como dor de cabeza, trastornos do sono, ...
- Trastornos xinecolóxicos como irregularidades na menstruación, amenorrea, dismenorrea ...
- Trastornos psíquicos como ansiedade, depresión, etc.

## O ESTRÉS E OS RISCOS PSICOSOCIAIS NO MARCO DA UE

O estrés e os problemas de saúde mental son os problemas de saúde máis importante no lugar de traballo para aproximadamente unha quinta parte das persoas traballadoras da UE. Aproximadamente, dúas terceiras partes dos traballadores/as están expostos a factores de risco psicosocial que poden provocar estes problemas.



Así as cousas, o estrés laboral é unha preocupación cada vez maior **na Unión Europea, onde máis do 51% dos traballadores/as informan experimentar estrés de maneira habitual no seu lugar de traballo.**

Segundo as estatísticas recentes, **aproximadamente o 38,2% da poboación da Unión Europea sofre algún tipo de trastorno mental**, que inclúe ansiedade, insomnio e depresión. Estas cifras son motivo de preocupación, xa que os trastornos mentais non só afectan a saúde e o benestar dos individuos, senón que tamén teñen un impacto significativo na produtividade e o funcionamento das organizacións.



**O estrés laboral identifícase como un dos principais causantes dos trastornos mentais no lugar de traballo.** As longas horas de traballo, a presión para cumprir cos prazos, os conflitos interpersoais e a inseguridade laboral son só algunhas das causas comúns de estrés laboral que afrontan as persoas traballadoras en toda a Unión Europea.

Os efectos do estrés laboral fanse evidentes nas taxas de absentismo laboral, que están en aumento debido a problemas relacionados coa saúde mental. **Os persoas empregadas que experimentan estrés crónico teñen máis probabilidades de**

**tomar baixas laborais por enfermidade**, o que afecta negativamente á produtividade e á moral no lugar de traballo.

**No que atinxe ao conxunto Estado español sabemos que**

- Dous de cada tres habitantes do Estado español sofren estrés laboral crónico.
- O 66% das persoas traballadoras sofren estrés laboral polo menos unha vez por semana, e o 15% todos os días.
- As causas do estrés laboral no Estado español son a maior responsabilidade, a duración da xornada, os problemas coa tecnoloxía e a inseguridade laboral.

**En termos xerais podemos afirmar que:**

- O estrés laboral agrávese pola pandemia, que aumentou a prevalencia da ansiedade e a depresión entre un 25 e un 30% a nivel global.
- O estrés laboral afecta a 1.300 millóns de persoas traballadoras, o que equivale á poboación de China.
- Os trastornos mentais son unha das tres enfermidades máis graves nas nosas sociedades, xunto coas enfermidades cardiovasculares e o consumo de substancias.
- Os trastornos mentais reducen a calidade de vida das persoas e poden empeorar coa idade se non se tratan a tempo.
- O estrés laboral tamén causa baixas laborais, menor produtividade e maior esgotamento entre os empregados/as.
- O estrés laboral afecta máis as persoas que traballan dende casa que ás que acoden á oficina.

## COMO AFECTA O ESTRÉS LABORAL ÁS EMPRESAS

### AUMENTO DOS CUSTOS DE PERSOAL E REDUCIÓN DA PRODUCCIÓN

<b>Aproximadamente, a metade das baixas laborais poden estar asociadas ao estrés</b>	Baixa por enfermidade debida a un problema de saúde relacionado co estrés.
	Problema médico provocado indirectamente polo estrés (ou exacerbado por este).
	Baixa por enfermidade como método para facer fronte ao estrés.
	Baixa por enfermidade debida a un nivel de compromiso baixo / moral baixa.
<b>A redución no rendemento laboral debida ao estrés ten un custo dúas veces superior ao das baixas laborais</b>	Traballo pouco eficaz.
	Concentración deficiente.
	Dificultade á hora de tomar decisións.
	Fatiga.
<b>O estrés laboral pode provocar ata cinco veces máis accidentes</b>	Escasa puntualidade.
	Falta de concentración.
	Comportamento arriscado.
	Apremo.
<b>Aproximadamente, unha quinta parte da rotación de persoal está relacionada co estrés laboral</b>	Ausencia de comunicación
	Compromiso baixo / moral baixa
	Esixencias excesivas
	Problemas de control
	Conflitos e relacións
	Xestión deficiente dos cambios
<b>As baixas provocadas por estrés duran moito máis tempo que as causadas por outros factores</b>	Contorna de traballo xeral
	Por exemplo, os datos suxiren que, de media, unha baixa debida ao estrés dura un 40% máis que unha baixa debida a un problema musculoesquelético.

### MENOR RENDEMENTO E "PRESENTISMO"

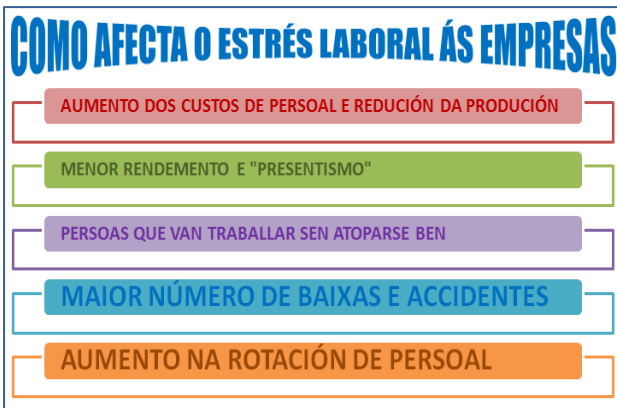
O estrés reduce o rendemento laboral

- Diferentes estudos estiman que a redución no rendemento laboral debida ao estrés ten un custo dúas veces superior ao das baixas laborais.
- Os síntomas do estrés (como unha concentración deficiente, dificultade á hora de tomar decisións, pensamento negativo e fatiga) teñen un impacto negativo no rendemento de traballado-

res/as. É probable que isto suceda moito antes de que os síntomas do estrés afecten o suficiente á saúde como para que a persoa traballadora deba pedir unha baixa.

### PERSOAS QUE VAN TRABALLAR SEN ATOPARSE BEN

- Se estima que só un terzo dos custos relacionados co estrés derívase do absentismo laboral. É probable que as persoas traballadoras sigan indo traballar mesmo se non se atopan ben. Este fenómeno recibe o nome de "*presentismo*" e defi-



nese como "a perda de produtividade que se produce cando os empregados van traballar, pero o seu rendemento é inferior á súa capacidade máxima debido a un problema de saúde".

➤ Esta conduta débese a varios motivos. Por exemplo, pode que a persoas traballadoras non queira deixar colgados aos seus compañeiros/as ou á organización para a que traballa, pode que teña medo a perder o seu traballo, ou é posible que lle preocupe unha posible perda de ingresos.

### MAIOR NÚMERO DE BAIXAS E ACCIDENTES

#### Baixa por enfermidade

- De acordo con a *Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo* (EU-OSHA), os estudos suxiren que a metade das baixas laborais poden estar relacionadas co estrés.
- Entre as baixas relacionadas co estrés atópanse:
  - ✓ Problemas de saúde causados directamente polo estrés;
  - ✓ Problemas de saúde causados indirectamente polo estrés (cando un traballador/a ten un problema de saúde subxacente, o estrés pode empeoralo);
  - ✓ Solicitude de excedencia laboral porque o traballador/a sente que necesita estar un

tempo afastado do traballo (porque a presión laboral é demasiado elevada como para seguir traballando);

- ✓ Compromiso baixo / moral baixa, cando un traballador/a solicita unha excedencia debido ao nivel de insatisfacción que lle produce o seu traballo.

#### Aumento no número de accidentes

- O estrés laboral pode provocar ata cinco veces máis accidentes
- A fatiga, a falta de concentración, un comportamento arriscado, a falta de comunicación e a tentación de economizar esforzos debido ás presións de tempo no traballo poden aumentar o número de accidentes. Por exemplo, ***un estudo realizado en empresas españolas estableceu que a fatiga era a quinta causa principal de accidentes laborais.***
- Nos Países Baixos, había unha clara relación entre a presión no traballo e os accidentes laborais. Os traballadores/as que indicaron que "sempre traballaban baixo presión" tiñan cinco veces máis probabilidades de ter un accidente que os que "nunca" realizaban devandito tipo de traballos.

### AUMENTO NA ROTACIÓN DE PERSOAL

***Aproximadamente, unha quinta parte da rotación de persoal está relacionada co estrés laboral.***

- Cando os traballadores/as teñen experiencias laborais negativas, como un nivel baixo de satisfacción no traballo, conflitos, unha presión excesiva, moral baixa ou inseguridade laboral, é máis probable que deixen o seu emprego actual e busquen oportunidades noutro lugar. Isto pode supo-

ñer unha perda importante de coñecementos valiosos e experiencia, así como de investimento en formación, desenvolvemento e outros custos de contratación. En especial, nas empresas moi pequenas, tamén pode complicar a entrega a tempo de artigos ou servizos.

➤ Nun gran estudo europeo entre traballadores/as, o 19% citou o estrés no traballo como un dos principais motivos de rotación de persoal. Ademais, un 19% citou o nivel de carga de traballo, un 16% a falta de apoio por parte dos superiores directos e un 14% o número de horas de traballo como motivos principais.

## PREVENCIÓN DE RISCOS E FACTORES ASOCIADOS AO ESTRÉS LABORAL

### Acción preventiva

Os empresarios/as teñen a obriga legal de xestionar os riscos relacionados coa seguridade e a saúde dos seus traballadores/as. A xestión dos riscos derivados de factores psicosociais forma parte desta obriga. Contar con outra perspectiva en relación cos factores de risco psicosocial no traballo pode servir de axuda. O foco de atención para



a acción dependerá da avaliación de riscos que se realice e que debería abordar:

- Esixencias excesivas.
- Falta de control persoal/autonomía.
- Falta de apoio.
- Relacións deficientes (incluíndo acoso).
- Conflito ou falta de claridade de roles.
- Xestión deficiente dos cambios.
- Violencia por parte de terceiros.

Aínda que na maioría dos casos, o tratamento destes factores é principalmente unha cuestión de como se xestiona o traballo, algúns dos factores de risco non sempre son doados de reducir ou eliminar. Podemos ter problemas específicos cando, por exemplo, o traballo implique tratar co público ou con outras persoas cuxo comportamento e acción non estean baixo o noso control. Nestes casos, é importante tomar medidas para minimizar o impacto do devandito comportamento, ofrecendo apoio ao traballador/a afectado/a.

### Acción correctora

Como sucede con todos os riscos para a seguridade e a saúde, a mellor opción é abordar os riscos psicosociais na súa orixe para evitar que as persoas traballadoras poidan verse afectadas. Con todo, especialmente cando non é posible controlar algúns dos riscos, é importante establecer accións correctoras no momento no que xorden os problemas. A acción temperá baséase principalmente en sensibilizar e animar aos traballadores/as para informar e actuar ante calquera sinal ou síntoma que poidan estar a experimentar, e a manterse alerta e actuar no caso de que detecten estes sinais ou síntomas noutras persoas. Toda a informa-



ción recibida debe tratarse de forma confidencial e, especialmente en empresas moi pequenas nas que todos se coñecen, debe manexarse con coitado e delicadeza. As grandes empresas a miúdo contan con persoas traballadoras encargadas dos asuntos persoais, o que podería ser tamén positivo para empresas máis pequenas.

Resulta útil contar cun plan de acción para o tratamento temperán de calquera problema que poida xurdir e que sexa comunicado, como un traballador/a que informe de síntomas relacionados co estrés ou acerca de problemas específicos, como acoso por parte dun compañeiro/a. **Este plan de acción debería incluír:**

- Potenciar a comunicación rápida de calquera problema;
- Resposta inmediata;
- Tratamento de calquera problema de forma confidencial co traballador/a e con calquera outra persoa implicada;
- Estabelecemento conxunto de accións;
- Estabelecemento de accións para tratar a orixe do problema canto antes;
- Documentación deste plan de acción;
- Documentación, supervisión e modificación dos plans de acción.

**FACTORES DE RISCO: Accións preventivas e Accións correctoras**

### ESIXENCIAS EXCESIVAS

Aínda que no mundo laboral é demasiado frecuente enfrontarse a unha elevada carga de traballo, hai que procurar que esta non sexa excesiva. Se fose necesario, deberán tomarse as medidas

oportunas para axudar a aquelas persoas que teñan que facer fronte a esixencias deste tipo. Estas medidas poden incluír evitar prazos pouco razoables ou impedir que devanditos prazos sexan impostos polos seus clientes ao aceptar calendarios pouco realistas. A xestión activa do traballo, xunto ás persoas afectadas, pode ser un método útil para minimizar calquera posible efecto negativo. A xestión das expectativas dos clientes tamén pode axudar a manter contento ao cliente e garantir futuros pedidos.



Crear esixencias pouco razoables, por exemplo, solicitando ás persoas traballadoras que realicen tarefas para as que non están preparadas ou cualificadas, tamén pode xerar riscos. Traballar coas persoas implicadas para proporcionar apoio ou formación adicional pode compensar calquera posible efecto negativo destas esixencias e, ao mesmo tempo, conseguirá ter traballadores/as cunha mellor formación e máis capacitados/as. A infrutilización das capacidades dos traballadores/as tamén pode xerar estrés.

Para evitar problemas, resulta útil analizar a maneira na que se asignan e xestionan as tarefas das persoas traballadoras.

### FALTA DE CONTROL PERSOAL/AUTONOMÍA

En ocasións, o nivel de esixencia é menos importante que permitir á persoa traballadora que planifique e organice o seu traballo. Ofrecer esta flexibilidade, en lugar de impoñer un plan, pode supoñer unha gran diferenza. Aínda que os requisitos dalgúns traballos en ocasións limitan a posibilidade de ofrecer esta flexibilidade, resulta tentador acabar impoñendo un modo de traballar moi controlado, non por necesidade, senón porque é máis sinxelo de xestionar.

### FALTA DE APOIO

En ocasións, as persoas traballadoras temos moito traballo, ou nos enfrontamos a outras esixencias ou presións. Non temos todos estes factores baixo control, nin ás persoas que nos rodean, especialmente naqueles traballos nos que hai que tratar co público. O apoio que temos nestas ocasións, dos nosos/as superiores ou compañeiros/as, pode supoñer unha gran diferenza á hora de facer fronte a estas situacións.

É convinte proporcionar unha contorna de traballo cooperativa, no que os compañeiros/as son comprensivos e cordiais.

### RELACIONES DEFICIENTES (incluíndo acoso)

O apoio dos xefes/as e os compañeiros/as é só unha parte das complexas relacións que se dan nun grupo de persoas. Pense no que sucede cando se reúne cun grupo de amigos/as. A diferenza é que aos nosos amigos/as podémolos elixir, polo que se non nos gusta o comportamento dun deles/las, hai solución. Normalmente, non eliximos as persoas coas que traballamos e deixar de traballar con eles non sempre é unha opción.

Burlarse de alguén pode parecer unha diversión sen malicia, pero en ocasións, a broma pode ir demasiado lonxe e percibirse como un acoso. A dignidade dunha persoa, a súa capacidade profesional, a súa vida privada, as súas características físicas, a súa raza, o seu xénero ou a súa orientación sexual poden ser motivo de acoso; co propósito de facer sufrir, humillar, prexudicar ou ameazar á persoa acosada.



Algún dos problemas mencionados danse con demasiada frecuencia nos lugares de traballo. Se unha persoa sente que está a ser acosada, maltratada etc., debería haber alguén a quen poida acudir para informar da devandita situación e recibir axuda. Nestes casos a axuda externa pode resultar útil.

Cando se comunica un conflito, normalmente, o mellor é tentar resolvelo canto antes, dado que a situación pode empeorar rapidamente se non se toman as medidas axeitadas.

### VIOLENCIA POR PARTE DE TERCEIROS

Cando exista risco de violencia (por exemplo, agresión verbal, ataques físicos ou acoso sexual) por parte do público, deberase facer todo o posible para que o público comprenda que devandito comportamento é inaceptable.

Estabeleceranse as tarefas e os lugares de traballo de forma que se poida reducir devandito risco (por exemplo, botóns de alarma) e se proporcione o apoio necesario a aqueles traballadores/as para que, no caso de que poidan estar expostos/as ao devandito comportamento, saiban que facer para minimizar o impacto sobre a súa saúde. Con todo, a non ser que se ille a estes traballadores/as das persoas ás que se supón que teñen que atender, devanditos riscos non poderán eliminarse totalmente.

### ROLES E CAMBIOS

- En ocasións, os traballadores/as atópanse en situacións nas que deben dirixir os seus esforzos laborais en máis dunha dirección. Poida que teñan que facer un traballo para unha persoa, mentres que outra lles está pedindo que fagan outra cousa diferente. Ambas tarefas poden ser importantes, pero non se poden realizar ao mesmo tempo, polo que o traballador/a non sabe cal priorizar.
- O máis útil nestes casos é contar con "liñas de mando" claras, de forma que non xurdan estes conflitos. E en todo caso, se xorden, o traballador/a implicado saberá a quen debe acudir para poder resolvelos.

### Xestión deficiente dos cambios

- Ata certo punto, os cambios forman parte da vida diaria. Con todo, se devanditos cambios se impoñen de forma brusca, ou se a persoa non sabe o que está a suceder (en lugar de estar implicada nos devanditos cambios), isto súmase ás presións e esixencias do traballo e xera estrés. Informar e, na medida do posible, im-

plicar ás persoas traballadoras nos cambios axudará a reducir os riscos.

### CONSECUENCIA DO ESTRÉS LABORAL: Unha de cada tres persoas traballadoras do Estado padece insomnio

Segundo o último Informe de Saúde Laboral elaborado pola organización "Cobee", o 37% das persoas traballadoras do Estado español sinala que lle custa moito desconectar das súas tarefas diarias ao acabar a súa xornada laboral.



Esta situación tamén repercute no descanso nocturno, onde unha de cada tres persoas asegura que durme peor por culpa do estrés laboral, e outro 24% afirma que tamén descansa mal, aínda que non o achaca directamente ao seu desempeño no traballo. Así, o insomnio afecta a 4 millóns de adultos, tendo un efecto directo no rendemento diario, producindo déficits cognitivos e de memoria, así como problemas de ansiedade e depresión, hipertensión, diabetes, obesidade, entre outros.

Tal e como se extrae do informe presentado por Cobee, o estrés parece estar á orde do día na con-

torna profesional. Tal é así que, máis da metade (55%) das persoas que traballan no conxunto do Estado asegura ter vivido algún episodio de estrés prolongado no último ano polo seu traballo. Se analizamos os datos por xénero, 2 de cada 3 mulleres viven con estrés polo seu emprego fronte a 1 de cada 2 homes.

En canto ás razóns que levan ás persoas traballadoras sufrir estrés na contorna laboral, o 71% declara a excesiva carga de traballo como o principal problema. Séguenlle a falta de motivación (34%), o ambiente tóxico (33%) e a falta de conciliación (32%). Con todo, chama poderosamente a atención as variacións que se atopan nos motivos en función do xénero, xa que, para os homes, os 3 principais motivos son o exceso de carga laboral (73%), a falta de motivación (36%) e a falta de conciliación (31%), mentres que, no caso das mulleres, os principais motivos son a carga laboral (69%), o ambiente tóxico (38%) e a frustración pola falta de crecemento persoal (35%).

A pesar da situación, só o 18% das persoas asegura solicitar axuda dun especialista da saúde mental. E por sexos, compróbase tamén as grandes diferenzas que existen. Mentres só o 14% dos homes solicitou esa axuda, a porcentaxe de mulleres escala ata o 23%.

Aínda que progresivamente no conxunto do Estado as empresas españolas son máis conscientes da importancia de coidar da saúde mental das persoas traballadoras, aínda un 85% das compañías non conta con ningún sistema para apoiar emocionalmente ao seu persoal.

Todo isto levou a que 1 de cada 3 empregados/as pensase en renunciar ao seu traballo no último ano, mentres que un 12% dos traballadores e traballadoras solicitaron unha baixa por mor do estrés ou ansiedade que padecen e un 10% requiriuna, pero dáballe medo pedila.

Ademais, entre os que si solicitaron esa baixa laboral, un 37% considera que a súa carreira viuse lastrada e/o puido perder oportunidades no seu emprego polo feito de necesitar ese parón por mor do seu malestar psicolóxico.

### O ESTRÉS LABORAL NA GALIZA

Entre os accidentes laborais debemos distinguir dúas tipoloxías de orixe: os causados por lesións físicas e os vinculados a factores psicosociais.

No primeiro caso falamos de incidentes con maquinaria, caídas, rachos, golpes ou calquera lesión apreciable a priori á primeira ollada.

Os segundos están motivados por deficiencias na organización ou xestión do traballo, e que poden producir un dano na persoa traballadora. É o caso do estrés, a depresión ou as enfermidades cardiovasculares que, nun momento concreto, tamén poden



manifestarse fisicamente. **Así as cousas, ao redor do 60% dos accidentes rexistrados na Galiza, segundo os últimos informes estatísticos de sinistralidade laboral, estiveron motivados e/ou relacionados co malestar psicosocial na contorna de traballo.**

O estrés, a presión, a mala organización das quendas ou a ampliación da xornada fóra das horas

pactadas no contrato laboral, repercuten de forma directa na persoa traballadora. **Ultimamente as principais causas de morte durante a xornada laboral que se están a producir no noso País, son os infartos e os derrames cerebrais. Cuestións estas intimamente relacionadas con aspectos psicosociais do ámbito laboral.**

### **A problemática do persoal de enfermería no sistema sanitario galego**

*Hoxe por hoxe na nosa Terra estase a producir unha importante movemento de denuncia do colectivo de enfermeiras/os, relacionado co exceso de traballo que está a elevar os problemas de saúde mental do persoal de enfermería afectados polo estrés laboral, a ansiedade e o insomnio.*

*Ultimamente o estrés por acumulación de traballo é algo moi frecuente no día a día do persoal de enfermería galego. A iso súmanse cambios de quendas constantes e falta de estabilidade de moito deste persoal. A maioría do persoal de enfermería sinte que a presión asistencial en hospitais e centros de saúde, entre outras cuestións, ten forte impacto no seu benestar psicolóxico.*

*Así se desprende tamén do Estudo sobre o impacto da presión asistencial na profesión enfermeira 2024, levado a cabo e difundido vai uns poucos días polo Consello Xeral de Colexios de Enfermería de España, no que Galiza figura por diante da media estatal en impacto psicolóxico negativo derivado do traballo.*

*O estrés e a ansiedade son os principais síntomas referidos polas traballadoras deste ámbito. Ademais, case o 70% recoñecen ter episodios de insomnio aos que afectan moito ter que realizar quendas rotatorias, nas que rematan traballando moitas noites, ás veces en servizos nos que teñen que estar toda a noite espertas. Ao final, todo isto acaba estragando o ritmo circadiano e producindo serias dificultades para durmir e descansar axeitadamente.*

*Todas estas cuestións reflíctense tamén nas baixas laborais por ansiedade, estrés ou esgotamento mental entre o persoal de enfermería da Galiza. Preto do 30% das profesionais galegas desta área sinalan ter unha baixa por algunha destas causas, tan só por detrás de Canarias e Cataluña. Isto supón unha gran diferenza, non só coa media estatal, que se sitúa no 23%, senón con outras CCAA como Castela e León ou as Illas Baleares onde non chegan aos quince puntos porcentuais.*

### **O ESTRÉS E O ATRASO NA IDADE DE XUBILACIÓN ENCABEZAN A CLASIFICACIÓN DE PREOCUPACIÓNS LABORAIS DA MAIORÍA DAS PERSOAS TRABALLADORAS NO ANO 2024**

O estrés, o esgotamento emocional e a falta de conciliación entre a vida persoal e a profesional teñen un impacto na saúde dos traballadores/as, e é por iso que garantir as condicións e o benestar laboral é un factor determinante que, hoxe en día, escala posicións nas empresas. De acordo cos datos do estudo “State of the Global Workplace

2024” da consultora Gallup, **un de cada catro empregados/as do Estado español sinte tristeza diaria no seu lugar de traballo e un 36% padece estrés.**

Este tipo de situacións esta a levar en moitas ocasións a que as persoas traballadoras reflexionen e sopesen a súa continuidade no posto de traballo. Neste senso, o Informe de InfoJobs sobre Intención cambio de emprego indica que **o 28% dos profesionais considera a saúde mental** (vinculada á sensación de ansiedade ou fatiga pola carga labo-

ral, trastornos do sono xerados polo traballo etc.), **como un dos principais motivos para cambiar de emprego.**

Non é de estrañar, pois que, **segundo o V Barómetro InfoJobs sobre Preocupacións en relación ao emprego, a principal causa sexa o estrés laboral, condicionado polo exceso na carga de traballo ou prazos de entrega axustados** (o concepto foi actualizado no estudo, xa que previamente relacionábase co exceso ou a urxencia de traballo), **que obtén o 56% das mencións.**

**Esta preocupación comparte o primeiro posto co atraso da idade de xubilación, que se mantén no máis alto ano tras ano** (en 2021 e 2022 encabezou a lista). Así, o 56% da poboación activa enquisada mostra inquietude pola posibilidade de ter que traballar ata os 67 anos. En termos porcentuais, ascende 16 puntos respecto a 2022 (40%) e, pola contra, descende 4 puntos en comparación con 2021 (60%).

O incremento na porcentaxe de persoas preocupadas pola xubilación, así como o feito de que siga sendo unha das principais inxedanzas das persoas traballadoras ten que ver coa composición da poboación (segundo datos do SEPE, o 49% do total dos ocupados no Estado español ten máis de 45 anos), e tamén está directamente relacionado coa situación actual do Estado ao redor deste asunto. En 2021, tomouse a decisión de alongar a idade de xubilación, coa idea de ampliála ata os 67 anos en 2027. O atraso da idade de xubilación favorece a sustentabilidade do sistema de pensións; con todo, **pospoñer o fin da vida laboral pode ter consecuencias adversas para a saúde e reducir a**



**esperanza de vida daqueles que optan por facelo. O Estado español posiciónase en 2024 como o peor país da Unión Europea en termos de seguridade da xubilación no Índice Mundial de Xubilación,** sendo Suíza, Noruega e Islandia os países que encabezan a lista, de acordo con *Natixis Investment Managers*. A pesar de incrementar lixeiramente a súa puntuación global nun punto porcentual, pasando do 48% ao 49%, a escala mundial sitúase na posición 39 de 44 países.

**Segundo coa clasificación, a terceira posición é para o salario. O 55% das persoas traballadoras determina que o aumento dos salarios non compensa o aumento da inflación** (no mes de agosto a taxa de variación anual do IPC situouse no 2,3%). En cuarto lugar, atópanse os salarios/postos non acordes á experiencia e formación dos profesionais, avalado polo 52% dos enquisados. Este motivo descende un posto respecto a 2022 (contabilizouse como terceira preocupación). Finalmente, a quinta preocupación está relacionada coa falta de recoñecemento no traballo (47%).

Realmente atopámonos ante un cambio das prioridades no mercado laboral no que foi gañando importancia o benestar emocional das persoas traballadoras, facéndose fundamental traballar para garantilo, non só para preservar a produtividade, senón tamén e sobre todo para construír unha cultura laboral que priorice ás persoas. Así mesmo, a xubilación é unha preocupación constante ao longo dos últimos anos. A pesar da importancia de propiciar a sustentabilidade do sistema de pensións, non se pode deixar ao carón as consecuencias negativas que esta medida de alongamento forzoso da vida laboral pode ocasionar na saúde e na calidade de vida dos traballadores/as.

### **As mulleres, máis preocupadas polo estrés laboral e o atraso da idade de xubilación**

Respecto ao xénero, as preocupacións varían respecto a homes e mulleres. O aspecto que máis preocupa aos homes é o salario. O 56% dos homes declara que o aumento de salarios non compensa o aumento da inflación (vs. 54% das mulleres). A esta preocupación, séguenlle a inquedanza porque os salarios/postos non sexan acordes á experiencia e formación dos profesionais, e o atraso na idade de xubilación (ambas cun 54%, no caso dos homes o 50% e o 57% no caso das mulleres).

En contraposición, a principal preocupación das mulleres afástase do expresado polos homes. O 60% apunta ao estrés laboral como a súa maior preocupación, fronte ao 53% dos homes (neste senso, os datos de *InfoJobs* publicados en 2023 no marco do Día Mundial da Saúde Mental, determi-

nan que o 47% das mulleres sentiron ansiedade laboral, fronte ao 36% dos homes), seguida do atraso da idade de xubilación (57%) e o aumento dos salarios non compensados polo crecemento da inflación (54%).



Neste sentido, obsérvase unha clara diferenza ante a balanza de preocupacións entre home e mulleres. Elas mostran unha preocupación maior que eles (29% vs. 18%), fronte á desigualdade económica, manifestando inquietude pola brecha de xénero e a insuficiencia do salario mínimo interprofesional. De acordo con os datos do *Ministerio de Igualdade*, o salario medio anual no Estado español varía en máis de 4.000 euros entre mulleres e homes, sendo elas quen rexistran un soldo inferior.

### **O paro xuvenil é o que máis preocupa aos mozos; o estrés laboral, aos de máis de 35 anos, e o atraso na idade de xubilación, dos 45 en diante**

O rango de idade tamén inflúe na orde de preocupacións en relación ao emprego, variando de for-

ma relevante segundo o segmento. O que preocupa aos máis novos (16-24 anos) é o paro xuvenil (51%), o que supón unha subida de 5 pp. respecto a 2022 (46%). Neste sentido, esta preocupación está estreitamente relacionada co feito de que o Estado español lidera o paro da xente moza na Unión Europea, rexistrando unha cifra do 27%, por diante de Grecia (24%), Suecia (23%) e Portugal (23%). En segundo e terceiro lugar, preocúpalles o estrés laboral (50%) e a posibilidade da perda do emprego (48%).

No caso dos profesionais de entre 25 e 34 anos, as primeiras posicións ocúpanas o estrés laboral e os

salarios/postos non acordes á experiencia e formación (ambas cun 59%), o aumento de salarios non compensado coa inflación (58%) e a xubilación (47%).

As persoas de entre 34 e 44 anos son as máis preocupadas polo estrés laboral, cun 61% de mencións neste grupo. Doutra banda, nos grupos de máis idade a preocupación principal pasa a ser o atraso na idade de xubilación. Isto reflíctese en que o 66% dos enquisados entre 55 e 65 anos e o 60% dos que teñen entre 45 e 54 anos mencionan este tema como a súa principal inquietude.

Fontes: EU-OSHA, INSST, OIT, OMS



**Edita:** Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

