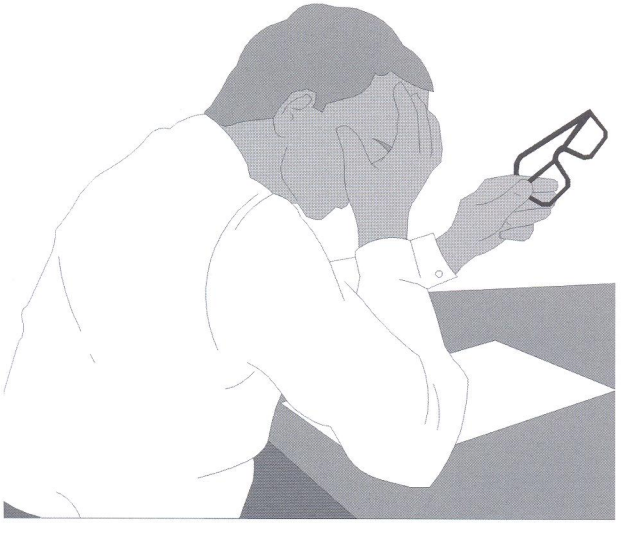
CRISIS ECONÓMICA Y SALUD

SUVA BENEFIT - Suiza

Max Schneider y su hermano dirigen la empresa Schneider Stahlbau AG de Jona (Suiza), que a principios de este año daba empleo a 50 personas. Mucho antes de tener que despedir a parte de su personal, sus colaboradores estaban preocupados y nerviosos, preguntaban regularmente a la Dirección si había suficiente trabajo.

Desde diciembre de 2008, los pedidos fueron reduciéndose y a principios de 2009, los empleados comenzaron a irse de vacaciones y a trabajar menos horas. La empresa aguantó hasta mayo, pero entonces tuvo que despedir a cuatro empleados, tres de los cuales eran recién llegados. Con otra salida "natural", el personal se redujo en total en un 10%.



A raíz de la crisis económica y la crisis financiera, muchas empresas suizas se han encontrado en dificultades y han tenido que hacer recortes de empleo masivos.

En cuanto a las cifras publicadas en los medios de comunicación, los empleados tienen una mala sensación y se plantean siempre las mismas preguntas: ¿Notáis algo extraño? ¿Hay despidos en vuestra empresa? ¿Tenéis regulaciones de empleo? Muchos temen que la crisis acabe afectando a su propia vida o ponga en peligro su puesto de trabajo y temen lo que les deparará el futuro.

Max Schneider, conoce personalmente a sus colaboradores e incluso a sus familias. Por lo tanto, cree que las pequeñas empresas están más capacitadas para manejar estos temores. En lugar de recurrir a la reducción de jornada por expediente de regulación de empleo como las demás, su empresa ha establecido una política de reducción de precios para aumentar la demanda. De julio a septiembre, los empleados incluso han trabajado horas extraordinarias. En la actualidad, la cartera de pedidos está a rebosar. Aunque el siguiente período de crisis volverá, el papel de un líder es transmitir optimismo y confianza.

A finales de octubre, más de 160.000 personas estaban desempleadas en Suiza, lo que corresponde a una tasa de desempleo del

4,0%, un aumento del 57,4% respecto al mismo mes del año anterior.

Según la última información de la Secretaría de Estado de Economía (SECO), las reducciones del horario de trabajo (regulación de jornada) en agosto han afectado a cerca de 47.000 personas (un 14,1% superior en comparación con el mes anterior) y a 3.118 empresas.

El Grupo de Komax, cuya central se encuentra en Dierikon (Suiza), realiza aproximadamente el 40% de su volumen de negocios en el sector del automóvil que ha padecido los efectos de la recesión mundial desde finales de 2008.

En este sector, Komax ha eliminado el 10% de sus puestos antes de recurrir a la reducción de jornada parcial a partir de enero de 2009. Más del 50% de los 650 empleados se han visto afectados, todos los que trabajan en la producción y la logística. 20 de los 150 trabajadores afectados por la regulación se comprometieron este verano con cinco proyectos de interés general de la comunidad: sustitución de un conductor enfermo, construcción de caminos o limpieza de vías navegables. Esta idea procedió del director de producción, que sintió la ansiedad de su personal después de la introducción del desempleo parcial.

El compromiso voluntario de estos empleados ha sido recompensado: la reducción de jornada parcial ha terminado y han sido contratados de nuevo al 100% por Komax. El objetivo era también beneficiar a la comunidad ante la difícil situación. Además, estos proyectos han motivado a los empleados.

Por supuesto, muchos empleados de Komax siguen preocupados por la evolución económica, ya que no se excluyen nuevos despidos. El Grupo de Komax los mantiene informados con regularidad durante las mesas redondas y mediante un boletín interno. Los empleados han sido leales, aprovecharon el éxito de la empresa y ahora están tomando parte en la crisis.

En tiempos de crisis, es importante comunicar la situación a los trabajadores. Cuando una empresa tiene la oportunidad y los medios económicos para sacar a sus empleados del desempleo parcial a través de proyectos de interés general, resulta sin duda muy positivo. Esto demuestra a los empleados que su empresa está comprometida con ellos, ofreciéndoles actividades interesantes.

No todos los parados afectados por la reducción de jornada parcial saben gestionar el tiempo libre suplementario. Se recomienda a los parados a los que su empresa no ofrece actividades complementarias que estructuren su vida diaria participando en cursos de formación, realizando labores al servicio de la comunidad o dedicándose más intensamente a sus aficiones.

Si la incertidumbre en el lugar de trabajo crece, el miedo, la presión y el estrés también están aumentando. **En general, los recortes de empleo van acompañados de una reorganización y de una redistribución de responsabilidades, con las posibles consecuencias de negligencia en la seguridad, lo que supone incrementar el riesgo de sufrir accidentes.**

Estas optimizaciones y reducciones de costos dentro de una empresa, a menudo, significan que la carga de trabajo se divide entre menos personas. La presión se vuelve cada vez mayor aunque la carga total haya disminuido. Es importante que los supervisores sean conscientes de este mecanismo, para reducir el riesgo de accidentes.

Pero el estrés es un problema de salud importante en el trabajo, incluso sin crisis. El intenso estrés constituye un peligro para la salud de todo el mundo; en las empresas conduce a la disminución del rendimiento a largo plazo con un mayor riesgo de accidentes, un mal ambiente de trabajo y, por último, a las ausencias.

El estrés genera costes que ascienden a miles de millones. Según un estudio de la SECO, que data de 2000, los costos económicos del estrés ascendieron a 4.200 millones de francos, en ese año.

Una encuesta representativa sobre la inseguridad en el empleo y la salud, realizado por el Instituto Científico de la AOK en Berlín, mostró que ***los empleados de las empresas que suprimían puestos tenían mayores problemas de salud y enfermedades que los de las empresas no afectadas.***

Estos resultados pueden extrapolarse a Suiza. Sin embargo, ***cada persona siente el estrés de manera diferente.*** *Una de esas situaciones puede resultar un desafío para una persona, y para otra puede superarle.*

Pero el hecho es que cada vez más personas sufren de agotamiento, lo que tiene un impacto negativo sobre el riesgo de accidentes. Por lo tanto, Suva, Seco y Promoción de la Salud Suiza apoyan la plataforma de Internet ***www.stressnostress.com***

Este sitio ofrece recomendaciones generales sobre cómo eliminar el estrés, y su prevención está pensada tanto para los empleados como los ejecutivos. La Federación Suiza de Psicólogos participó también en la creación de este sitio donde es posible medir el nivel de estrés individual. Cualquier persona que completa la lista de comprobación recibe inmediatamente una evaluación en línea. Cada mes, 200 personas de media miden su estrés en el sitio, que es visitado por cerca de 5.000 personas.

El estudio mostró que los participantes en la prueba de estrés estaban muy tensos, especialmente por las siguientes razones: ***las interrupciones de la actividad, la carga de trabajo abrumadora, tensiones y conflictos no resueltos, falta de tiempo para una planificación y una organización serias, reconocimiento y críticas constructivas insuficientes, etc.***

Discutir la situación con una persona de confianza también puede ser útil. Seguidamente, el individuo debe evaluar las consecuencias propias del estrés. Tal vez pueda mejorar la situación por sus propios medios, por ejemplo, mediante una mejor organización o delegando más, o buscando el apoyo de sus colegas o de su superior.

Los estudios muestran que además de los daños para la salud que provoca el estrés en el trabajo y en la vida privada, también aumenta el riesgo de sufrir accidentes. La siguiente lista debería ayudar a los empleados, directivos y especialistas de personal para aplicar las primeras medidas para reducir y prevenir el estrés.

1. Síntomas: Trastornos psicológicos y emocionales entre los empleados directamente involucrados.

   - Falta de concentración y nerviosismo.
   - Problemas de percepción.
   - Pérdida de memoria.
   - Rápida irritabilidad y reacciones de cólera más frecuentes.
   - Pensamientos negativos repetidos hasta la depresión.

2. Características de comportamiento.

   - Aumento del número de fallos, errores y accidentes.
   - Fuerte descenso en el rendimiento.
   - Aumento del consumo de tabaco y alcohol.

3. Orígenes del estrés.

   - Intensa presión de los plazos.
   - Tensión en el lugar de trabajo.
   - Exigencias profesionales muy elevadas (o demasiado bajas).
   - Conducta inapropiada del personal (trato injusto, falta de respeto, etc.).
   - Cooperación insuficiente.
   - Miedo (reestructuraciones, recortes de empleos, etc.).

En épocas de dificultades económicas, los

empleados pueden imponerse metas personales demasiado ambiciosas, que son también fuente de estrés.

4. Medidas: Para los trabajadores directamente implicados.

- Trate de identificar las causas del estrés: demandas de trabajo, control del trabajo, apoyo de superiores y compañeros, relaciones de trabajo, papel en la organización y en los cambios, y la gestión de estos últimos.

- Fije prioridades, planifique su trabajo y establezca límites.

- Busque apoyo de su equipo.

- Discuta la situación con su supervisor.

- En las fases de tensión, asegúrese de mantener el control sobre los síntomas y de adoptar un estilo de vida saludable.

- Relájese (ejercicios de respiración y relajación en las fases agudas del estrés).

- Manténgase en buena forma física.

- Mejore la gestión de su tiempo, aprenda a decir no.

- Tome distancia respecto a las situaciones de estrés y trate de reevaluarlas.

- Intente conseguir orden del caos.

  - Comience por las tareas menos agradables.

  - Mantenga un registro de tareas en lugar de multiplicar las notas: aumentará su motivación por ir viendo los progresos realizados.

  - Haga descansos: una breve fase de reposo aumenta la concentración y la eficiencia.