

¿Cuántas veces nos hemos oído a los compañeros de trabajo cuando se quejan de que les enferma el trabajar? ¿Cuántas veces ha tenido que intervenir un delegado sindical por un compañero que explota con el jefe o se sale del trabajo? ¿Cuántas veces no sigue trabajando la gente a pesar de estar dolorida o lastimada porque teme perder su trabajo? Estos son síntomas del estrés en el trabajo.

¿Qué es el estrés? El estrés es un término médico que describe cómo el cuerpo humano reacciona cuando la persona está atemorizada o se siente atacada. El estrés puede ser causado por condiciones mentales o físicas, o una combinación de ambos. Cuando el cuerpo humano percibe que se le está atacando, este responde automáticamente. Aumenta el pulso, el flujo de sangre al cerebro y los músculos grandes del cuerpo, y se liberan la adrenalina y otros estimulantes al flujo sanguíneo. Todo esto obedece al instinto humano que es “huir o defenderse” cuando uno está en peligro. El flujo adicional de sangre y los estimulantes preparan al cuerpo para la actividad física.

Imagínese que va manejando su carro. Vira bruscamente para evitar un accidente. Se da cuenta que su pulso ha aumentado y está más alerta. Así reacciona el cuerpo ante una situación peligrosa. Al poco tiempo vuelve su cuerpo a su estado normal. El problema del estrés en el trabajo es que los trabajadores no pueden huirse. Cuando el estrés se vuelve algo constante, el cuerpo se ve dañado por los cambios físicos constantes que sufre.

Los “gurus” de los administradores incluso han diseñado programas para “controlar por medio del estrés.” Ellos entienden que cuando se le provoca el estrés al trabajador, su cuerpo reaccionará, permitiéndoles trabajar más duro y rápido. Por supuesto, que a la administración no le importa que esto le causa un desgaste mental y físico al trabajador. Ni siquiera le importa que esto lleve a un mayor índice de lesiones, puesto que le interesa aumentar la producción a corto plazo.



**¡ESTRÉS EN EL TRABAJO!**

## Síntomas del estrés

Los estudios hechos por el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH) muestran que los siguientes síntomas son advertencias de que se sufre del estrés ocupacional:

- Dolores de cabeza
- Dificultades para dormir
- Falta de concentración
- Malhumor
- Malestares estomacales
- Descontento con el trabajo
- Moral baja
- Dolores musculares
- Consumo excesivo de drogas y bebidas alcohólicas
- Depresión
- Violencia en el hogar
- Ansiedad
- Enfermedades del corazón
- Derrames cerebrales
- Colon espástico
- Disfunción del sistema inmunológico
- Diabetes
- Asma
- Enfermedades musculoesqueléticas
- Depresión profunda
- Intentos de suicidio
- Violencia en el hogar
- Alcoholismo
- Consumo excesivo de sustancias nocivas

## Los daños que ocasiona el estrés

Hay lesiones obvias que son causadas por el estrés físico. Las más conocidas son las lastimaduras causadas por los movimientos repetitivos que se manifiestan como varios tipos de tendinitis (de la muñeca, hombros, etc.). También hay lesiones invisibles que sufre la gente. Aunque muchos empleadores se oponen a la idea del estrés ocupacional, más de la mitad de los 50 estados han reconocido al estrés ocupacional como causante legítimo de las lesiones, debido a lo cual los trabajadores tienen derecho a coleccionar el seguro de indemnización por lesiones ocupacionales. NIOSH, en sus informes, cita los siguientes problemas de salud de largo plazo causados o agravados por el estrés ocupacional:

- Hipertensión (alta tensión arterial)

## El enfoque del empleador

Al igual que con muchas cosas, el enfoque que le dé el sindicato al estrés será distinto al enfoque del empleador.

Al tratar el tema del estrés, los empleadores (y los científicos que trabajan para ellos) tienden a concentrarse en dos puntos.

*Uno*—que la complejidad física y mental del individuo, es decir su capacidad para lidiar con las situaciones estresantes y,

*Dos*—las causas “socioculturales e interpersonales” del estrés. “Sociocultural” significa los grandes fenómenos sociales que pueden causar el estrés, como el racismo, los cambios sociales, y los descensos económicos. “Interpersonal” significa los eventos en la vida de cada persona que pueden causar el estrés, como el divorcio, la muerte de miembros de la familia, los hijos y la falta de dinero.

El punto de vista del empleador es que todos son diferentes y unos aguantan más el estrés mientras que otros menos. Esto es cierto, pero luego sacan la conclusión de que el estrés ocupacional no existe en la realidad porque es producto de

*(Continúa al reverso)*

(Continuado desde el frente)

la forma en que reacciona cada persona. Algunos son más “débiles” que los demás. Ellos entonces pasan a hablar de los factores “externos” que causan el estrés.

Su solución es proporcionarle orientación individual para dejar de fumar, deshacerse de sus adicciones, planificar sus finanzas, resolver sus problemas matrimoniales, etc. La otra solución es ofrecerle oportunidades para que haga ejercicio, clases para caminar, gimnasios, etc. Todo esto tiene como objetivo dejar que los trabajadores se desahoguen y alivien su estrés personal sin atacar los causantes de fondo.

La siguiente es una lista parcial de situaciones que NIOSH ha identificado como causantes del estrés ocupacional.

- Normas de contratación
- Cierre de fábricas (o amenazas de cierre)
- Suspensiones por falta de trabajo
- Traslado del centro de trabajo
- Automatización
- El tener que volverse a capacitar
- Un ritmo de trabajo muy acelerado
- El trabajo obligatorio de horas extra sin importar la situación familiar del trabajador
- Cargas de trabajo pesadas
- Supervisores racistas o sexistas
- Supervisores que hostigan o gritan a los trabajadores
- Descansos infrecuentes
- Muchas horas de trabajo
- Trabajar turnos no regulares (causan problemas para dormir, privación del sueño)
- Tareas apresuradas y rutinarias que no tienen sentido
- Trabajos insignificantes en los que no se aprovechan las habilidades de los trabajadores
- Obligar al trabajador a producir un producto de calidad inferior
- Sentir que no puede influir uno en el trabajo ni tiene control sobre él
- Comunicación deficiente con los supervisores
- Falta de normas laborales que favorezcan a la familia
- Falta de apoyo del supervisor
- Condiciones desagradables o peligrosos, tales como el ruido, contaminación del aire, hacinamiento, el trato con clientes hostiles
- Problemas relacionados con la posición del cuerpo (sillas inadecuadas, deslumbramiento de la pantalla de la computadora por 8 horas al día)
- Movimientos repetitivos (esmerilar, pulir, atornillar, escribir a máquina)

## El enfoque del sindicato

El sindicato tiene un enfoque basado en una perspectiva más amplia, empezando con la premisa de que el trabajo es uno de los aspectos más importantes de la vida del trabajador. No sólo trabaja 8 o 10 horas al día. El trabajo provee la comida y el albergue para la familia, determina si uno puede tomarse unas vacaciones o no. Un cambio en el horario de trabajo significa que hay que batallar para conseguir una niñera, alguien que recoja a los chicos de la escuela, etc. El trabajo afecta todo y por lo tanto el estrés en el trabajo afecta la salud y familia del trabajador.

Tal como se puede esperar, la mayoría de los estudios indican que el tener un sindicato eficaz es uno de las mejoras maneras de luchar contra el estrés en el centro de trabajo. El sindicato ofrece a los trabajadores un vehículo para lidiar con la mayoría de los causantes reales del estrés indicados más arriba.

Las condiciones estresantes pueden arreglarse usando la cláusula de salud y seguridad, o la de reconocimiento sindical del contrato. Muchos contratos contienen términos que dicen: “El empleador tendrá la obligación de mantener un centro de trabajo seguro y saludable.” La cláusula de reconocimiento puede usarse porque define el sindicato como el “único y exclusivo agente para negociar sobre los salarios, horas de trabajo y otras condiciones de empleo.” Por lo tanto, el delegado sindical puede presentar quejas cuando haya situaciones que pueden causarle daños al trabajador.

OSHA, o la amenaza de recurrir a OSHA, puede usarse para enfrentar problemas específicos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo.

**Estableciendo un lugar de trabajo que favorece a las familias.** A los empleadores les gusta decir que no tienen control sobre el estrés que es causado por situaciones “interpersonales”. Sin embargo, los estudios de NIOSH señalan que el estrés en el seno de la familia puede ser aliviado por normas laborales en el centro de trabajo que favorecen a las familias. El estrés por asuntos de familia es causado a menudo por el conflicto que se crea cuando uno se ve obligado a ir a trabajar, o cuando se le disciplina por ausentarse del trabajo como resultado de los problemas de familia.

Una norma laboral que favorece a la familia permite al trabajador ausentarse del trabajo cuando se le enferma un hijo, cuando se le enferma o muere un miembro de la familia, cuando asiste como padre de familia a conferencias en la escuela de sus hijos, o lleva a un miembro de la familia al médico. Disminuye el estrés cuando uno no tiene que preocuparse de ser disciplinado o despedido del trabajo.

En vista de que la mayoría de los empleadores no tienen normas laborales que favorezcan a la familia, muchos estados han aprobado sus propias leyes de permisos de ausencia por motivos de salud o de cuidado de la familia, las cuales suplementan las leyes federales. Esas leyes estatales a menudo permiten tomarse el tiempo libre para llevar a los niños a las conferencias escolares o con el médico. Los locales de UE deben verificar si su estado tiene una ley de este tipo. Sino, esto debería convertirse en prioridad política del sindicato.

**Control en el centro de trabajo.** El lidiar con la lista de cosas que causan el estrés en el trabajo implica tener control en el centro de trabajo. Entre más establezca el empleador el ritmo de trabajo y el ambiente en el centro de trabajo, mayor es el estrés que enfrentan los trabajadores. Un sindicato fuerte con un sistema de delegados sindicales eficaz que pueda quitarle el control al empleador es la manera más básica de lidiar con el estrés. Muchos informes científicos sobre el estrés recomendaron los “equipos de trabajo” y las “recomendaciones de los trabajadores”. Sabemos que la mayoría de estos son falsos y los usan los empleados para conseguir que los empleados trabajen más rápidamente. Lo que realmente se necesita son las aportaciones y el control del centro de trabajo por el sindicato.

*Ejemplo:* El deshacerse de los supervisores inmediatos es una buena manera de aliviar el estrés rápidamente. Algunos empleadores han instituido lo que ellos llaman “trabajadores que se dirigen a sí mismos”. Eliminan a los supervisores pero los substituyen con los líderes de los grupos de trabajo y se espera que estos actúen como supervisores (incluso manteniendo la disciplina) sin que se les pague el salario de supervisor. Esto puede causar tensiones entre los miembros del sindicato, ya que no quieren que un compañero del sindicato les impongan medidas disciplinarias.

En algunos centros de trabajo representados por UE, los supervisores han sido eliminados por diferentes circunstancias. En esos lugares, los líderes de grupo tienen una función distinta. Ellos distribuyen el trabajo y ayudan a los demás con sus problemas. Se niegan a encargarse de la disciplina. Le corresponde al empleador lidiar con los asuntos de disciplina. En tales casos, los miembros dicen que el trabajo se realiza con menos problemas, la calidad del trabajo es mejor, hay menos ausentismo, más productividad, y disminuye el estrés. Entonces ¿por qué no adoptan los empleadores este método? EL CONTROL. Aunque sea más beneficioso para la administración, esta no le gusta perder el control sobre los empleados.