

Lugares de trabajo sin estrés en toda la UE

Un informe de recomendaciones de políticas

2025

www.stressoutproject.eu



Nuestro objetivo es desarrollar un conjunto de datos exhaustivo y actualizado que destaque la dinámica de causa y efecto del estrés y el burnout relacionados con el trabajo, reflejando las realidades del equilibrio entre la vida personal y laboral actual e impulsando una acción coordinada a nivel de la UE para una mejor gestión del estrés en el lugar de trabajo.



Co-funded by
the European Union

FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA. LAS OPINIONES Y PUNTOS DE VISTA EXPRESADOS SON, SIN EMBARGO, RESPONSABILIDAD EXCLUSIVA DEL/DE LOS AUTOR(ES) Y NO REFLEJAN NECESARIAMENTE LOS DE LA UNIÓN EUROPEA NI LOS DE LA AGENCIA EJECUTIVA EUROPEA DE EDUCACIÓN Y CULTURA (EACEA). NI LA UNIÓN EUROPEA NI LA EACEA SE HACEN RESPONSABLES DE ELLAS.

Acerca de esta publicación

Este informe se ha desarrollado como parte del proyecto “StressOut: Herramientas modernas para la gestión del estrés relacionado con el trabajo”, financiado por el Programa Erasmus+ de la UE.

Proyecto n.º 2022-1-BG01-KA220-ADU-000089290

Información del contacto

Nombre: Velina Dragiyska

Organización: E-business Academy, Sofía, Bulgaria

Correo electrónico: velina.dragiyska@gmail.com

Nombre: Ayri Memishev

Organización: Centro de Innovación Empresarial Innobridge, Ruse, Bulgaria

Correo electrónico: amemishev@innobridge.org

Expresiones de gratitud

La asociación desea agradecer a todos aquellos que participaron en la fase de investigación del proyecto StressOut.

También nos gustaría agradecer a nuestros asociados, especialmente a los encuestados, actores locales y partes interesadas individuales que adoptaron la iniciativa StressOut como propia y ayudaron a que la idea prosperara aún más.

Texto completado y finalizado en julio de 2025.

Se permite la reproducción con fines educativos no comerciales, siempre que se cite claramente la fuente. Para cualquier otro uso, se requiere la autorización previa por escrito de los titulares de los derechos de autor.

Por favor cite esta publicación como:

Consorcio del Proyecto StressOut. (2025). Lugares de trabajo sin estrés en la UE: Informe de recomendaciones políticas. Sofía, Bulgaria: Consorcio del Proyecto StressOut (Desarrollado por E-business Academy; coordinado y publicado por el Centro de Innovación Empresarial Innobridge).

Tabla de contenido

→	05	El proyecto StressOut
→	07	Metodología
→	08	Cuestiones de preocupación
→	11	Recomendaciones de política
	13	A. Un plan de bienestar corporativo obligatorio
	16	B. Informe anual sobre la salud mental de los empleados
	19	C. Cambios en los marcos de políticas de la UE y de sus Estados miembros
	22	D. El sector privado
	24	E. Lecciones aprendidas de la COVID-19

Tabla de contenido



27

Argumentación

- 27 A. Plan de bienestar corporativo
- 36 B. Ciclo de formación en el lugar de trabajo
- 41 C. Áreas designadas para el descanso y la meditación.
- 43 D. Encuestas de salud mental
- 45 E. Informe anual sobre la salud mental de los empleados
- 48 F. Sistemas nacionales de salud y burnout profesional. Bajas por enfermedad.
- 50 G. Seguro nacional de salud y psicoterapia
- 53 H. Paquetes de seguros de salud privados y responsabilidad corporativa
- 56 I. Las ONG y el apoyo a la salud mental
- 57 J. Marco jurídico sobre la duración de la semana laboral, las vacaciones anuales retribuidas y las horas extraordinarias
- 68 K. Condiciones de trabajo flexibles
- 74 L. Impacto de la COVID-19
- 76 M. Grupos vulnerables
- 83 N. Iniciativas nacionales y oportunidades de financiación

Tabla de contenido



89

Conjunto de datos

-
- 89 A. Datos de la encuesta
 - 112 B. Metodología de grupos focales
 - 115 C. Marco nacional de investigación documental
-



126

Conclusiones



127

Resumen

Acerca del proyecto StressOut

Situaciones en las que la presión debida a exigencias laborales como plazos ajustados, gran carga de trabajo, largas horas, inseguridad laboral y otros factores de estrés sobrepasan un cierto límite y la capacidad personal para afrontar estos factores pueden llevar a experimentar lo que conocemos como estrés laboral que puede acabar perjudicando tanto la salud del empleado como la de la empresa para la que trabaja.

Más del 50% de todos los días laborales perdidos en la UE se deben al estrés.

Casi el 80% de los directivos están preocupados por el estrés relacionado con el trabajo

Según algunos estudios, más de la mitad de las jornadas laborales perdidas en la UE se deben al estrés laboral, y más de la mitad de los trabajadores de la UE afirman que el estrés laboral es común en su lugar de trabajo. Además, debido a la pandemia de coronavirus, cerca del 40 % de los trabajadores comenzaron a teletrabajar a tiempo completo. Esto difumina los límites tradicionales entre el trabajo y la vida privada y, junto con otras tendencias del teletrabajo, como la conectividad permanente, la falta de interacción social y el mayor uso de las TIC, ha aumentado los riesgos psicosociales.

Centrarse en los riesgos psicosociales y reducir el estrés en el trabajo es uno de los objetivos del «Marco estratégico de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 Seguridad y salud en el trabajo», según el cual los problemas de salud mental afectaban a 84 millones de personas en la UE ya antes de la pandemia de COVID-19. El marco afirma que «la mitad de los trabajadores de la UE considera que el estrés es común en su lugar de trabajo» y que «casi el 80 % de los directivos están preocupados por el estrés laboral».

Por ello, el proyecto StressOut, financiado por Erasmus+, tiene como objetivo proporcionar herramientas para la prevención y gestión del estrés y el burnout, tanto a nivel personal como empresarial. El proyecto facilitará la creación de un curso de formación innovador con actividades de formación experiencial para que tanto empleadores como empleados puedan combatir el estrés y el burnout laboral, así como técnicas eficaces para prevenirlas mediante una herramienta moderna y de fácil acceso: una aplicación móvil.



Curso de formación

Más de 25 temas para guiarte hacia una mejor salud mental.



Guía para empleadores

Aprenda a reconocer, prevenir y gestionar el estrés en su organización.



Evaluación del estrés

Una herramienta para ayudarle a reconocer y gestionar el estrés.



Botiquín de primeros auxilios

Orientación práctica e inmediata para afrontar situaciones de alto estrés.



Aplicación móvil

Una multitud de recursos disponibles de forma gratuita al alcance de tu mano.

Visita www.stressout-project.eu para obtener más información y acceder a aún más recursos, como investigaciones, artículos y nuestra serie de podcasts dedicada a StressOut, y da un paso hacia una mejor salud mental personal hoy mismo.

¿Estás en redes sociales? Síguenos en Facebook @stressout.project y LinkedIn @stressout-project.

Metodología



Este informe pretende impulsar una acción a escala de la UE sobre la gestión del estrés relacionado con el trabajo y elaborar un conjunto de recomendaciones políticas que aborden las lagunas en las políticas nacionales en términos de condiciones de trabajo, equilibrio entre vida laboral y personal y prevención y gestión del estrés.

El contenido de este informe se ha elaborado con base en las siguientes actividades clave:

- **Una investigación a nivel de la UE sobre la prevención y gestión del estrés laboral:** el Consorcio realizó una encuesta (2023-2025) en todos los estados miembros de la UE, en la que participaron 516 encuestados en total.
- **Grupos focales de usuarios finales:** el Consorcio también llevó a cabo 14 grupos focales en los que participaron 96 personas y 5 entrevistas individuales a empleados, empleadores y personal de gestión para confirmar y ampliar los resultados recopilados de la encuesta preliminar (primeras 150 respuestas).
- **Investigación sobre los marcos legislativos nacionales:** se realizó una investigación nacional en Bulgaria, Croacia, Chipre, Países Bajos y España, que arrojó más luz sobre los problemas, las prácticas y la legislación vigentes en lo que respecta a las condiciones de empleo, la salud mental y el bienestar de los empleados.

Basándonos en los datos recopilados en las actividades mencionadas anteriormente, hemos llegado a conclusiones valiosas que ahora nos gustaría poner en conocimiento de los respectivos organismos y responsables políticos nacionales y de la UE.

Cuestiones de preocupación

BASADO EN LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE ESTRÉS LABORAL Y GRUPOS DE DISCUSIÓN



Según el análisis de las autoevaluaciones de los encuestados en la Encuesta de Prevención y Gestión del Estrés Laboral (N=516), los encuestados evaluaron su **nivel de estrés laboral actual con un promedio de 6,5** (en una escala de autoevaluación del 1 al 10, donde 1 se considera el nivel mínimo de estrés subjetivo y 10 el máximo) y el **impacto del estrés en su calidad de vida con un promedio de 7,53** (en una escala de autoevaluación del 1 al 10, donde 1 se considera el nivel mínimo de impacto subjetivo y 10 el máximo de impacto negativo). Muchos de ellos informaron que no lograban afrontar el estrés o que no sabían cómo.

27%

De los encuestados, afirmaron que su organización imparte capacitaciones sobre gestión del estrés muy rara vez o nunca. Solo el 9% afirma recibir dicha capacitación más de una vez al año.

81%

El análisis de los resultados de la encuesta sugiere que el 81% de las organizaciones de los encuestados no tienen un plan de bienestar corporativo.

El 46% de los encuestados afirmó haber experimentado burnout al menos una vez, mientras que un 35% adicional informó no estar seguro. El 77% de los encuestados informó que su empleador no tiene ningún procedimiento conocido para gestionar el burnout entre sus empleados.

Además, el 18% de los encuestados consideró que trabajar horas extras es la principal causa de estrés en el lugar de trabajo y el 28% atribuye el estrés laboral a la dinámica negativa del equipo como factor principal.

El 41% de quienes trabajan horas extras reportaron no recibir ningún tipo de compensación. Otros reportaron recibir una "oportunidad de ascenso" como compensación por trabajar horas extras.

57%

Según el análisis de los resultados de la encuesta, el 57% de los encuestados informó que trabajaba más de 8 horas por día (no como excepción); el 26% informó que tenía que trabajar los fines de semana al menos una vez al mes.

Otro 16% declaró tener que trabajar más de una vez al mes los fines de semana debido a la naturaleza de su empleo, y el 22% tuvo que trabajar los fines de semana más de una vez al mes sin que esto se debiera a las características específicas de su empleo. Esto equivale a que más del 64% de los encuestados trabajan al menos una vez al mes los fines de semana.

1%

Sólo el 1% de los encuestados afirmó que conoce la terapia como una técnica para afrontar el estrés.

61%

Además, el 61% de los encuestados afirmó no poder salir de casa debido al COVID-19 como otro factor que tuvo un impacto medio a alto en sus niveles de estrés.

Como consecuencia, el 27% de los encuestados afirmó que su equilibrio entre trabajo y vida personal era malo o relativamente malo y dijo que a menudo tenía que sacrificar otras áreas de su vida para cumplir con sus responsabilidades laborales.

Según el análisis de los resultados de la encuesta, el 68% de los encuestados informó que no poder asistir a actividades grupales o practicar actividades de ocio debido al COVID-19 tuvo un impacto medio a alto en sus niveles de estrés.

65%

Además, el 65% de los encuestados experimentaron ansiedad como síntoma durante períodos de alto estrés; el 52% informó dificultades para dormir y el 10% informó que experimenta ataques de pánico durante períodos de alto estrés.

34%

Por último, pero no menos importante, el 34% de los encuestados informó que para ellos era importante que su horario de trabajo implicara más flexibilidad y oportunidades para un entorno híbrido. El 33% informó que le gustaría tener la oportunidad de trabajar a tiempo parcial o en horarios reducidos.

Recomendaciones de política



Basándonos en nuestra investigación, nuestro consorcio concluyó que una recomendación dirigida a los responsables de la toma de decisiones nacionales y de la UE debe constar de los dos aspectos principales siguientes:

- 1. Implementación de un marco legal consistente y efectivo en todos los estados miembros de la UE**, que garantice que las empresas prioricen el bienestar mental de los empleados.
- 2. Centrarse en la prevención y gestión del estrés relacionado con el trabajo y apoyar adecuadamente a los empleados que experimentan burnout.**

Además, hemos identificado la **necesidad compartida de implementar ciertas medidas en los sistemas nacionales de salud** para que estén mejor preparados para atender al creciente número de personas que padecen afecciones mentales relacionadas con la exposición continua al estrés laboral, como la ansiedad y el burnout. Confiamos en que, de implementarse, las medidas mencionadas puedan tener un impacto directo en la calidad de vida, el gasto en farmacología, la pérdida de productividad y el absentismo, e indirectamente, en los fondos destinados a indemnizaciones y la recaudación de impuestos, lo que, en general, generará un impacto positivo en el bienestar de los adultos en edad laboral.

En las siguientes páginas nos centraremos en medidas específicas en relación con la identificación de las principales áreas de recomendaciones políticas

mencionadas anteriormente, basadas en los resultados de nuestra investigación colectiva. Esta última incluye una serie de grupos de discusión realizados en cinco Estados miembros de la UE, cuyo objetivo fue explorar en mayor profundidad qué contribuye a un entorno más saludable y propicio para los empleados en relación con los problemas de salud mental.

Recomendación de política n.º 1



Un plan de bienestar corporativo obligatorio

A. Un plan de bienestar corporativo obligatorio

Nuestro consorcio recomienda que las empresas medianas y grandes implementen un plan de bienestar corporativo, aprobado por RR.HH. o la dirección general. Si bien dicho marco estratégico puede variar en contenido y medidas para cada empresa en función de su sector, tamaño, realidad, procesos y prácticas, sus objetivos finales serían:

- Conciencias a los empleados y abordar el estigma existente en relación con los desafíos y afecciones de salud mental que ha experimentado la mayoría de las personas en el lugar de trabajo en los últimos años;
- para llamar la atención del empleador y del personal directivo sobre el estado de salud mental de los empleados y descubrir vínculos ocultos entre ciertas prácticas laborales y el aumento de los niveles de estrés y burnout entre los empleados, que a su vez tienen un impacto negativo indirecto en el desempeño y resultados de la empresa;
- identificar e implementar medidas que eviten que los empleados experimenten continuamente altos niveles de estrés y burnout relacionados con el trabajo;
- Identificar e implementar soluciones prácticas que brinden apoyo a los empleados que enfrentan estrés y/o experimentan burnout.

Como se mencionó anteriormente, las medidas que una empresa podría incluir en un plan de bienestar corporativo podrían variar, pero algunos ejemplos podrían ser: introducir encuestas de salud mental para recopilar información sobre el estado de los empleados, introducir talleres sobre estrés y burnout en el ciclo de capacitación interna de la empresa o involucrar a expertos externos, cerrar un contrato con un proveedor de servicios de salud mental para acceder a una línea directa las 24 horas, los 7 días de la semana y/o un número limitado de sesiones de psicoterapia, designar un área tranquila para prácticas de relajación/meditación en la oficina, etc.

Por lo tanto, una medida importante que deben considerar los empleadores es **introducir un plan de capacitación sobre temas de estrés relacionado con el trabajo**, involucrando al departamento de Recursos Humanos y/o la gerencia general.

Si bien para obtener un efecto óptimo se deben implementar diversas medidas en combinación, y según el análisis y las particularidades de la empresa, todas las medidas mencionadas podrían implementarse. Esto también es aplicable individualmente, es decir, tiene un impacto positivo limitado, pero constante, en los problemas de salud mental generalizados que experimenta la población trabajadora de la UE.

Recomendación de política n.º 2



Informe anual sobre la salud mental de los empleados

B. Informe anual sobre la salud mental de los empleados

Desde una perspectiva normativa, sugerimos que esta medida se apoye en una legislación que incentive a los empleadores a **dedicar dos días al año a capacitaciones sobre temas relacionados con el estrés laboral**, con cargo a la empresa y además de un mínimo de días de vacaciones anuales retribuidas. Por ejemplo, los temas de estos talleres podrían incluir la prevención y gestión del estrés, el síndrome de burnout, la salud mental, las técnicas de relajación y la conciliación de la vida laboral y personal, entre otros. La introducción de esta capacitación a la mayoría de la población activa de la UE podría impulsar una rápida y generalizada concienciación sobre el problema del estrés y el burnout relacionados con el trabajo, que ya ha tenido consecuencias económicas cada vez más negativas.

Proporcionar a los empleados soluciones prácticas sobre prevención del estrés y técnicas de afrontamiento garantizará a largo plazo que la población europea esté mejor equipada para mantener un estilo de vida más saludable y aliviar así el peso creciente en los sistemas de salud de los estados miembros relacionado con las condiciones de salud mental.

Además de las recomendaciones mencionadas anteriormente, es necesario que los líderes de equipos y la gerencia de empresas medianas y grandes reciban sesiones de capacitación adicionales que muestren su papel crucial en la gestión de personas y el desarrollo de RRHH.

La introducción de esta medida permitiría a los empleados con responsabilidades directivas identificar de manera oportuna los síntomas de estrés crónico y burnout, desenvolverse adecuadamente en dichas situaciones y apoyar mejor a sus subordinados en caso de burnout.

Otra recomendación para empresas medianas y grandes es **proporcionar un espacio tranquilo y designado para el descanso y la meditación dentro de las oficinas**. Investigaciones recientes han demostrado que las técnicas y prácticas de relajación no solo reducen los niveles de estrés, sino que las personas rinden mejor cuando alternan intervalos de esfuerzo intenso con periodos de descanso y recuperación (Fritz et al., 2013).

Por lo tanto, permitir tiempo para el descanso, la recuperación y la recreación dentro de las horas de trabajo es una necesidad más que un capricho y debería fomentarse que forme parte de la vida laboral y de la rutina diaria o semanal de los empleados.

Una medida clave que nuestro consorcio recomienda es **que las empresas implementen una encuesta anónima de salud mental**, realizada anualmente o con mayor frecuencia, según el tamaño y las necesidades de la empresa. Esta encuesta puede proporcionar al empleador y a la gerencia información relevante sobre el estado de salud mental, tanto pasado como presente, y las necesidades relacionadas de los empleados. Además, esta herramienta no solo permitirá a la gerencia evaluar la eficacia de las medidas ya implementadas para la prevención y el manejo del estrés, sino que también puede ser clave en los análisis de la tasa de retención de empleados y potencialmente mejorar esta última métrica.

Recomendamos que la medida mencionada **se apoye en un marco normativo** para que las grandes empresas presenten un informe anual sobre la salud mental de sus empleados, como parte de un paquete de informes más general (p. ej., ESG, GRI, ESRS) o por separado, basándose en encuestas anónimas y las políticas organizacionales vigentes. Dicho informe podría abarcar aspectos como:

- ¿Cómo la empresa previene el estrés laboral y el burnout?
- ¿Qué/cuántas capacitaciones se han impartido a empleados y directivos?
- ¿Qué políticas e iniciativas dirigidas a la prevención y gestión del estrés se han implementado?
- ¿Qué porcentaje de empleados experimentaron burnout?
- ¿Cómo califican los empleados sus niveles de estrés y qué factores consideran importantes?
- El objetivo de introducir un informe sobre la salud mental de los empleados, entregado anualmente por los empleadores, no es solo generar conciencia sobre el tema entre los empleados, empleadores y responsables políticos, sino más importante aún, proporcionar datos confiables para los análisis del estado actual a mayor escala y, a su vez, respaldar la implementación de futuras políticas locales y nacionales significativas.

Recomendación de política n.º 3



Cambios en los marcos de políticas de la UE y de sus Estados miembros

C. Cambios en los marcos de políticas de la UE y de sus Estados miembros

Si bien la mayoría de las recomendaciones propuestas hasta la fecha se han dirigido a los empleadores, queremos destacar el papel crucial de los organismos legislativos europeos y nacionales en el proceso general de sensibilización sobre la prevención y la gestión del estrés laboral y el síndrome de burnout. Si bien se pueden implementar diversas medidas en la legislación europea y de los Estados miembros, enumeraremos algunas sugerencias que consideramos cruciales.

Existe una tendencia creciente en toda la UE de que los trabajadores que experimentan estrés laboral y síndrome de burnout, así como las posibles consecuencias de que este último se transforme en ansiedad crónica o episodios depresivos. Por lo tanto, la lista de recomendaciones para cambios en las políticas comienza con la necesidad de que los médicos de cabecera se familiaricen con los problemas de estrés laboral y comiencen a monitorearlo para poder sugerir el tratamiento adecuado de manera oportuna. Esto último puede lograrse mediante la participación de los sistemas nacionales de gobernanza sanitaria en campañas nacionales de concienciación, que incluyan formación anual específica, y que aborden temas como los síntomas del estrés laboral continuo y sus consecuencias para la salud mental y física, los síntomas de burnout y las técnicas básicas para abordarlo. Consideramos que la introducción de esta medida permitirá a los médicos de cabecera estar mejor preparados para tratar a pacientes con burnout, brindarles una orientación más adecuada sobre la recuperación y asesorarlos sobre la prevención.

Además, recomendamos que los sistemas nacionales de salud comiencen a considerar la introducción de una baja por síndrome de burnout con total confidencialidad para el empleador.

Consideramos que esta medida debe ser aplicable en casos severos de estrés y/o burnout, cuando el trabajador se ve temporalmente imposibilitado de realizar sus tareas profesionales debido a su estado mental o físico persistente.

Otra recomendación relativa a los sistemas de salud de los Estados miembros es que los seguros nacionales de salud incluyan la psicoterapia en su cobertura bajo ciertos criterios de elegibilidad y condiciones tanto para los pacientes como para los terapeutas.

Recomendamos un límite anual de hasta 5 sesiones o una asignación fija para afecciones de salud mental transitorias, predefinidas y leves, y un límite superior para pacientes psiquiátricos. Se espera que esta medida no solo apoye el tratamiento actual de los pacientes para las afecciones diagnosticadas, sino que también sirva para prevenir que los pacientes con problemas de salud mental leves o episódicos desarrollos patologías más graves.

También hay que tener en cuenta la eficacia del sistema en el que los seguros nacionales de salud incluyen la psicoterapia: la disponibilidad real del especialista y el tiempo medio que una persona necesita esperar hasta que le toque una cita.

Recomendación de política n.º 4



El sector privado

D. El sector privado

Cuando se trata del sector privado, recomendamos que **los empleadores de empresas medianas y grandes incluyan servicios de salud mental en sus paquetes de beneficios**, ya sea una línea directa disponible las 24 horas, los 7 días de la semana, un número limitado de sesiones de psicoterapia por año o una persona de RR.HH. u otra persona de confianza para cada empleado a quien puedan contar problemas relacionados, puede ser de gran apoyo para los trabajadores que experimentan estrés laboral severo o burnout.

Una medida normativa importante que nuestro consorcio recomienda es **que la legislación nacional requiera que los empleadores presenten declaraciones**, firmadas por los empleados en el momento de ser contratados (en papel o digital), que **confirmen que estos últimos se han familiarizado con la legislación actual** sobre horas de trabajo, descansos elegibles, horas extras y sus derechos relacionados.

Se espera que esta medida conciencie a los empleados sobre sus derechos, pero también motive a los empleadores para que cumplan con los requisitos normativos vigentes en materia de jornada laboral y las compensaciones correspondientes. Como indica nuestra investigación, si bien esta información normalmente debería incluirse en el contrato de trabajo, muchos encuestados afirman desconocerla.

Además, en los casos en que las horas extras no formen parte del acuerdo contractual con el empleado ni se deban a causas de fuerza mayor, **recomendamos que se incorpore en la legislación laboral una declaración escrita de consentimiento voluntario firmada por el empleado**. Asimismo, recomendamos que la legislación laboral proteja aún más a los grupos vulnerables, como padres de niños pequeños, cuidadores, familias monoparentales, mujeres embarazadas, personas mayores y estudiantes, en lo que respecta a la realización de horas extras. Asimismo, **la legislación laboral debe garantizar una remuneración justa por las horas extras realizadas** que excedan la tarifa horaria básica contratada para la jornada laboral regular, o una compensación en tiempo libre adicional.

Recomendación de política n.º 5



Lecciones aprendidas de la COVID-19

E. Lecciones aprendidas de la COVID-19

Basándonos en encuestas y grupos focales realizados, nuestro consorcio ha observado tendencias preocupantes en cuanto a empleados que trabajan regularmente jornadas prolongadas sin compensación, cuando esto no se ha acordado como una obligación contractual ni forma parte de su descripción de trabajo ni de la esencia del empleo. Creemos que el creciente número de profesiones y empleos digitales disponibles, junto con las medidas de la COVID-19, ha propiciado estas prácticas, que, sin embargo, no deben normalizarse ni tolerarse.

Además de la cuestión mencionada anteriormente, recomendamos que los **responsables políticos nacionales y de la UE introduzcan normas de información e inspecciones** más estrictas respecto del exceso de horas extraordinarias y su compensación, y garanticen sanciones por el incumplimiento de la legislación laboral sobre este tema.

Para mitigar aún más las consecuencias negativas de la COVID-19 relacionadas con el aislamiento social, especialmente en lo que respecta al creciente número de personas que trabajan aisladas desde sus hogares, **la legislación nacional debería adoptar medidas dirigidas a las empresas cuyos empleados trabajan principalmente fuera de sus oficinas** o que no disponen de ellas, para que organicen al menos dos jornadas de trabajo presencial o de trabajo en equipo al año. Esta medida no es una indulgencia, sino una necesidad para apoyar la salud mental de los empleados en una década de creciente sensación de soledad y aislamiento en las sociedades europeas.

Para promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, nuestro consorcio recomienda que la legislación laboral de la UE y de los Estados miembros se **ajuste mejor a las condiciones laborales flexibles, e incluso las incentive, incluyendo horarios flexibles, oportunidades de reducción de jornada, entornos domésticos e híbridos**, etc. Esta ha sido la medida más debatida y deseada que recomendaron los participantes en nuestros grupos de debate en lo que respecta a políticas adicionales que podrían reducir los niveles de estrés, prevenir el burnout, apoyar el equilibrio emocional y, en general, mejorar el bienestar de los empleados. Algunos participantes señalaron la flexibilidad como una opción preferida entre muchas otras "ventajas", ya que permite a los empleados adaptarse mejor a sus necesidades personales y, a su vez, reducir los niveles de estrés.

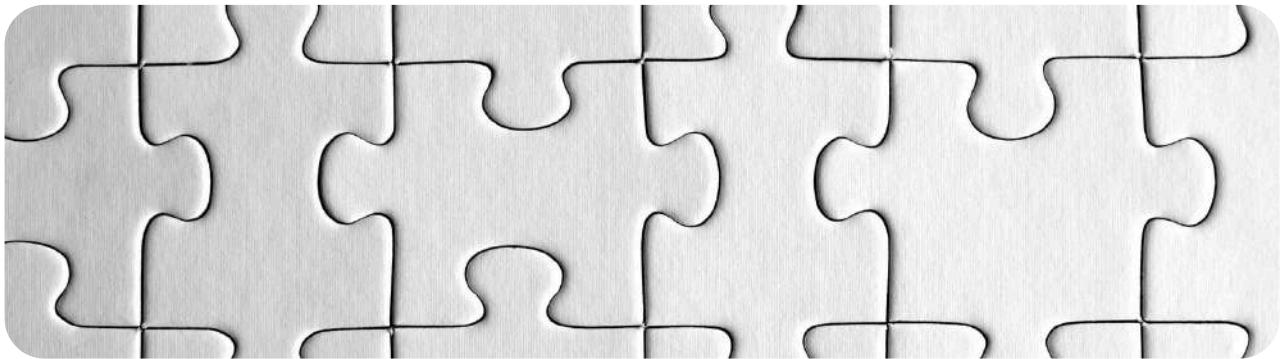
Además, recomendamos que se introduzcan en la legislación laboral **medidas e incentivos adicionales para personas con necesidades o condiciones especiales**, como padres de niños pequeños, cuidadores, familias monoparentales, mujeres embarazadas, personas mayores, estudiantes, etc., que reconozcan las necesidades y los desafíos de estos grupos vulnerables y les permitan elegir un contrato laboral de 4 horas o de 4 días a la semana, si así lo prefieren. **Otras medidas pueden incluir la introducción de un horario laboral reducido (hasta 1 hora al día) o flexible** bajo ciertas condiciones, en las que el empleado puede presentar una solicitud por escrito al empleador para beneficiarse de dicho régimen, y se espera que este proporcione una decisión justificada en caso de rechazo en un plazo predefinido.

Además, nuestro consorcio recomienda que los responsables de la toma de decisiones de los Estados miembros consideren la posibilidad de **permitir solicitudes de reembolso libres de impuestos por parte de los empleados que trabajan desde casa** a sus empleadores hasta una asignación diaria máxima que cubra los servicios públicos y los consumibles que se proporcionan a los empleados que trabajan desde las instalaciones de la oficina.

Por último, pero no menos importante, queremos destacar la **importancia de las oportunidades de financiación disponibles, tanto a nivel nacional como de la UE, para campañas a nivel local, nacional y de la UE destinadas a concienciar sobre la salud mental y la prevención y gestión del estrés laboral**, los síntomas del síndrome de burnout y las técnicas para afrontarlo. Además de esto último, es necesario establecer una jornada anual dedicada a lograr un impacto duradero de concienciación en las comunidades europeas y a presentar las medidas eficaces disponibles para gestionar el estrés y el burnout.

Además, se debería recomendar a los países de la UE que ofrezcan medidas de incentivos para estimular a las empresas a aplicar las medidas descritas (como reducciones de impuestos y otras).

Argumentación



En el siguiente capítulo, presentamos la argumentación que nos ha llevado a proponer las recomendaciones del capítulo anterior. La información que figura a continuación se basa en actividades realizadas en cinco países de la UE: Bulgaria, Chipre, España, Países Bajos y Croacia. En total, 516 ciudadanos en edad laboral participaron en una encuesta, y 96 participantes expresaron su opinión sobre el tema en cuestión mediante 14 grupos de discusión y cinco entrevistas individuales.

Además, nuestro consorcio ha realizado investigaciones nacionales en cada uno de los cinco Estados miembros para recopilar más información y confirmar la base normativa actual y las prácticas establecidas.

A. Plan de bienestar corporativo

Los paquetes de beneficios se han vuelto cada vez más populares en los entornos corporativos. El objetivo de estas medidas es ayudar a los empleados a mantenerse saludables y, por lo tanto, a ser más productivos, así como a atraer y retener al mejor talento del mercado mediante una imagen positiva de marca empleadora.

Según los resultados de nuestra encuesta, el 27% de los empleadores ofrecen algún tipo de oportunidad de capacitación, el 16% - una membresía de gimnasio gratuita o con descuento, el 16% - espacios de trabajo diseñados ergonómicamente, el 14% - alimentos saludables disponibles en el trabajo, etc.

Al mismo tiempo, alrededor del 81% de los encuestados informa que su organización no tiene un plan de bienestar corporativo.

La información que nuestro consorcio ha recopilado a través de grupos focales y entrevistas individuales respalda los datos de la encuesta.

La mayoría de los participantes en uno de los grupos focales de empleados en Bulgaria informaron que su empresa no cuenta actualmente con un Plan de Bienestar Corporativo. Entre las sugerencias de los asistentes sobre lo que debería incluir dicho plan se encontraba el acceso a un psicólogo, que podría proporcionar a los empleados recursos y apoyo para gestionar el estrés laboral, así como una sala aislada dentro de la oficina, que podría utilizarse como un espacio tranquilo para que los empleados tomen descansos y recuperen energías. La mayoría de los asistentes indicó que su empresa actualmente no incentiva a los empleados a asistir a terapia, clases de yoga ni a ninguna otra forma alternativa de desarrollo personal y relajación. Algunos asistentes mencionaron que sus empresas han ofrecido incentivos en el pasado, pero que a menudo no eran frecuentes o suficientes.

Otras sugerencias incluyeron acceso a actividades deportivas y de fisioterapia, que podrían ayudar a aliviar el estrés físico asociado con el trabajo, así como una opción para una oficina en casa, que podría proporcionar a los empleados una mayor flexibilidad y control sobre su entorno de trabajo y, a su vez, reducir los niveles de estrés.

Los asistentes a otro grupo de discusión de empleados en Bulgaria comentaron que sus empresas no contaban con un Plan de Bienestar Corporativo y que su ausencia era notoria. Uno de ellos comentó que ofrecen capacitaciones sobre seguridad laboral y cómo protegerse del burnout, además de contar con un acuerdo con psicólogos disponibles las 24 horas, los 7 días de la semana. Otro participante comentó que sabía que muchas empresas habían adoptado un seguro médico complementario, pero que las prioridades de su empresa eran abordar las preocupaciones relacionadas con las horas extras y los nuevos cálculos de nómina. Un empleado comentó que su empresa contaba con un club deportivo de boxeo, yoga y otras actividades similares, y que era prácticamente gratuito para los empleados entrenar allí, y que el deporte era una buena forma de relajarse.

Finalmente, los asistentes recomendaron que las empresas ofrezcan la opción de teletrabajo. Esto podría brindar a los empleados mayor flexibilidad y control sobre su entorno laboral, lo que a su vez podría reducir los niveles de estrés.

Algunos asistentes a un tercer grupo de discusión con empleados de Bulgaria comentaron que su organización contaba con un plan de Bienestar Corporativo; sin embargo, se hacía solo de forma formal. Añadieron que las reuniones con los gerentes les causaban estrés. Otros participantes comentaron que formaban parte de empresas muy pequeñas y que no tenía sentido formalizar la estructura ni los procedimientos. No obstante, comentaron que intentaban explicar las cosas con claridad desde el principio y que estaban organizando mini reuniones de equipo para conocerse mejor. Intentaron atender sus necesidades; sin embargo, aún existía estrés que estaban buscando cómo gestionar de forma precisa y adecuada.

Los participantes coincidieron en que las actividades de team building, como eventos sociales, retiros y reuniones fuera de la empresa, forman parte de una estrategia común en las empresas para abordar los problemas relacionados con el estrés. Sin embargo, también expresaron su preocupación por la variabilidad en la efectividad de estas iniciativas, que, en ocasiones, incluso han dejado a los empleados con una sensación de fatiga y agobio, además de falta de autenticidad, lo que ha resultado en una mínima mejora en su bienestar o niveles de estrés. Algunos participantes observaron que sus empresas han optado por planes de seguro médico complementarios que permiten el acceso a psicólogos; algunas ofrecen una línea directa disponible las 24 horas, incluyendo la opción de consultas presenciales. Por último, un empleado mencionó que su empresa utilizaba "encuestas a empleados" para evaluar la motivación y los desafíos actuales.

Una recomendación general de los empleados fue que las empresas implementen horarios laborales flexibles, brinden capacitación y apoyo adicionales a los gerentes para gestionar eficazmente la carga de trabajo y el estrés de los empleados, y promuevan la comunicación regular entre empleados y la gerencia para abordar inquietudes y problemas. Además, compartieron que el acceso a recursos de salud mental, como servicios de asesoramiento y terapia, y la promoción de prácticas saludables de conciliación de la vida laboral y personal, serían valiosos para que los empleados pudieran gestionar mejor los problemas relacionados con el estrés.

Una de las asistentes al grupo de discusión de empleadores en Bulgaria confirmó que la empresa para la que trabaja cuenta con un Plan de Bienestar Corporativo. Este plan fue diseñado para promover la salud y el bienestar de todos los empleados, incluidos aquellos que trabajan desde casa. Explicó que el plan ofrecía diversas iniciativas, como ofrecer opciones de comida saludable en la cafetería y ofrecer clases regulares de fitness para animar a los empleados a llevar un estilo de vida saludable. Además de estas, entre las iniciativas, el plan también incluyó un

examen médico anual opcional para todos los empleados.

Otra participante sugirió que, a nivel organizacional, las políticas orientadas a apoyar la salud mental de los empleados podrían incluir evaluaciones periódicas de la carga de trabajo y los niveles de estrés, así como acceso a recursos de salud mental y apoyo para los empleados que puedan estar lidiando con el estrés laboral. Confío en que, siempre que sea posible, el teletrabajo y las opciones híbridas deberían estar disponibles en todo momento.

Los asistentes al grupo de discusión de empleados en Croacia comentaron que sus empresas no cuentan con un plan de bienestar corporativo, pero consideran que este debería incluir políticas que ofrezcan flexibilidad en cuanto al horario y lugar de trabajo, bajas por enfermedad, formación y similares, supervisión y terapia. Los asistentes al grupo de discusión de empleadores en Croacia también comentaron que sus organizaciones no cuentan con un plan de bienestar corporativo implementado.

Los asistentes al focus group de empleados en España compartieron que sus organizaciones no cuentan con planes específicos de bienestar corporativo. Los participantes pertenecientes a pequeñas organizaciones no pudieron identificar ninguna acción promovida por sus empresas para facilitar la prevención o la gestión del estrés. Solo los participantes de grandes empresas pudieron identificar acciones aisladas relacionadas con el bienestar de sus trabajadores; por ejemplo, algunos participantes reconocieron que su empresa les proporcionó acceso a una plataforma de formación en línea, que incluía capacitaciones relacionadas con la gestión del estrés, pero no conocían a ningún compañero que hubiera realizado alguno de esos cursos; otros participantes compartieron que la empresa había organizado espacios donde los trabajadores podían relajarse y donde tenían, por ejemplo, sofás de relajación; sin embargo, debido a la alta carga de trabajo y su intensidad, con pocos momentos legales de descanso, no podían beneficiarse de ellos. Un participante informó de un servicio de fisioterapia disponible una vez por semana, pero principalmente para empleados de administración u oficina, no para empleados de producción u operaciones.

Además, los asistentes tanto al focus group de empleados como al de empleadores en España informaron que todas las empresas españolas, independientemente de su tamaño, tienen la obligación legal de desarrollar ciertos planes y formaciones de prevención de riesgos laborales, y aunque uno de ellos está relacionado con la psicosociología aplicada, todos los participantes coincidieron en que hay muy pocos recursos dedicados a este último tema y no se pone ningún énfasis en la

prevención y el manejo del estrés.

Los asistentes al grupo de discusión de empleadores en España señalaron la importancia de trabajar en la prevención, en lugar de en la corrección una vez que el estrés ya afectaba a los empleados. En este sentido, indicaron que los modelos organizativos podían tener un gran impacto, pero que los expertos en RR.HH. necesitaban conocimientos, recursos y un compromiso con la dirección general establecida.

Solo dos grandes empresas que participaron en los grupos focales contaban con planes específicos para abordar el estrés laboral, actuando de forma proactiva. En su caso, la salud y el bienestar de sus empleados eran pilares estratégicos de su estrategia de RR.HH. Dedicán recursos a desarrollar diversas acciones en este sentido, con el objetivo de prevenir y reducir el estrés, un problema creciente en sus organizaciones.

Las acciones están dirigidas a:

- (1) desarrollar un liderazgo adecuado proporcionando herramientas y conocimientos a los líderes para ayudar a sus equipos a lidiar con el estrés;
- (2) capacitación, dando herramientas a los empleados para prevenir y manejar el estrés y;
- (3) apoyo en forma de atención psicológica o acciones similares (mindfulness, estilos de vida saludables, etc.).

El resto de los participantes reconocieron la relevancia del estrés laboral, pero afirmaron ser más reactivos en sus medidas. Todas las organizaciones contaban con políticas de RR.HH. que priorizaban la salud y el bienestar de los empleados, pero carecían de planes específicos de bienestar corporativo para abordar el problema. Algunos identificaron medidas, principalmente relacionadas con la formación y la gestión del tiempo de trabajo.

Todos los participantes coincidieron en que las empresas deben incorporar estrategias relacionadas tanto con la prevención como con la gestión del estrés en los planes de bienestar corporativo, tales como:

- Participación de los trabajadores en el diseño del plan y en la selección de las medidas a desarrollar.

- Concienciación sobre el impacto del estrés en la salud de los empleados y en los resultados de la empresa.
- Beneficios para la empresa y para los empleados de las acciones relacionadas con la reducción del estrés.
- La importancia del diseño organizacional y el liderazgo en la generación de ambientes laborales saludables.
- La cultura de la organización como trampolín para el desarrollo de organizaciones saludables.
- Lista de acciones de las que los empleados pueden beneficiarse para prevenir y gestionar su estrés.

Además, compartieron que se ha demostrado que las siguientes **acciones son útiles para la reducción del estrés**:

- Diálogo abierto.
- Apoyo psicológico: convenio con un psicólogo privado para prestar servicios a los empleados y sus familias, manteniendo la confidencialidad.
- Capacitar a los empleados en áreas como “gestión del tiempo”, “Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva”, etc.
- Sesiones de mindfulness y yoga.
- Promoción del deporte y actividades al aire libre (hacer algo diferente).
- Mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal.
- Capacitar a los líderes en cómo organizar el trabajo, habilidades de comunicación, prevención del estrés, etc.
- Se han utilizado algunas aplicaciones (por ejemplo, <https://nilohealth.com/>)

Todos los asistentes al grupo de discusión de empleadores en Chipre mencionaron que no existía una política específica sobre salud mental o gestión del estrés en sus empresas, pero la gerencia había tomado algunas medidas e iniciativas para garantizar el bienestar mental de los empleados.

Por ejemplo, todos los asistentes confirmaron que ofrecen un horario laboral flexible (algunas empresas lo implementaron después de la COVID-19); algunos también mencionaron otros beneficios, como la posibilidad de mantener conversaciones individuales y ofrecer viajes de trabajo para fortalecer la relación del equipo dos veces al año; sin embargo, no mencionaron contar con un plan de bienestar corporativo. Algunos participantes añadieron que, en caso de que un empleado tenga necesidades adicionales (por ejemplo, el cuidado de un familiar), esto se está discutiendo y atendiendo individualmente y no como parte de una política general.

Una de las asistentes al grupo de discusión de empleados en Chipre comentó que la empresa había organizado una guardería para los empleados, así como escuelas de verano para niños mayores, lo cual le resultó muy útil, ya que el cuidado de los niños le generaba mucho estrés. Otros participantes comentaron que su empresa ofrece actividades para fortalecer la relación, como cenas y excursiones, para aliviar el estrés del equipo.

Como parte de las entrevistas individuales realizadas en Chipre, los empleados compartieron que su empresa no tiene una política o un plan específico, pero existen varias medidas y disposiciones, como: horarios de trabajo flexibles; uno de los empleados compartió sobre el acceso a ayuda especializada, como servicios psicológicos; una de las tres empresas ofreció capacitaciones y seminarios relacionados con el estrés, el bienestar, etc., una empresa ofreció viajes de cohesión y beneficios en hoteles; todas las empresas permitieron más flexibilidad para las madres, cuando fuera necesario, y una empresa ofreció planes de bonus económicos cuando un empleado alcanzaba una meta predefinida.

Los asistentes al focus group de gerentes de RR.HH. en Chipre también compartieron que no se ha implementado ninguna política o plan específico en sus empresas, sino varias medidas y disposiciones, tales como: horarios de trabajo flexibles; modalidades de trabajo híbridas (2 días desde casa – 3 desde la oficina, que pueden ser diferentes para las personas que viven en otras ciudades); acceso a ayuda especializada, como servicios psicológicos; oportunidad para una universidad interna que brinda capacitaciones y seminarios relacionados con el estrés, el bienestar, etc.; happy hours organizados una vez a la semana; la empresa cubre económicamente cualquier seminario en el que sus empleados estén interesados.

Los asistentes al grupo de discusión de empleados en los Países Bajos comentaron que su institución organiza sesiones de yoga semanales, así como ciclos anuales con talleres sobre felicidad y seminarios web y talleres sobre técnicas de mindfulness, e incluso cuenta con un club de yoga y mindfulness. También comentaron que se está implementando una aplicación especial dentro de la plataforma para empleados que puede utilizarse tanto individual como grupalmente para incorporar prácticas de meditación y mindfulness en la rutina diaria. Comentaron que el efecto es generalmente positivo; sin embargo, la limitación de tiempo en la agenda diaria de los trabajadores no siempre les permite aprovechar estas oportunidades ni encontrar el espacio mental para buscarlas.

Expresaron la opinión de que era crucial que las organizaciones incorporaran políticas y planes que abordaran temas/cuestiones como: el aumento del burnout y cómo abordarlo; la importancia de la felicidad; la importancia del sueño; consejos de productividad en el trabajo remoto; la gestión del estrés financiero; la retención del talento a través del bienestar; la salud mental; el estrés relacionado con el trabajo.

Los participantes del grupo focal de empleadores en los Países Bajos comentaron que aún no han implementado un Plan de Bienestar Corporativo, pero que sí habían desarrollado una Política de Presión Laboral desde 2020. Sin embargo, afirmaron que también era necesario el primero y que, hasta el momento, su organización contaba con la mayoría de las iniciativas en marcha, incluso sin un documento estratégico central sobre el tema.

Aconsejaron que dicho documento debería contener las siguientes iniciativas:

- Buenas prácticas;
- Vínculos directos con las personas/funciones a las que uno necesitaría llegar;
- La oferta de herramientas/capacitaciones;
- La forma en que la política de bienestar se relaciona con las tareas del día a día.

Los participantes agregaron que la institución ya ha desarrollado una política de capacitación/trabajo con temas relacionados con la inteligencia socioemocional, como parte de una unidad llamada “Bureau Future” que se ocupa de este tipo de capacitaciones/coaching y aborda temas como “El impacto de la salud mental”,

“El equilibrio entre la vida laboral y personal”, “Priorizar”, etc.

Mencionaron que se había hecho mucho en materia de prevención, como la implementación de capacitaciones y seminarios web sobre la prevención del burnout, la provisión de horas de coaching a los empleados que las necesitaban, la disponibilidad de asesores confidenciales, etc. Otra herramienta de gestión de riesgos es el llamado “monitor MTO”, una encuesta semestral sobre el equilibrio laboral de los empleados que proporcionaba información directa sobre el efecto de la prevención, así como sobre los métodos de intervención directa. Sin embargo, los participantes aclararon que se actuaba más reactivamente que proactivamente, y que los gerentes ahora estaban actuando en consecuencia, y que les gustaría saber cómo apoyar aún más a los empleados mediante sus horas de desarrollo personal.

Además, los asistentes compartieron que la institución apoyaba cualquier forma de autodesarrollo, relajación, etc. como parte de los planes de trabajo del año y los empleados debían informar sobre la forma exacta de utilizarlos y sobre el efecto en su bienestar general, así como en su desempeño laboral y nivel de satisfacción laboral.

Por último, pero no menos importante, compartieron que la institución apoya a más empleados con necesidades especiales, como padres y personas que cuidan a familiares, incluso más allá de la normativa, analizando siempre el contexto de cada empleado.

Un buen ejemplo de un plan de bienestar corporativo sería aquel que abarca un conjunto de medidas, seleccionadas en función de las particularidades de la empresa y las necesidades y opiniones de los empleados, y cuyo objetivo es resolver problemas concretos identificados mediante un análisis exhaustivo. Estas medidas deben funcionar de forma holística y sistemática para abordar una amplia gama de problemas relacionados con el bienestar humano, incluyendo la salud física y mental, así como para fomentar un entorno social positivo.

Entre las pocas buenas prácticas de los participantes de grupos focales que trabajan en una empresa con un sólido plan de bienestar corporativo, se encontraba una gerente de recursos humanos en Bulgaria, quien compartió que un Plan de Bienestar Corporativo integral debe abordar tanto la salud física como la mental, promover la atención preventiva, ofrecer recursos para la conciliación de la vida laboral y personal, brindar acceso a servicios de asesoramiento y fomentar la participación de los empleados en iniciativas de bienestar. También dijo que debe ser personalizado a las necesidades y preferencias específicas de la fuerza laboral,

además de evaluado periódicamente por su eficacia en la promoción del bienestar de los empleados.

Un plan de Bienestar Corporativo puede variar en contenido y medidas para diferentes empresas en función de su sector, tamaño, realidad, procesos y prácticas; sin embargo, como se mencionó anteriormente, sus objetivos finales serían:

- Concienciar a los empleados y combatir el estigma existente en relación con los desafíos y afecciones de salud mental que ha experimentado la mayoría de las personas en el lugar de trabajo en los últimos años;
- para llamar la atención del empleador y del personal directivo sobre el estado de salud mental de los empleados y descubrir vínculos ocultos entre ciertas prácticas laborales y el aumento de los niveles de estrés y burnout entre los empleados, que a su vez tienen un impacto negativo indirecto en el desempeño comercial de la empresa;
- identificar e implementar medidas que eviten que los empleados experimenten continuamente altos niveles de estrés y burnout relacionados con el trabajo;
- Identificar e implementar soluciones prácticas que brinden apoyo a los empleados que enfrentan niveles elevados de estrés laboral y experimentan burnout.

B. Formación en el lugar de trabajo

Los resultados de nuestra encuesta indican que la introducción de cursos de formación sobre temas relacionados con la prevención y gestión del estrés laboral, el burnout y la salud mental no sólo es muy deseado por los empleados, sino que también tiene un impacto muy positivo.

Entre las opiniones de los encuestados que han recibido dichas formaciones se encuentran las siguientes:

“Estas capacitaciones me parecieron muy importantes, ya que muchos empleados son propensos a sufrir trastornos relacionados con el estrés o niveles altos de estrés que afectan su vida diaria. Por lo tanto, una capacitación informativa que les brinde herramientas, habilidades y conocimientos para identificar sus síntomas de

estrés y saber cómo gestionarlo será muy beneficiosa para una mejor salud (mental) y productividad” y “La capacitación es útil para concienciar y aprender sobre los tipos de estrés, aprender las técnicas, etc.” [...] “El autoconocimiento y saber qué te limita a la hora de gestionarlo es esencial”. Otro participante compartió lo siguiente: «Actualmente no se realizan capacitaciones de este tipo, pero creo que serían muy útiles para los empleados, al menos para la detección temprana del síndrome de burnout y otras afecciones derivadas del estrés».

Lamentablemente, los resultados de nuestra encuesta respaldan esta afirmación: alrededor del 78% de los encuestados afirmó que su empleador imparte formación sobre gestión del estrés muy rara vez o nunca, mientras que solo el 9% confirmó haber asistido a dichos talleres más de una vez al año. Además, alrededor del 70% de los encuestados indicó que le gustaría recibir formación sobre gestión del estrés en el futuro. Por último, el 35% afirma no estar seguro de haber experimentado burnout debido a la falta de concienciación para identificar los síntomas.

La información y las opiniones recogidas a través de grupos focales sólo confirmaron los datos de la encuesta.

Los asistentes al grupo de discusión de empleadores en Croacia comentaron que no ofrecen eventos específicos para reducir el estrés a sus empleados. Como alternativas, mencionaron reuniones frecuentes, seguimiento de la carga de trabajo, planificación estratégica de equipo mediante retiros y romper la rutina para un almuerzo de trabajo o celebrar logros personales.

La mayoría de los asistentes al grupo de discusión búlgaro para empleados también compartieron que sus empresas no tienen una política de capacitación o trabajo con temas relacionados con la inteligencia socioemocional y que no han recibido ninguna capacitación u orientación específica de su empleador sobre cómo gestionar o mejorar su inteligencia socioemocional en el lugar de trabajo, lo que, como sugirieron, podría contribuir al estrés relacionado con el trabajo y potencialmente obstaculizar el bienestar y el desempeño de los empleados.

Cuando se les pidió recomendaciones sobre el contenido de un programa de capacitación, los asistentes sugirieron que debería incluir materiales sobre el manejo del estrés en el lugar de trabajo, cubriendo temas como identificar los signos del estrés, comprender las causas y desarrollar técnicas efectivas de reducción del estrés.

Todos los participantes coincidieron en que se deben abordar temas como la gestión del tiempo, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y el cuidado personal, ya que identificaron todos estos componentes como de gran importancia para el bienestar general y que pueden ayudar a reducir los niveles de estrés entre los empleados.

En cuanto al método preferido para impartir las capacitaciones sobre gestión del estrés, muchos asistentes expresaron su preferencia por la modalidad presencial, destacando los beneficios de la interacción presencial y la posibilidad de hacer preguntas y recibir retroalimentación en tiempo real. Consideraron que las capacitaciones presenciales podrían brindar una experiencia de aprendizaje más atractiva e interactiva, lo que podría ayudar a reforzar la importancia de las técnicas de gestión del estrés y motivar a los empleados a actuar.

Sin embargo, algunos asistentes también señalaron que las capacitaciones en línea o virtuales podrían ser una opción conveniente y accesible, especialmente porque algunos de ellos comentaron que trabajan de forma remota o tienen agendas apretadas. Sugirieron que una combinación de capacitaciones presenciales y virtuales podría ser una buena estrategia, ya que podría ofrecer los beneficios de la interacción presencial, a la vez que ofrece flexibilidad y comodidad a los empleados. Además, cuando se les pidió que compartieran sus opiniones sobre políticas adicionales a nivel organizacional que podrían mejorar el bienestar de los empleados, los asistentes propusieron en segundo lugar capacitación y apoyo adicionales para que los gerentes gestionen eficazmente la carga de trabajo y el estrés de los empleados, así como una comunicación regular entre los empleados y la gerencia para abordar cualquier inquietud o problema.

Una recomendación similar se brindó también en el grupo de debate búlgaro para empleadores, donde la sugerencia respecto a las políticas a nivel organizacional destinadas a reducir el estrés relacionado con el trabajo fue incluir capacitación y educación regulares sobre gestión del estrés y salud mental, así como más recursos para que el personal busque apoyo y asistencia cuando sea necesario.

Además, los asistentes al grupo de discusión de empleadores en Bulgaria recomendaron los siguientes temas para un ciclo de capacitación: técnicas para el manejo del estrés y la relajación, como mindfulness, la meditación y el yoga; estrategias para la gestión del tiempo y la priorización para ayudar a los empleados a equilibrar mejor su carga de trabajo y sus responsabilidades personales; información sobre la importancia de la nutrición, el ejercicio y el autocuidado para manejar el estrés; herramientas para la comunicación efectiva y la resolución de conflictos para ayudar a las personas a gestionar las relaciones en el lugar de trabajo y reducir el estrés; recursos para buscar apoyo y asesoramiento adicionales, así como

capacitaciones sobre estrategias para mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, como horarios flexibles y políticas de tiempo libre; capacitación sobre comunicación efectiva y técnicas de desescalada para manejar interacciones difíciles con los clientes; información sobre los posibles riesgos para la salud asociados con la exposición prolongada al estrés y cómo reconocer y controlar los síntomas.

Respecto a los métodos de impartición de capacitaciones en manejo del estrés, los empleadores identificaron como más útiles los siguientes: talleres presenciales o sesiones de capacitación dirigidas por un experto o consejero cualificado que pueda ofrecer orientación y apoyo personalizado a los empleados; cursos en línea o módulos autoguiados que se puedan completar al ritmo de los empleados y en su propio tiempo, brindando flexibilidad y accesibilidad, así como técnicas y prácticas de manejo del estrés incorporadas a las rutinas y actividades escolares diarias, como descansos de atención plena o clases de ejercicios grupales.

Además de los temas mencionados anteriormente para el contenido de cursos de capacitación, un gerente de RR.HH. de Bulgaria recomendó incluir talleres sobre concienciación sobre el estrés y resiliencia, inteligencia emocional, sensibilización sobre la salud mental, liderazgo e inclusión y diversidad.

También recomendaron que cualquier programa de capacitación se adapte a las necesidades y el contexto específicos, y que su eficacia se evalúe periódicamente mediante retroalimentación y evaluaciones. Concluyeron que brindar apoyo y recursos continuos a los empleados para que implementen lo aprendido en el programa de capacitación también es crucial para el éxito a largo plazo en la reducción del estrés y la promoción del bienestar en el lugar de trabajo.

En cuanto a los programas de capacitación, los métodos de impartición y su utilidad, el gerente de RR.HH. también coincidió en la importancia de combinar talleres o seminarios presenciales con sesiones de capacitación virtuales o en línea, así como recursos a demanda, sesiones entre compañeros o dirigidas por empleados, expertos externos o ponentes invitados, y recursos y herramientas internas. Señaló que es crucial considerar la accesibilidad, la eficacia y el nivel de compromiso del método de impartición elegido, así como evaluar y ajustar continuamente el enfoque en función de los comentarios y los resultados para garantizar que la capacitación en gestión del estrés sea eficaz y tenga una buena acogida entre los empleados.

El panorama de los grupos focales en Chipre es ligeramente diferente al de Bulgaria y Croacia: cuatro de cada cinco asistentes al grupo focal de empleados comentaron que sus empleadores imparten seminarios de capacitación sobre gestión del estrés. Sin embargo, añadieron que estas actividades deberían realizarse con mayor frecuencia y profundidad. Tanto los asistentes a los grupos focales de empleadores como a los de empleados en Chipre señalaron que las técnicas de gestión del estrés presentadas en las capacitaciones deben abordar tanto el nivel personal como el de gestión y centrarse en consejos prácticos y ejercicios.

Además, los asistentes a los grupos de discusión de empleados y gerentes de RR. HH. en Chipre compartieron que las capacitaciones les resultan más útiles cuando incluyen ejercicios interactivos (incluidos videos) y se adaptan a las necesidades de los participantes. Los asistentes al grupo de discusión de empleadores en Chipre coincidieron en que, en cuanto a métodos y prácticas de capacitación, les resultan más útiles los ejercicios prácticos que la teoría, así como el contenido aplicable tanto a nivel personal como profesional.

En España, sólo los asistentes a focus group de empleados pertenecientes a grandes empresas identificaron ejemplos de formaciones relacionadas con técnicas de reducción del estrés impartidas por su empleador, sin embargo informaron no participar en ellas ya que dichas actividades normalmente estaban al final de su “lista de cosas por hacer”.

Los asistentes al grupo de discusión para empleadores compartieron que las capacitaciones en prevención del estrés habían demostrado ser útiles para reducir el estrés de los empleados. Sin embargo, tanto los asistentes a los grupos de discusión para empleados como los de empleadores en España indicaron que se necesitaban más acciones de concienciación sobre la aparición del estrés, así como más educación y formación. Entre otros, identificaron los siguientes temas como importantes para incluir en un ciclo de formación:

- ¿Qué es el estrés y cuáles son sus desencadenantes en el trabajo?
- Tipos de estrés y cómo identificarlos.
- ¿Cómo afrontar los pensamientos negativos y sus efectos en el aumento de los niveles de estrés?
- ¿Qué efectos físicos tiene el estrés en el cuerpo?

Además de lo que ya se ha descrito anteriormente, los asistentes al grupo focal de empleados en los Países Bajos sugirieron que los materiales de capacitación en gestión del estrés deberían incluir buenas prácticas de casos de la vida real, mientras que los asistentes al grupo focal de empleadores en los Países Bajos reconocieron que, dado que las personas tienen diferentes necesidades, estarían inclinadas a participar en diferentes métodos y formas de entrega de contenido de capacitación, ya sea en línea u offline; síncronos o asíncronos; en grupo o individualmente, etc.

Los asistentes a diferentes grupos focales compartieron que en los casos en que el empleador ofrecía capacitaciones sobre salud mental, se esperaba que las completaran fuera del horario laboral o que fueran un complemento a sus actividades diarias habituales, por lo que asistir agregaba aún más presión y estrés a los participantes.

A través de una investigación nacional que nuestro consorcio realizó en los cinco Estados miembros, confirmamos que ninguno de ellos cuenta con legislación específica que obligue a los empleadores a impartir formación en salud mental a sus empleados. Además, confirmamos que la legislación de los Estados miembros no especifica si dichas formaciones, de impartirse, deben realizarse dentro o fuera del horario laboral. Esto último parece dejar margen para que los empleadores que ofrecen oportunidades de formación a sus empleados las realicen fuera del horario laboral. Los resultados de la encuesta confirmaron que esta práctica se está llevando a cabo. Por ello, recomendamos que la futura legislación garantice que estas actividades laborales se realicen dentro del horario laboral (al menos hasta un cierto número de horas al año).

C. Áreas designadas para el descanso y la meditación.

Como se mencionó anteriormente, un gran porcentaje de los encuestados experimenta ansiedad (65%) y/o dificultades para dormir (52%) durante períodos de altos niveles de estrés relacionado con el trabajo (83% en total).

Al mismo tiempo, el mindfulness y la meditación se encontraban entre las técnicas de afrontamiento del estrés más populares que los encuestados afirmaron conocer: el 44 % y el 52 %, respectivamente. Además, el 29 % indicó que les gustaría recibir capacitación sobre mindfulness en el futuro, mientras que el 32% informó que le

gustaría recibir capacitación sobre relajación en el futuro.

Los debates durante los grupos focales sólo confirmaron lo que habíamos aprendido de los resultados de la encuesta.

Las técnicas de gestión del estrés y relajación, como mindfulness, meditación y yoga, fueron las primeras recomendadas, entre otros temas, para las formaciones destinadas a mejorar la salud mental de los empleados, discutidas en el grupo de debate de empleadores en Bulgaria.

Del mismo modo, los asistentes tanto al focus group de empleados y empleadores en España como al focus group de empleados en los Países Bajos recomendaron que se incluyan cursos sobre estrés laboral y técnicas para reducirlo, como mindfulness y técnicas de relajación física, así como “¿Cómo afrontar los pensamientos negativos y sus efectos en el aumento de mi estrés?”. Los participantes en el grupo de discusión de empleadores en España también compartieron que se ha demostrado que las sesiones de mindfulness y yoga son útiles para reducir el estrés de los empleados.

Los empleados del grupo focal en Bulgaria propusieron tener una sala aislada dentro de las instalaciones como una de las cuatro ideas principales para las iniciativas de bienestar, ya que podría usarse como un espacio tranquilo para que los empleados tomen descansos y recarguen energías.

Un participante de un grupo de discusión de empleadores en Bulgaria incluso compartió que una de las diversas iniciativas y eventos que la empresa ofrece para reducir el estrés, prevenir el burnout y promover el equilibrio emocional es la impartición de sesiones regulares de mindfulness y meditación. Estas sesiones, impartidas por un instructor certificado, se ofrecían semanalmente a los empleados interesados. El objetivo era promover la relajación, reducir el estrés y aumentar la concentración y la productividad. Los comentarios de los empleados sobre estas iniciativas habían sido sumamente positivos.

En general, consideramos que designar dicho espacio dentro de las instalaciones de la oficina no solo parece ser muy deseado por los empleados que ya han probado prácticas como el mindfulness, la meditación y las técnicas de relajación

física, y ofrecen la oportunidad de relajarse, reducir el estrés y mejorar la concentración. Sin embargo, también tienen el potencial de promover estas técnicas entre otros empleados que aún no se han beneficiado de ellas. Numerosos estudios de investigación ya respaldan la idea de que el yoga, la meditación y las técnicas de mindfulness aumentan la concentración y mejoran el rendimiento, lo que las convierte en una situación beneficiosa tanto para empleadores como para empleados.

D. Encuestas de salud mental

Una medida clave que nuestro consorcio recomienda es que las empresas introduzcan una encuesta anónima de salud mental, realizada al menos una vez al año, a través de la cual el personal directivo pueda recopilar información relevante sobre el estado de salud mental de los empleados, los principales factores de estrés que identifican en el trabajo, cualquier necesidad relacionada con la salud mental, recomendaciones y comentarios sobre las medidas implementadas.

Una sugerencia que surgió del grupo de discusión de empleadores en Chipre fue que sería una herramienta valiosa para las empresas introducir un cuestionario de autoevaluación, que cada empleado puede cumplimentar y, en base a las respuestas proporcionadas, el usuario recibirá retroalimentación y técnicas personalizadas para usar para reducir el estrés.

Durante el grupo de discusión de empleadores en España, los asistentes expresaron su preocupación por la falta de recopilación de datos para medir el estrés en las organizaciones. Señalaron que los indicadores existentes solían medirse cuando el estrés ya estaba generando problemas (p. ej., absentismo) y que la información disponible para la prevención no solía estar estructurada ni valorada (p. ej., carga de trabajo, incidencias con clientes, etc.). También añadieron que las organizaciones se enfrentaban a dificultades para medir el impacto de los recursos en la reducción del estrés y la competitividad (p. ej., ¿incrementa la empresa la productividad, la satisfacción del cliente y las ventas al asignar personal adicional y reducir la carga de trabajo en puestos específicos?).

Algunos Estados miembros ya han adoptado estrategias destinadas a reducir el

estrés laboral, cuyos objetivos pueden apoyarse mediante la implementación de dichas encuestas en todas las organizaciones. Por ejemplo, según la investigación nacional que nuestro consorcio realizó en los Países Bajos, los empleadores deben evitar en la medida de lo posible que los empleados experimenten estrés psicosocial. Además, deben examinar las causas, cómo prevenirlas y cómo resolver cualquier problema en el inventario y evaluación de riesgos (RI&E) para prevenir o reducir el estrés psicosocial.

Otro ejemplo es Chipre, donde en 2008 se firmó una Declaración Política Conjunta sobre el Estrés Laboral. En virtud de ella, uno de los principales objetivos del Departamento de Inspección de Trabajo era difundir información al mayor número posible de empleadores, informándoles también sobre su obligación de evaluar los riesgos psicológicos. Otros objetivos eran la concienciación de los empleados y la formación de los inspectores.

Algunas grandes empresas ya han implementado encuestas sobre salud mental, aunque a menudo bajo nombres como encuestas de “felicidad” o “satisfacción”.

Apoyamos la implementación de una encuesta de este tipo, una medida clave, ya que puede concienciar a los empleados, combatir el estigma existente en torno a los problemas de salud mental y proporcionar información importante a la gerencia y al departamento de RR.HH. sobre los riesgos psicológicos, los principales factores de estrés en la realidad local de la empresa, recopilar comentarios sobre las mejores maneras que los empleados consideran para afrontar estos desafíos e incluso identificar problemas de salud mental más graves. Otra ventaja es que su implementación no requiere una gran inversión de recursos por parte de la empresa.

Las encuestas de salud mental, si se implementan ampliamente a nivel organizacional, pueden usarse en una etapa posterior para obtener estadísticas y análisis a nivel nacional y de la UE sobre el estado y las tendencias de la salud mental de la población trabajadora, los factores que contribuyen al estrés excesivo, las medidas implementadas para prevenir y gestionar el burnout, etc.

E. Informe anual sobre la salud mental de los empleados

Basándonos en la investigación nacional, nuestro consorcio ha confirmado que en ninguno de los cinco Estados miembros participantes en el proyecto se ha introducido un informe anual sobre la salud mental de los empleados como medida normativa, ya sea individualmente o como parte de un paquete general de informes. Si bien algunas empresas están empezando a introducir este tipo de informes como parte de sus iniciativas de responsabilidad social corporativa o de sus esfuerzos para promover el bienestar de los empleados, aún no se ha implementado de forma generalizada ni está estandarizado.

El objetivo de introducir un informe sobre la salud mental de los empleados, entregado anualmente por los empleadores, no es solo generar conciencia sobre el tema entre los empleados, los empleadores y los responsables políticos, sino más importante aún, proporcionar datos confiables para los análisis del estado actual a mayor escala y, a su vez, respaldar la implementación de futuras políticas significativas a nivel local, nacional y de la UE.

Como consideración futura, recomendamos que dicho informe podría abarcar puntos sobre políticas internas e iniciativas implementadas dentro de la empresa dirigidas a la prevención y gestión del estrés excesivo y el burnout, temas y duración de las capacitaciones ofrecidas a los empleados y la gerencia relacionadas con la salud mental, calificaciones subjetivas sobre cuán valiosas encuentran los empleados esas medidas, calificaciones subjetivas autoevaluadas sobre los niveles de estrés relacionado con el trabajo, estadísticas sobre burnout, estadísticas sobre absentismo debido al burnout y otras condiciones de salud mental, los principales factores que contribuyen negativamente a los niveles de estrés relacionado con el trabajo de los empleados según su opinión, etc.

Basándonos en la investigación nacional que nuestro consorcio realizó en cinco estados miembros, llegamos a las siguientes conclusiones:

1. El sistema nacional de seguro de salud en todos los países analizados cubre, al menos en cierta medida, los servicios de salud mental.

En Bulgaria, la salud mental está cubierta por el sistema nacional de seguro médico. Este sistema incluye la cobertura de consultas con psiquiatras, cobertura de

hospitalización psiquiátrica y medicamentos. Para beneficiarse de los servicios del NHIF (Fondo Nacional de Seguro de Salud), el paciente debe visitar a su médico de cabecera, obtener una derivación a un especialista, visitarlo y validar el protocolo de prescripción recibido. Si la prescripción es para medicamentos costosos, el paciente también debe pasar por una comisión especial. Posteriormente, debe volver a su médico de cabecera para que le expidan la receta y luego acudir a una farmacia para obtener los medicamentos. Los medicamentos para la esquizofrenia y los trastornos mentales graves se reembolsan en su totalidad, pero no más de tres por paciente. Los antidepresivos se reembolsan parcialmente, pero solo para casos de trastornos depresivos.

En España, la salud mental está cubierta por el sistema nacional de seguro de salud y se definen tres niveles de atención: atención primaria, atención especializada en salud mental para adultos o niños/adolescentes y atención hospitalaria especializada. Asimismo, la atención a la salud mental incluye centros de cuidados intermedios, entre los que se pueden encontrar hospitales de día con o sin ingreso, y centros de atención a las adicciones.

Las prestaciones del Sistema Nacional de Salud incluyen una cartera común para todo el territorio español. De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1030/2006, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud, las prestaciones relacionadas con la atención a la salud mental incluyen el diagnóstico y el seguimiento clínico de los trastornos mentales, la psicofarmacoterapia, las psicoterapias individuales, grupales o familiares (incluyendo psicólogos, psicoterapeutas o psiquiatras), la terapia electroconvulsiva y, en su caso, la hospitalización, así como la garantía de la continuidad asistencial y las actividades de información, asesoramiento, prevención y promoción de la salud mental.

El acceso a la asistencia dentro del sistema de salud mental se realiza a través de la atención primaria (médicos de cabecera). El profesional médico considera derivar al paciente a unidades especializadas de salud mental.

2. Los medicamentos relacionados con la salud mental se reembolsan parcialmente.

En Croacia, como parte de la salud pública, los servicios de apoyo psicológico y psiquiátrico se incluyen en los centros de salud y cuando lo indique el médico de familia. El tratamiento hospitalario de los trastornos mentales está incluido en la salud pública (gratuito), también cuando lo indique un médico de familia o en caso de urgencia.

En Croacia se ofrecen, a través de diversos institutos y de forma gratuita, otros servicios como el Centro de protección de la salud mental y la salud mental de los jóvenes, el Centro de nutrición, el Departamento de prevención de adicciones, el Centro de asesoramiento para dificultades de aprendizaje y adaptación, etc.

En Chipre, el sector de la salud pública, gestionado por el Ministerio de Salud, ofrece servicios gratuitos, como servicios dentales, de salud mental y farmacéuticos, así como recursos generales de salud pública. En concreto, los psicólogos clínicos forman parte de GESY y los beneficiarios tienen derecho a un número determinado de visitas al psicólogo al año, por un importe de 10 euros, tras una derivación de su médico de cabecera u otro médico competente. El número de visitas se determina en función del diagnóstico psicológico o psiquiátrico del beneficiario. Por lo general, los adultos tienen derecho a entre 6 y 18 visitas al año.

En los Países Bajos, siempre que se cuente con una derivación de su médico de cabecera, el tratamiento psicológico estará cubierto por el seguro médico. Una vez que el paciente reciba la derivación, puede acudir a una de las numerosas instituciones GGZ en los Países Bajos. La GGZ es la «Asociación Holandesa de Salud Mental y Atención a las Adicciones». En su primera cita, el paciente tendrá una entrevista inicial con un profesional de la salud, quien decidirá sobre el tratamiento necesario, lo organizará y lo planificará.

Los Países Bajos utilizan el sistema DBC. DBC significa «Diagnose Behandel Combinatie» (combinación de diagnóstico y tratamiento). Se utiliza para catalogar la atención médica que se brinda y determinar su coste. Para realizar este cálculo, se lleva un registro minuto a minuto de la atención al paciente. Nadie sabe con exactitud cuánto durará el tratamiento de un paciente. Esto significa que el coste de la atención de salud mental solo puede determinarse una vez finalizada. Por lo tanto, no se puede pagar por sesión.

El seguro médico cubre total o parcialmente los costes de la atención primaria y secundaria de salud mental. Las condiciones exactas dependen de su aseguradora y de la póliza que tenga. Si ingresa en una institución de salud mental, su seguro cubrirá, en cualquier caso, los primeros tres años de su hospitalización. Esto se establece en la Ley de Atención Crónica (WLZ).

F. Sistemas nacionales de salud y burnout. Bajas por enfermedad.

A pesar de que desde mayo de 2019 la Organización Mundial de la Salud ha incluido el síndrome de burnout en la 11^a revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades, CIE-11, como un fenómeno ocupacional, definiéndolo como “un síndrome conceptualizado como resultado de un estrés crónico en el lugar de trabajo que no ha sido gestionado con éxito”, nuestra investigación nacional sugiere que en muchos de los estados miembros analizados el sistema nacional de salud aún no ha reconocido el síndrome y no contempla las bajas laborales por burnout.

Teniendo en cuenta que la mayoría de los Estados miembros analizados aún no han reconocido el síndrome de burnout como un fenómeno médico o laboral, no parece sorprendente que en algunos países los médicos de cabecera aún no estén bien familiarizados ni capacitados para tratar esta condición.

Lamentablemente, según los resultados de nuestra encuesta, alrededor del 46% de los encuestados ha experimentado burnout alguna vez, mientras que el 35% afirma no estar seguro, lo que significa que carece de información sobre los síntomas y, por lo tanto, no los reconoce. Al preguntarles cómo gestiona su empleador los casos de burnout, la mayoría de las respuestas son "No estoy seguro" o "En absoluto". Muy pocas respuestas mencionan conversaciones con el departamento de Recursos Humanos o con los servicios psicoterapéuticos que la empresa ha proporcionado.

De hecho, debido a la falta de concienciación entre el público en general, es fundamental que los médicos generales estén al menos familiarizados con los síntomas del burnout, capacitados para reconocerlos y ofrecer orientación y técnicas básicas para ayudar a los pacientes que padecen esta condición.

En Bulgaria, el sistema nacional de salud no contempla la baja por enfermedad debido al síndrome de burnout. Algunos médicos de cabecera en Bulgaria podrían estar familiarizados con el síndrome de burnout y ofrecer diagnóstico, tratamiento y apoyo a las personas que lo padecen si lo consideran necesario.

En España, a pesar de que muchos trabajadores, tanto asalariados como autónomos, puede que estén sufriendo síndrome de burnout en este momento

especialmente debido a las consecuencias de la crisis de la COVID-19, el Sistema Nacional de Salud español aún no reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional. Sin embargo, varios Tribunales Superiores de Justicia ya se han pronunciado a favor del reconocimiento de esta nueva enfermedad profesional.

En Croacia es posible obtener una baja por enfermedad y una derivación a un psicólogo/psiquiatra/tratamiento hospitalario debido al burnout.

En Chipre, la ley no distingue entre bajas por síndrome de burnout y otros problemas de salud mental. Cada beneficiario puede acceder a un psicólogo clínico de su elección, siempre que sea derivado por un médico de cabecera o un médico especialista afiliado al Sistema General de Salud.

En los Países Bajos, en los casos de síndrome de burnout, esto debe confirmarse de forma independiente. El empleado puede demostrarlo tanto con la ayuda de peritajes, como a través de la declaración de un médico de cabecera o un psicólogo.

Si la baja por enfermedad del empleado se prolonga más de seis semanas, el gerente deberá informar al médico de empresa o al servicio de salud y seguridad laboral (Arbodienst), quienes elaborarán un análisis del problema. Este análisis incluirá el diagnóstico, las posibilidades de recuperación y la fecha prevista de reincorporación al trabajo. El médico de empresa también evaluará las medidas que está tomando el empleado para su recuperación y, con esa información, elaborará un pronóstico.

Con base en el análisis del médico de empresa, en la octava semana de la baja, el empleado y la empresa elaborarán conjuntamente un plan de acción. Este plan incluye acuerdos sobre el número de horas trabajadas y las actividades laborales. Cada seis semanas, se debe evaluar el plan de acción y se puede designar un asesor para que lo lleve a cabo. El asesor puede ser tanto un experto externo, como un consultor en seguridad y salud ocupacional o un experto en seguros. El asesor evaluará periódicamente al empleado, y el médico de empresa lo evaluará al menos una vez cada seis semanas.

Lamentablemente, se ha demostrado que la mala salud mental es la principal causa de ausencia laboral prolongada en los Países Bajos. Según la Organización Neerlandesa en el marco de la Investigación Científica Aplicada (TNO), los

los problemas de salud mental representan aproximadamente el 43% del flujo de personas con discapacidad en los Países Bajos. La Asociación Holandesa de Salud Mental y Atención a las Adicciones (GGZ Nederland) firmó un acuerdo en 2012 con el Instituto de Seguridad Social para fortalecer la colaboración en el apoyo a las personas con problemas de salud mental que se reincorporan al trabajo.

G. Seguro nacional de salud y psicoterapia

El alcance de los servicios de salud mental cubiertos por los sistemas nacionales de seguro médico varía considerablemente entre los Estados miembros. En algunos países, el sistema público solo financia la atención psiquiátrica y las soluciones farmacológicas, mientras que en otros Estados miembros también cubre la atención psicológica y los asegurados pueden beneficiarse de la psicoterapia.

En Bulgaria, el seguro nacional de salud no cubre las sesiones de psicoterapia. Además, no se ha aprobado ninguna estrategia ni legislación nacional que regule las profesiones de psicología y psicoterapia, por lo que actualmente no existe una normativa sobre los criterios de elegibilidad de los especialistas y sus servicios.

En España, el Sistema Nacional de Salud cubre la atención primaria y especializada a personas con problemas de salud mental. Esto incluye sesiones con psicólogos, psicoterapeutas y psiquiatras. Si se necesita acceder a servicios de salud mental en España, se deben seguir tres pasos. El primer paso es visitar al médico de cabecera, quien puede recetar medicamentos si es necesario. El segundo paso es solicitar una derivación a otros médicos o tratamiento especializado, si es necesario. La mayor parte de esto se proporciona en centros de salud comunitarios. Y el tercer paso implica recibir tratamiento para problemas de salud mental graves en hospitales psiquiátricos, centros de día y centros de rehabilitación.

Los servicios de psicoterapia son gratuitos para los ciudadanos, pero hay largas listas de espera, lo que significa que un paciente puede pasar meses esperando que un profesional de salud mental lo atienda.

En Croacia, la psicoterapia está cubierta por el seguro nacional de salud. Es decir.

según las indicaciones de un médico general o tras el tratamiento hospitalario en un hospital de día. La terapia se realiza de forma individual o grupal. Lamentablemente, debido a la gran demanda, el servicio es básico y relativamente escaso. Los programas se definen con mayor precisión tras el alta hospitalaria.

En Chipre, los pacientes adultos pueden recibir hasta 18 sesiones con un psicoterapeuta, mientras que los niños y adolescentes pueden recibir 24 tratamientos al año. Estas cifras se refieren a todos los diagnósticos cubiertos por estos servicios en conjunto. Si el psicólogo clínico y el médico consideran que los pacientes necesitan más tratamientos, deberán presentar conjuntamente una solicitud para un mayor número de tratamientos, la cual, si se documenta adecuadamente, será evaluada por la Organización.

En los Países Bajos, los pacientes deben solicitar la derivación de un médico de cabecera para acceder a una consulta de atención primaria con un experto en salud mental. Las pólizas de seguro médico básico suelen cubrir esta consulta en su sección de "salud mental". Sin embargo, para tratamientos de atención especializada y secundaria, la cobertura puede variar según la póliza de seguro médico.

Los problemas leves de salud mental pueden ser tratados por un médico de cabecera, a menudo en colaboración con un profesional de salud mental de medicina general. Un tipo de psicólogo de atención primaria que se da casi exclusivamente en los Países Bajos son los psicólogos de atención primaria. Estos psicólogos se forman según las directrices estatales. Deben estar certificados y registrados. Solo deben diagnosticar y tratar casos leves. El campo de atención del psicólogo de atención primaria consiste en tratar problemas comunes como el duelo complejo, el dolor sin signos físicos, los trastornos del sueño o la ansiedad.

Si el médico de cabecera y el profesional de salud mental de la consulta general consideran que los problemas del paciente son demasiado complejos para tratarlos por sí mismos, pueden derivarlo a un profesional de atención primaria de salud mental o directamente a atención secundaria. El tratamiento puede consistir en:

- asesoramiento de un psicólogo, psicoterapeuta o psiquiatra;
- alguna forma de apoyo de salud mental en línea (salud electrónica);
- Una combinación de asesoramiento y apoyo en línea. Por ejemplo, se pueden asistir a varias sesiones con un psicólogo o psicoterapeuta, además de seguir un programa de salud digital.

La atención secundaria de salud mental está dirigida a pacientes con trastornos psiquiátricos graves y complejos, como el TDAH, el trastorno de ansiedad o el trastorno de estrés postraumático (TEPT). El tratamiento lo proporciona un psiquiatra o psicólogo clínico que trabaja en una institución de salud mental, un hospital o una consulta privada.

Además, en los Países Bajos, profesionales cualificados ofrecen servicios sociales, que pueden incluir ayuda en problemas psicológicos. Están disponibles las 24 horas, los 7 días de la semana, y los pacientes no necesitan una derivación de su médico de cabecera para acceder a ellos. Otras organizaciones, como Fiom, también ofrecen servicios privados similares y tampoco requieren la derivación de un médico de cabecera.

En los Países Bajos, alrededor de 5.000 terapeutas trabajan bajo el título de psicoterapeuta y ofrecen una amplia gama de terapias. La Ley de Profesiones Sanitarias Individuales regula la formación y la actividad profesional de los profesionales sanitarios en los Países Bajos. Los terapeutas deben estar inscritos en el BIG (Beroepen in de Gezondheidszorg, Profesiones Sanitarias) para ejercer su profesión.

Actualmente, la atención de salud mental se enfrenta a una escasez de capacidad. Las listas de espera en las instituciones de salud mental están aumentando. Recientemente, NOS (medio de comunicación público neerlandés) informó sobre una interrupción de pacientes en la atención de salud mental debido a la escasez de profesionales y a las largas listas de espera (Van den Brink, 2021). Una investigación realizada por NOS en 2017 sobre el número de vacantes de psiquiatras en instituciones de salud mental mostró que estas no se debían a la escasez de psiquiatras, sino a una falta de correspondencia entre la oferta y la demanda. Cada vez más, los psiquiatras optan por ejercer por cuenta propia o se dedican a áreas como el mindfulness o la reducción del estrés.

Dependiendo del problema, las empresas pueden recurrir a coaches profesionales para reducir (indirectamente) la presión sobre la atención de la salud mental. Por ejemplo, las investigaciones demuestran que el coaching puede ser eficaz para reducir el estrés o los síntomas depresivos (Theeboom et al., 2014). Sin embargo, el coaching también puede utilizarse de forma preventiva, por ejemplo, para aumentar la resiliencia o el bienestar general (Theeboom et al., 2014).

H. Paquetes de seguros de salud privados y responsabilidad corporativa

Según la encuesta, solo el 18% de los encuestados informa que su empresa ofrece controles de salud y evaluaciones de riesgos.

En Bulgaria, se ha popularizado en los últimos años que las empresas ofrezcan seguros médicos privados adicionales a sus empleados a través de alguna de las numerosas empresas que operan en el mercado. Estos paquetes de salud adicionales son voluntarios y están disponibles para todas las personas de 0 a 65 años. Se contratan a través de una póliza de seguro médico que cubre riesgos médicos específicos. Según la investigación realizada por nuestro consorcio, no encontramos información sobre si estos paquetes de salud adicionales incluyen servicios de psicoterapia.

Un estudio nacional en España confirmó que algunas grandes empresas han comenzado a incluir el acceso a terapeutas entre sus iniciativas de responsabilidad social corporativa para apoyar a sus empleados en la gestión de sus problemas de salud mental. Dado que la psicoterapia está parcialmente incluida en la seguridad social, muy pocas personas pueden acceder a ella debido a la falta de especialistas que trabajen bajo el sistema de pago gubernamental. Esto conlleva meses de espera para una primera cita y afecta significativamente la eficacia de la medida.

En Croacia, la psicoterapia tampoco está incluida en la cobertura de los seguros médicos complementarios privados. Sin embargo, algunas grandes empresas privadas han reconocido el problema de la falta de apoyo para problemas de salud mental y han facilitado el acceso a sus empleados.

En Chipre, además del seguro nacional, que contempla exámenes de salud mental con un psicólogo clínico, los cuales pueden solicitarse a través del médico de cabecera, algunas organizaciones han comenzado a ofrecer asesoramiento psicológico a sus empleados. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, muchas empresas parecen seguir estando mal preparadas para abordar el problema.

En los Países Bajos, es obligatorio contratar un seguro médico si vives y trabajas allí.

A menos que esté dispuesto a pagar su tratamiento de forma privada, debe hacerlo antes de recibir cualquier tipo de tratamiento médico. Su médico de cabecera determinará si necesita atención especializada. Si considera que necesita tratamiento de salud mental, le derivará a un profesional médico adecuado.

Siempre que cuente con una derivación de su médico de cabecera, su tratamiento psicológico estará cubierto por su seguro médico. Existe un nivel mínimo de reembolso anual acordado a nivel nacional, pero cada aseguradora y plan de seguro médico tiene sus propios criterios de reembolso por encima de ese nivel.

En los Países Bajos, se ha llevado a cabo una reforma del sistema y ciertas formas de atención o tratamiento de ciertos problemas ya no están cubiertas por la Ley del Seguro de Salud, por lo que no son elegibles para reembolso. En el sistema anterior, el diagnóstico solía determinar el coste del tratamiento. Esto ya no ocurre con la nueva forma de cobro. El proveedor de atención médica registra el tipo de atención requerida: el tipo de atención no determina el precio del tratamiento; son los servicios de atención que se prestan los que determinan el precio, que puede variar a lo largo del año. Por ejemplo, el tratamiento de problemas de relación no relacionados con problemas psicológicos o psiquiátricos no se incluye en la atención asegurada, aunque los problemas puedan ser graves y el tratamiento se considere conveniente. El tratamiento de problemas graves en el contexto del duelo sin depresión no se reembolsa. Los problemas laborales u otros trastornos específicos de adaptación que pueden estar asociados con muchas dolencias, como la tristeza y la disminución de la capacidad funcional, tampoco están cubiertos por la ley del seguro de salud. Los empleados que tienen derecho a estos tratamientos tienen que pagar los costes ellos mismos mensualmente, a menos que la empresa haya firmado un paquete adicional de servicios de salud mental.

Según los resultados de nuestra encuesta, aproximadamente el 22% de los encuestados ha buscado ayuda profesional u orientación de un psicólogo/psicoterapeuta, y otro 12% ha participado en sesiones especializadas de coaching o mentoría para intentar gestionar el estrés laboral o el burnout. Lamentablemente, más del 70 % de los encuestados afirmó no haber recibido o no tener conocimiento de ningún apoyo proporcionado por su empresa en casos de burnout. En total, aproximadamente el 5% indicó que su empresa proporciona apoyo psicológico, ya sea cubriendo sesiones con un psicólogo/psicoterapeuta externo o contando con uno interno como parte de un paquete social.

El tema del acceso a la psicoterapia no se omitió en los grupos focales, donde muchos participantes reconocieron la necesidad de combatir los estereotipos sobre las personas que utilizan servicios de salud mental y de brindar atención psicológica profesional accesible a una amplia gama de empleados.

Los asistentes al grupo de discusión de empleadores en Chipre compartieron que consideran necesario implementar una política adicional, con el objetivo de abordar los estereotipos en torno a la salud mental y generar conciencia para que las personas sientan que es normal pedir ayuda profesional cuando la necesitan.

Los asistentes al grupo de discusión de empleados en Bulgaria enfatizaron la necesidad de políticas más integrales para la gestión del estrés, incluyendo beneficios para la salud mental, como el acceso a servicios de asesoramiento o la formación en mindfulness. Coincidieron en que el acceso a un psicólogo es una de las cuatro ideas principales para las iniciativas de bienestar, ya que podría proporcionar a los empleados recursos y apoyo para gestionar el estrés laboral.

Los asistentes al focus group de empleadores en España, que ofrecen la oportunidad a los empleados y sus familias de asistir a sesiones con un psicólogo externo, manteniendo la confidencialidad, compartieron que esto ha demostrado ser útil para la reducción del estrés.

Una alternativa más asequible para las empresas, que se ha implementado de forma más generalizada en algunos de los países analizados, es asignar una persona de confianza a cada empleado que necesite apoyo relacionado con el estrés laboral. Esta persona, también llamada consejero o mentor en algunas empresas, puede brindar información y apoyo al empleado en relación con diversos desafíos laborales, manteniendo la confidencialidad de sus conversaciones. Sin embargo, estas personas no cuentan con formación profesional y no pueden ser tan eficaces como un psicoterapeuta.

I. Las ONG y el apoyo a la salud mental

Un recurso alternativo para las personas que se enfrentan a un estrés laboral excesivo y burnout es buscar ayuda en organizaciones, generalmente ONG, que ofrecen apoyo psicológico gratuito. Basándonos en la investigación nacional que nuestro consorcio ha realizado en cinco estados miembros, hemos identificado dichas organizaciones. En Bulgaria, UNICEF Bulgaria ofrece una plataforma en línea gratuita para el autodiagnóstico y la salud mental. En España, los ciudadanos pueden acudir a la Confederación Española de Salud Mental. En Croacia, existen diversas organizaciones de la sociedad civil (sector ONG) que ofrecen este tipo de servicio, pero suelen tener limitaciones en cuanto a su propia capacidad organizativa, financiación, etc. También suelen estar limitadas a 10 reuniones por persona. Por nombrar algunas, estas organizaciones incluyen la Sociedad de Asistencia Psicológica y Modus, la Asociación «Kako si?» y el centro psicológico «Tesa». Además, existe un Centro para situaciones de crisis y prevención del suicidio en el centro hospitalario clínico «Rebro», que brinda apoyo a todas las personas con seguro médico.

En Chipre, se puede encontrar apoyo gratuito en materia de salud mental a través de:

- Samaritanos de Chipre: voluntarios capacitados para escuchar y ofrecer apoyo emocional;
- ACNUR – acceso gratuito a servicios de asesoramiento para refugiados y migrantes;
- Servicios de Bienestar Social de Chipre: prestación y promoción de servicios de bienestar social.

En los Países Bajos, puede contactar con una línea de ayuda para obtener asistencia rápida y gratuita. Hay un servicio de asesoramiento confidencial disponible para cualquier persona que experimente dificultades con su salud mental o esté preocupada por la salud mental de un conocido. Estas líneas, también conocidas como líneas de crisis o líneas directas, ofrecen apoyo por teléfono, SMS o chat. Algunas están disponibles las 24 horas, los 7 días de la semana. Entre otros temas, abarcan: ANSIEDAD (MENTE Korrelatie), DEPRESIÓN (MENTE Korrelatie), TRABAJO (de Luisterlijn) y ESTRÉS (de Luisterlijn).

Como conclusión general, el apoyo accesible a la salud mental, más allá de las soluciones farmacológicas, parece tener un alcance limitado en algunos Estados miembros de la UE. Lamentablemente, hasta que los servicios de psicoterapia estén cubiertos por los sistemas nacionales de seguridad social y/o sean proporcionados

o incluidos en los planes de seguridad social de cada vez más empresas, sigue siendo un privilegio reservado a quienes pueden permitírselo.

J. Marco jurídico sobre la duración de la semana laboral, las vacaciones anuales retribuidas y las horas extraordinarias

Según la encuesta y los grupos de discusión que nuestro consorcio ha llevado a cabo, hemos notado tendencias preocupantes respecto de empleados que regularmente trabajan horas extras sin compensación y, a menudo, sin un consentimiento escrito ni una obligación contractual, sin que sea parte de su descripción de trabajo o esencia del empleo y resultado de una fuerza mayor.

Según los resultados de nuestra encuesta, el 57% de los encuestados reporta trabajar más de 8 horas al día y el 56% reporta trabajar horas extras no como una excepción. El 26% de los participantes reporta tener que trabajar durante los fines de semana al menos una vez al mes, mientras que otro 22% reporta más de una vez al mes, sin que sea parte de la descripción de su trabajo o la esencia del empleo. Otro 16% reporta tener que trabajar los fines de semana más de una vez al mes debido a la naturaleza de su empleo. Esto se redondea a más del 60% de los encuestados trabajando al menos una vez al mes durante los fines de semana. El 41% de los que trabajan horas extras reportan no recibir ningún tipo de compensación. Sorprendentemente, algunos participantes reportaron recibir una "oportunidad de ascenso" como compensación por trabajar horas extras.

La tendencia observada en la encuesta fue confirmada en cierta medida por la información recopilada en los grupos focales.

Si bien algunos asistentes al grupo de discusión de empleados en Bulgaria mencionaron que sus empresas siguen horarios laborales estándar y brindan a los empleados una cantidad determinada de días festivos cada año, otros expresaron su preocupación por no recibir una compensación adecuada por trabajar en días festivos, lo que aumentaba sus niveles de estrés.

Los asistentes tanto al focus group de trabajadores como al de empresarios en España compartieron que su legislación laboral está muy desarrollada y cuentan con un despliegue legislativo muy exhaustivo en línea con la legislación internacional y europea, donde se abordan temas como la jornada laboral, las horas

extras, las vacaciones, la prevención y gestión de riesgos laborales, etc. Además, se mencionaron los convenios colectivos vigentes, acordados entre empresa y trabajadores, donde se especifican todos estos aspectos según el sector o la empresa. De esta forma, se garantizan los mínimos legales como derechos de los trabajadores.

Algunos participantes comentaron que estos derechos están claramente definidos y que sus empresas les ofrecen la seguridad de su aplicación: si tienen que hacer horas extras, les otorgan días libres. Sin embargo, otros participantes añadieron que en las pequeñas empresas, estas medidas son más difusas y no existen políticas de personal que establezcan expresamente la compensación que las empresas ofrecen a sus trabajadores.

Trabajar horas extras de forma regular puede tener diversas consecuencias negativas, tanto para el empleador (disminución de la productividad, absentismo, mayor rotación de personal y mala imagen de marca), como para el empleado (empeoramiento de la salud física y mental, malas relaciones y falta de conciliación). Según los resultados de la encuesta, el 27% de los participantes declaró que su conciliación era mala o relativamente mala y que a menudo tienen que sacrificar otras áreas de su vida para cumplir con sus responsabilidades laborales. También deben considerarse los costes económicos, medidos en términos de la carga que soportan los sistemas nacionales de salud debido al absentismo y el tratamiento de las bajas por enfermedad, así como los aspectos éticos.

Por esta razón, nuestro consorcio ha llevado a cabo una investigación exhaustiva en los cinco Estados miembros participantes sobre las definiciones de duración de la semana laboral, descansos elegibles, vacaciones anuales retribuidas y la normativa sobre horas extras en los respectivos códigos laborales. A partir de ello, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

Legislación laboral y condiciones de trabajo: duración estándar de la semana laboral y descansos.

La semana laboral estándar tiene una duración similar en los cinco estados miembros analizados, así como regulaciones más o menos similares respecto a los descansos diarios y semanales.

En Bulgaria, la semana laboral estándar consta de cinco días, con una duración estándar de hasta 40 horas por semana u 8 horas por día.

La duración estándar de la jornada laboral no puede extenderse, salvo en los casos y según el procedimiento previsto en el Código del Trabajo. La jornada laboral de un empleado o trabajador se interrumpe con uno o varios descansos. El empleador proporciona al empleado o trabajador un descanso para comer, que no puede ser inferior a 30 minutos. Los descansos no se incluyen en la jornada laboral. En los procesos de producción con trabajo continuo y en las empresas donde el trabajo se realiza de forma continua, el empleador proporciona al empleado o trabajador tiempo para comer durante la jornada laboral.

El empleado o trabajador tiene derecho a un descanso diario ininterrumpido, que no puede ser inferior a 12 horas. En una semana laboral de cinco días, el empleado o trabajador tiene derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos, uno de los cuales comienza en domingo. En estos casos, el empleado o trabajador tiene derecho a un mínimo de 48 horas de descanso semanal ininterrumpido.

En España, la duración de la jornada laboral será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de media anual.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año. En ausencia de acuerdo, la empresa podrá distribuir el 10% de la jornada laboral de forma irregular a lo largo del año. Dicha distribución deberá, en todo caso, respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal, y el trabajador deberá conocer, con al menos cinco días de antelación, el día y la hora de la prestación laboral resultante.

La compensación de las diferencias, ya sean por exceso o defecto, entre la jornada de trabajo y la duración máxima de la jornada ordinaria legal o pactada se exigirá mediante acuerdo pactado en el convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

A falta de acuerdo, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada de trabajo deberán ser compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá exceder de nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetándose en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas de trabajo efectivo al día, incluido, en su caso, el tiempo dedicado a formación y, si trabajan para varios empleadores, el realizado con cada uno de ellos.

Anualmente, la empresa, previa consulta e informe de los representantes de los trabajadores, elaborará un calendario de trabajo que incluirá el horario de trabajo y la distribución anual de días laborables, festivos, descansos semanales o entre días y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.

Desde el 12 de mayo de 2019, la empresa garantiza el registro diario de la jornada laboral, que debe incluir la hora específica de inicio y fin de la jornada de cada trabajador, sin perjuicio de la flexibilidad horaria establecida. Este registro se organizará y documentará mediante negociación colectiva, convenio colectivo o, en su defecto, decisión del empleador tras consultar con los representantes legales de los trabajadores en la empresa. La empresa conservará los registros diarios de jornada laboral durante cuatro años y estarán a disposición de los trabajadores, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En cuanto al descanso diario, diurno y semanal, la legislación laboral establece que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deben mediar al menos doce horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un período mínimo de descanso semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido, que, por regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y la jornada completa del domingo.

La duración del descanso semanal para los menores de 18 años será, al menos, de dos días ininterrumpidos.

Cuando la jornada diaria continua supere las seis horas, se deberá establecer un período de descanso no inferior a quince minutos. Este período se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando esté establecido o establecido por convenio colectivo o contrato de trabajo.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada de trabajo exceda de cuatro horas y treinta minutos, los trabajadores menores de 18 años tendrán un período de descanso de duración mínima de treinta minutos.

La legislación laboral española establece que los trabajadores tienen derecho a disfrutar de una pausa para comer si su jornada laboral supera las seis horas. La duración de esta pausa no puede ser inferior a 30 minutos ni prorrogarse hasta más de dos horas.

Es importante tener en cuenta que este descanso no forma parte de la jornada laboral, por lo que no se considera tiempo trabajado. Además, la empresa no está obligada a remunerar este descanso, aunque puede optar por hacerlo mediante convenios colectivos o acuerdos individuales con sus trabajadores.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es que la ley no establece un horario específico para la hora de comer, sino que es la empresa la que debe garantizar que sus empleados puedan disfrutar de este descanso en un horario adecuado y que no interrumpa el desarrollo del trabajo.

En caso de incumplimiento de esta normativa, los trabajadores podrán reclamar su derecho a disfrutar de la pausa para comida ante la empresa, los representantes de los trabajadores o, en última instancia, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En Croacia, el Código Laboral define la jornada laboral como el período durante el cual el trabajador está obligado a realizar tareas, es decir, durante el cual está disponible para realizarlas según las instrucciones del empleador, en el lugar donde se realizan sus tareas o en otro lugar que este determine. El contrato de trabajo puede celebrarse a tiempo completo o parcial. La jornada completa no puede exceder las 40 horas semanales.

Un trabajador que trabaja al menos seis horas diarias tiene derecho a un descanso de al menos treinta minutos cada jornada laboral, salvo que una ley especial disponga lo contrario. El tiempo de descanso se incluye en la jornada laboral.

Durante cada período de veinticuatro horas, el trabajador tiene derecho a un descanso diario de al menos doce horas continuas. Tiene derecho a vacaciones semanales de al menos veinticuatro horas continuas, a las que se añade unas vacaciones diarias. Por cada año natural, tiene derecho a vacaciones pagadas de al menos cuatro semanas.

En Chipre, el Código Laboral establece que el número total de horas de trabajo de las personas cubiertas no puede superar las 48 semanales, incluidas las horas extraordinarias. La jornada laboral habitual en Chipre es de 40 horas semanales. Se establecen ciertas excepciones para sectores específicos. Por ejemplo, los sectores de la salud y la hostelería tienen limitaciones diferentes.

En cuanto a los descansos, cuando la jornada laboral supere las seis horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 15 minutos consecutivos. Durante el descanso, podrá abandonar su puesto de trabajo. El descanso no podrá concederse al inicio ni al final de la jornada.

Todo trabajador tiene derecho a un descanso diario de al menos 11 horas consecutivas por cada 24 horas. Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal mínimo de 24 horas. Si el empleador así lo decide, el trabajador podrá, durante un período de 14 días, disfrutar de dos descansos separados de 24 horas cada uno o de un descanso de 48 horas consecutivas.

En los Países Bajos, la semana laboral es de cinco días, con una jornada laboral semanal normal de entre 36 y 40 horas; de 7 a 8 horas diarias. La cantidad de horas de trabajo depende del sector industrial y del tipo de trabajo realizado. En general, un empleado solo puede trabajar un máximo de 12 horas al día, por un máximo de 60 horas semanales. Durante un período de 4 semanas, el número máximo de horas de trabajo es de 55 por semana. Durante un período de 16 semanas, el número máximo de horas de trabajo es de 48 horas por semana. Las disposiciones sobre las horas de trabajo incluidas en un contrato de trabajo individual, que no se ajusten a la Ley de Horas de Trabajo, pueden declararse nulas y sin valor. El Decreto de Horas de Trabajo establece excepciones y medidas adicionales para ciertas industrias (entre ellas, el sector de la atención).

La jornada laboral de un empleado o trabajador se ve interrumpida por uno o varios descansos. Los empleados que trabajan 5,5 horas tienen derecho a un descanso de al menos 30 minutos, que puede dividirse en dos descansos de 15 minutos. Los empleados que trabajan más de 10 horas deben tener al menos 45 minutos de

descanso, que pueden dividirse en varios intervalos de 15 minutos. Un convenio colectivo (CAO) puede incluir acuerdos sobre menos descansos, pero si el empleado trabaja más de 5 horas y media, debe tener al menos 15 minutos de descanso.

Los empleados también tienen derecho a un descanso de 11 horas entre turnos (una vez a la semana, el descanso puede ser de ocho horas si la naturaleza del trabajo o las circunstancias de la empresa lo requieren) y a un mínimo de 36 horas consecutivas de descanso por semana. Una semana laboral más larga solo es posible si el empleado tiene al menos 72 horas consecutivas de descanso en 14 días. El descanso puede dividirse en dos períodos de 32 horas cada uno.

Legislación laboral y condiciones de trabajo: vacaciones anuales retribuidas

Las vacaciones anuales pagadas tienen una duración similar en los cinco Estados miembros analizados.

En Bulgaria, la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas básicas no es inferior a 20 días laborables. Al incorporarse al trabajo por primera vez, el empleado o trabajador puede disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas una vez que haya acumulado un mínimo de 4 meses de empleo. En caso de extinción de la relación laboral, el empleado o trabajador tiene derecho a una compensación por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, calculada de conformidad con el Código Laboral.

En España, la duración de las vacaciones anuales retribuidas básicas se pacta individual o colectivamente, pero nunca es inferior a 30 días naturales, lo que equivale a 22 días hábiles al año. Las vacaciones anuales retribuidas no son sustituibles por una compensación económica, salvo en caso de extinción del contrato de trabajo que imposibilite su disfrute.

En Croacia, el trabajador tiene derecho a vacaciones pagadas de al menos cuatro semanas laborales por año natural. Los menores de edad y aquellos que desempeñan puestos en los que, con la aplicación de medidas de protección de la salud y la seguridad en el trabajo, no es posible protegerlos de influencias nocivas, tienen derecho a vacaciones anuales de al menos cinco semanas por año natural.

En Chipre, todo trabajador tiene derecho a unas vacaciones anuales pagadas de al menos cuatro semanas, es decir, 20 días laborables para una semana laboral de cinco días y 24 días laborables para una semana laboral de seis días..

El pago en lugar de vacaciones solo se permite en caso de rescisión de la relación laboral.

En los Países Bajos, los empleados tienen derecho a vacaciones anuales pagadas equivalentes a un mínimo de 4 veces su número de horas trabajadas a la semana. Por ejemplo, si trabajan 40 horas semanales, tendrán derecho a $4 \times 40 = 160$ horas (20 días) de vacaciones pagadas al año. La duración de las vacaciones pagadas se calcula proporcionalmente para los empleados que trabajan a tiempo parcial. Los empleadores pueden ofrecer a los empleados vacaciones adicionales, que a veces se exigen en los convenios colectivos. Muchas empresas ofrecen más días que el mínimo, siendo bastante común que se ofrezcan 24 e incluso 32 días de vacaciones anuales. Una vez que un empleado ha trabajado para un empleador de forma continua durante un año, tiene derecho legal a vacaciones anuales pagadas. Las vacaciones anuales del año anterior que no haya disfrutado se acumulan al año siguiente (se suman a su nuevo derecho a vacaciones). Si una persona tiene un contrato de duración determinada, y la duración es inferior a 12 meses, en lugar de vacaciones pagadas, el empleador puede ofrecerle el pago de vacaciones.

Legislación laboral y condiciones de trabajo: horas extraordinarias

En lo que respecta a las horas extras, según la investigación nacional realizada en los cinco Estados miembros analizados, nuestro consorcio ha observado la diversidad de prácticas en cuanto al número máximo de horas por período determinado, el tipo y la cuantía de la compensación, y los procedimientos regulatorios. Si bien en algunos países las horas extras deben pagarse a una tasa superior a la básica, en otros no existe una legislación específica sobre la compensación por trabajar horas extras y algunos ciudadanos buscan compensación mediante litigios laborales en los tribunales. En algunos países se ha implementado un procedimiento de denuncia ante los organismos gubernamentales sobre las horas extras, mientras que en otros, su cumplimiento recae en los empleados.

En Bulgaria, para realizar horas extras, estar en disponibilidad o estar a disposición de la empresa, el empleador emite una orden. Esta se comunica a los trabajadores con al menos 24 horas de antelación. Si las horas extras se realizan durante el fin de semana, la orden debe especificar el día en que se disfrutará de un descanso ininterrumpido de al menos 24 horas durante la semana laboral siguiente.

El Código Laboral de Bulgaria define que las horas extras se pagan a una tasa superior a la básica que se haya sido convenido entre el trabajador y el empleador,

pero no menos de: 50% - aumento por horas extras durante días laborables; 75% - por horas extras durante fines de semana; 100% - por horas extras durante días festivos nacionales; 50% - por horas extras cuando se implemente una jornada de trabajo acumulativa.

La duración del trabajo extraordinario no podrá exceder:

- 30 horas de trabajo diurno o 20 horas de trabajo nocturno dentro de un mes calendario;
- 6 horas de trabajo diurno o 4 horas de trabajo nocturno dentro de una semana calendario;
- 3 horas de trabajo diurno o 2 horas de trabajo nocturno durante 2 días laborables consecutivos.

El empleador está obligado a llevar un libro especial para registrar las horas extras. Las horas extras acumuladas durante el año calendario deben registrarse y notificarse a la inspección del trabajo antes del 31 de enero del año calendario siguiente.

El libro especial para el registro de horas extraordinarias incluye la siguiente información: el nombre completo del empleado o trabajador, el número de la orden de ejecución de horas extraordinarias, el día y hora de inicio y finalización del trabajo, el monto de la remuneración pagada al empleado o trabajador por las horas extraordinarias realizadas y el día designado para el descanso de acuerdo con el Reglamento Nacional sobre Horas de Trabajo, Descansos y Licencias.

En España, toda hora de trabajo realizada fuera de la jornada ordinaria se considera hora extraordinaria. Su prestación es voluntaria, salvo que exista convenio individual o colectivo, o en los casos en que sea necesaria para prevenir o reparar accidentes u otros daños extraordinarios y urgentes, como el riesgo de pérdida de materias primas.

Se prohíbe realizar horas extraordinarias voluntarias durante el período nocturno (excepto en casos de jornadas especiales prorrogadas reglamentariamente o cuando sea necesario para prevenir y reparar accidentes u otros daños extraordinarios y urgentes). Asimismo, su realización está prohibida a menores de 18 años.

Para efectos del cómputo de las horas extraordinarias, la jornada de trabajo de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el pago de

las mismas, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empleador de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

Se podrán añadir horas extraordinarias a la jornada ordinaria. El número máximo de horas extraordinarias es de 80 al año, si bien las horas extraordinarias compensadas por tiempo de descanso (no remuneradas) dentro de los cuatro meses posteriores a su realización no computan dentro de este límite. El exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar accidentes y otros daños extraordinarios y urgentes tampoco se considerará a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria ni para el cálculo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Para el cálculo de las horas extras, desde 2019, la jornada laboral de cada trabajador se registra día a día y se totaliza en el plazo establecido para el pago de la remuneración, entregándose una copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente. El tiempo de trabajo se computará de forma que el trabajador se encuentre en su lugar de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria.

Las horas extraordinarias se compensan económicamente o con descanso, según convenio individual o colectivo. El importe a pagar por cada hora extraordinaria no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria ni se compensará con tiempos equivalentes de descanso retribuido. A falta de acuerdo al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán compensarse con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número máximo de horas extraordinarias que podrán realizar los trabajadores con jornada anual inferior a la jornada general de trabajo en la empresa se reducirá en la misma proporción que exista entre dichas jornadas.

El límite de 80 horas extraordinarias anuales no se aplica a las realizadas para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, si bien deberán ser retribuidas como horas extraordinarias y su realización es obligatoria para el trabajador.

En Croacia, en caso de fuerza mayor, aumento extraordinario del alcance del trabajo y en otros casos similares de necesidad urgente, el trabajador debe trabajar más tiempo que el horario de trabajo a tiempo completo o parcial (horas extras), pero hasta ocho horas por semana a petición del empleador. Las horas extraordinarias de un trabajador individual no deben exceder de 32 horas al mes o 180 horas al año.

Se prohíbe el trabajo de horas extras a menores. Las mujeres embarazadas, las madres y los padres con hijos menores de tres años, las madres y los padres solteros con hijos menores de seis años y los trabajadores a tiempo parcial solo podrán trabajar horas extras si presentan al empleador una declaración escrita de consentimiento voluntario para dicho trabajo, salvo en casos de fuerza mayor.

Por las condiciones difíciles de trabajo, las horas extraordinarias y el trabajo nocturno, y por el trabajo en domingos, festivos y días inhábiles determinados por ley especial, el trabajador tiene derecho a un aumento de salario, en la cantidad y en la forma que determine el convenio colectivo, reglamento de trabajo o contrato de trabajo, no pudiendo ser el aumento por cada hora de trabajo en domingos o festivos inferior al 50%.

En Chipre, salvo que se apliquen disposiciones más favorables para los trabajadores, la jornada laboral semanal no puede superar las 48 horas de media, incluidas las horas extraordinarias. Si el empleador exige al trabajador trabajar más de 48 horas, esto solo podrá hacerse mediante acuerdo mutuo previo. El trabajador tiene derecho a negarse, sin perjuicio de su empleo. La compensación por horas extraordinarias suele acordarse con el empleador y puede pagarse a una tarifa normal o superior, o utilizarse como día de descanso.

Cuando, con el consentimiento del trabajador, el trabajo excede la jornada semanal máxima (48 horas), el empleador deberá llevar un registro de los nombres de todos los trabajadores que trabajen más de 48 horas y ponerlo a disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, junto con sus datos personales, incluyendo su consentimiento para realizar trabajos que excedan el máximo de 48 horas. El Ministro podrá restringir o prohibir la posibilidad de exceder la jornada semanal máxima por razones de seguridad y salud de los trabajadores.

En los Países Bajos no existe una legislación específica sobre la compensación de las horas extra.

La obligación de compensar las horas extras debe determinarse según lo pactado en el contrato de trabajo, complementado por el manual del empleado o establecido en un convenio colectivo (si corresponde). Aun suponiendo que estas fuentes prescritas guarden total silencio respecto a la compensación de los empleados por las horas extras prestadas, es posible que el empleador esté obligado a hacerlo. Sobre todo considerando la alta probabilidad de que, en un conflicto laboral, los tribunales decidan que el empleador debe compensar a un empleado por las horas extras, ya que esto es lo que se puede esperar de un "buen empleador" en las mismas circunstancias.

Al trabajar horas extras, se debe cumplir la Ley de Jornada Laboral. El pago de las horas extras puede realizarse en efectivo o mediante tiempo libre adicional. Sin embargo, el salario por hora real en un período de pago nunca podrá ser inferior al salario mínimo legal, salvo que así lo disponga un convenio colectivo.

La legislación holandesa ha definido las siguientes normas para estar de guardia ante circunstancias imprevistas (servicio de guardia):

- No más de 13 horas por cada 24 horas, incluyendo las horas que surgen de las llamadas.
- Máximo de 14 días hábiles durante un período de 4 semanas.
- Debe tener al menos 2 días libres consecutivos en cada período de 4 semanas
- No inmediatamente antes ni después de un turno de noche.
- No en las 11 horas anteriores a un turno de noche ni durante las 14 horas posteriores a un turno de noche.

K. Condiciones de trabajo flexibles

Las condiciones de trabajo flexibles, como el teletrabajo y el horario flexible, se han popularizado cada vez más en la última década, especialmente durante y después de la COVID-19. Sin embargo, los resultados de nuestra encuesta y la información de los grupos de debate que nuestro consorcio ha realizado dejan entrever que estos beneficios aún no están tan extendidos o son insuficientes en esencia para satisfacer el estilo de vida y las necesidades en constante evolución de los ciudadanos europeos.

Según el análisis de los resultados de la encuesta, el 34 % de los participantes afirma que su forma ideal de trabajar implicaría mayor flexibilidad horaria y la posibilidad de un entorno híbrido. Además, el 33 % afirma que le gustaría tener la oportunidad de trabajar a tiempo parcial o con un horario reducido.

La “flexibilidad” fue la medida más deseada y ampliamente discutida que los participantes en los grupos de debate realizarados en los cinco Estados miembros señalaron como necesaria para ayudarlos a lograr un mejor equilibrio entre vida laboral y personal y para lidiar con el estrés relacionado con el trabajo.

En Bulgaria, uno de los participantes del grupo de discusión de empleadores apoyó la idea de que, siempre que sea posible, el teletrabajo y las opciones híbridas deberían estar disponibles en todo momento.

Durante los grupos de discusión de empleados en Bulgaria, se debatió sobre la necesidad de políticas de gestión del estrés más integrales, incluyendo la flexibilidad laboral. Algunos participantes destacaron la importancia de la conciliación de la vida laboral y personal, sugiriendo que sus empresas podrían considerar la implementación de modalidades de trabajo flexibles, como el teletrabajo o la flexibilidad horaria, para adaptarse mejor a las necesidades personales de los empleados y reducir sus niveles de estrés.

Más adelante en el debate, al solicitarles que compartieran sus ideas sobre políticas adicionales a nivel organizacional que podrían mejorar el bienestar de los empleados, los asistentes sugirieron en primer lugar la implementación de un horario laboral flexible. La opción del teletrabajo se sugirió como una de las cuatro ideas principales para las iniciativas de bienestar que las empresas podrían implementar, ya que podría brindar a los empleados mayor flexibilidad y control sobre su entorno laboral, reduciendo así los niveles de estrés.

Los asistentes a otro grupo de discusión con empleados de Bulgaria también recomendaron que las empresas ofrezcan la opción de teletrabajo, ya que les proporciona mayor flexibilidad y control sobre su entorno laboral, lo que a su vez podría reducir los niveles de estrés. Uno de los participantes añadió que, durante la COVID-19, muchas empresas se dieron cuenta de que no todas las reuniones debían ser presenciales y que el teletrabajo podía ser más eficiente y favorecer la productividad.

Al ser solicitada su opinión sobre políticas que puedan promover el bienestar y la productividad de los empleados, una gerente de RR. HH. señaló que estas deberían incluir políticas de trabajo flexible que permitan modalidades de trabajo flexibles, como opciones de teletrabajo, horarios flexibles, semanas laborales reducidas o acuerdos de trabajo compartido, ya que estas políticas podrían ayudar a los empleados a lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, reducir el estrés de los desplazamientos y mejorar el bienestar general. Además, mencionó políticas de licencias familiares y de cuidado remuneradas, políticas de carga de trabajo y horario laboral, etc. La gerente de RR. HH. también añadió que es importante evaluar las necesidades y el contexto específicos de la organización o región y desarrollar políticas adaptadas a las circunstancias y requisitos únicos de los empleados y de la organización en su conjunto.

Tanto los asistentes al grupo de debate de empleadores como de empleados en Chipre destacaron las condiciones de trabajo flexibles, en los casos en que puedan aplicarse y, a la vez, ser productivas, como una política necesaria que las empresas deben implementar.

Los participantes del focus group de empleados en Croacia informaron que la flexibilidad es para ellos la política más importante en lo que respecta a la reducción del estrés, la prevención del burnout y el apoyo al equilibrio emocional de los empleados; por lo tanto, todos priorizaron la flexibilidad en el horario y el lugar de trabajo.

Además, al pedirles que compartieran su opinión sobre las políticas adicionales que se implementarían a distintos niveles, los empleados sugirieron la introducción de una semana laboral de 4 días o de 6 horas como una oportunidad para que los empleados pudieran elegir. Una semana laboral reducida podría ser beneficiosa tanto para los empleadores como para los empleados debido al aumento de la productividad y a una mejor conciliación de la vida laboral y personal.

De manera similar, los asistentes al grupo de discusión de gerentes de RR.HH. en Chipre aconsejaron que se podría implementar una política de trabajar menos horas y de manera más eficiente, como por ejemplo cuatro días a la semana.

Debido al gran interés en las condiciones de trabajo flexibles, la prevalencia de trabajos digitales y, especialmente, el rápido aumento en el número de personas que comenzaron a trabajar desde casa como resultado de la COVID-19, nuestro consorcio ha investigado la legislación actual implementada en los estados miembros analizados con respecto a las condiciones de trabajo flexibles.

En Bulgaria, el horario laboral flexible se establece sobre la base del Código Laboral, con el objetivo de proporcionar una mayor libertad y movilidad a los empleados/trabajadores. Se han definido las siguientes características del horario laboral flexible:

1. Puede establecerse para todos los empleados o para casos específicos. El empleador determina el tiempo de presencia obligatoria en la empresa, mientras que el inicio y el fin de la jornada laboral los determina el empleado.
2. Al igual que la jornada laboral comprimida, la jornada laboral flexible con límites variables se determina mediante una Orden emitida por el empleador. Esta Orden es única y permanece vigente hasta que se emita una nueva Orden que revoque la anterior.

La legislación laboral nacional búlgara no alienta específicamente a los empleadores a brindar condiciones de trabajo flexibles a sus empleados, sin embargo, la Directiva 2019/1158 de la Unión Europea sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los padres y cuidadores puede haber influido en los empleadores en Bulgaria para que brinden condiciones de trabajo flexibles a sus empleados.

En España, el trabajo a distancia está regulado desde septiembre de 2020. Según la legislación aprobada, se entiende por trabajo a distancia la «forma de organización del trabajo o ejercicio de la actividad laboral que se presta en el domicilio del trabajador o en el lugar que este elija, durante toda su jornada o parte de ella de forma habitual». Se entiende por trabajo a distancia regulado el que se presta, en un periodo de referencia de 3 meses, al menos el 30 % de la jornada laboral, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

El ejercicio del trabajo a distancia deberá formalizarse por escrito mediante acuerdo alcanzado entre la empresa y el trabajador, ya sea en el contrato inicial o en un momento posterior, pero en todo caso, antes de que comience el trabajo a distancia.

Los trabajadores a distancia gozan de los mismos derechos que los trabajadores presenciales, salvo los inherentes al desempeño del trabajo presencial, por lo que no pueden sufrir perjuicio alguno en sus condiciones laborales. El trabajador tiene derecho a solicitar la reincorporación a su jornada laboral o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo pactado o cuando el cambio de circunstancias lo justifique, incluso si no ha transcurrido el periodo previsto.

Desde la entrada en vigor en 2007 de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Trabajo y sus posteriores mejoras y adaptaciones, que determinó la obligación de determinadas empresas (desde 2023, las empresas de más de 50 trabajadores) de desarrollar planes de igualdad en la empresa, las compañías incluyen cada vez más medidas de conciliación de la vida profesional, familiar y personal en dichos planes, entre las que se encuentran medidas relacionadas con la flexibilidad horaria.

Algunas empresas privadas por iniciativa propia y muchas entidades públicas, como medida para facilitar la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de los trabajadores, establecen medidas de flexibilidad como horarios flexibles de entrada y salida al trabajo, por ejemplo, establecen una franja horaria para entrar al trabajo y otra para salir, de forma que los trabajadores pueden elegir entrar antes al trabajo y salir antes también o al revés, entrar más tarde al trabajo y salir más tarde.

En Croacia, si el horario de trabajo diario y semanal no está determinado por reglamento, convenio colectivo, acuerdo celebrado entre el comité de empresa y el empleador o contrato de trabajo, el empleador decide el horario de trabajo mediante decisión escrita.

El contrato de trabajo celebrado por escrito, es decir, el certificado del contrato de trabajo celebrado, debe contener toda la información esencial, así como el lugar de trabajo y, si no existe un lugar de trabajo permanente o principal, una nota de que el trabajo se realiza en diferentes lugares.

Un contrato de trabajo celebrado por escrito, es decir, un certificado de un contrato de trabajo celebrado para la realización de un trabajo en el domicilio del trabajador o en otro lugar que no sea el establecimiento del empresario, debe contener también información adicional sobre:

1. El tiempo diario, semanal o mensual de presencia obligatoria del trabajador en el lugar de trabajo;
2. los plazos, tiempo y modalidad de control del trabajo y de la calidad del desempeño del trabajador;
3. máquinas, herramientas y equipos para la realización de las tareas que el empleador esté obligado a adquirir, instalar y mantener;

4. Utilización de máquinas, herramientas y otros equipos propios de los trabajadores y reembolso de los costes relacionados;
5. Reembolso de otros gastos al trabajador relacionados con la ejecución del trabajo;
6. El método de formación y desarrollo profesional de los trabajadores.

El salario de un trabajador con quien un empleador celebre un contrato no podrá fijarse en un monto inferior al salario de un trabajador que preste servicio en las instalaciones de dicho empleador en el mismo puesto de trabajo o en puestos similares.

En Chipre, hasta la fecha, no existe una legislación específica que regule explícitamente las condiciones de trabajo flexibles, como el horario flexible, el teletrabajo o las modalidades de trabajo híbrido. La normativa laboral en Chipre se rige principalmente por la Ley de Empleo de Personas y otras leyes conexas. Sin embargo, estas leyes no establecen disposiciones detalladas sobre las modalidades de trabajo flexible. En Chipre, las condiciones de trabajo flexible suelen negociarse entre empleadores y empleados, se estipulan en los contratos de trabajo y están sujetas a mutuo acuerdo. Los términos y condiciones específicos de las modalidades de trabajo flexible suelen regularse mediante contratos de trabajo, políticas laborales o convenios colectivos.

Sin embargo, es importante señalar que en la Cámara de Representantes se encuentra en revisión un proyecto de ley en materia de teletrabajo y trabajo híbrido.

En los Países Bajos, el teletrabajo no es un derecho legal. Sin embargo, según la Ley de Trabajo Flexible, los empleados pueden solicitar por escrito trabajar (parcialmente) desde casa. Por ejemplo, si les preocupa su salud, debe haber una buena razón para rechazar dicha solicitud. Algunos ejemplos incluyen: trabajar desde casa genera problemas con el horario laboral; el trabajo no puede realizarse en otro lugar; o el lugar de trabajo en casa no es seguro ni adecuado para trabajar.

También existen condiciones para los empleados que quieran trabajar desde casa:

- La empresa debe tener un mínimo de 10 empleados.
- El trabajador deberá haber estado empleado al menos seis meses.
- El trabajador deberá presentar la solicitud por escrito a más tardar 2 meses antes de la fecha de inicio deseada.

Los empleados también deben poder realizar su trabajo de forma segura y adecuada desde casa. Cuando trabajan desde casa, tienen gastos adicionales que no tienen en la oficina: más gastos de calefacción, agua, electricidad, té, café y papel higiénico. Las empresas pueden reembolsar estos gastos libres de impuestos con una prestación por teletrabajo de 2,15 € al día.

Durante la pandemia de COVID-19, muchos empleados trabajaron desde casa. Ahora que la mayoría de las medidas contra la COVID-19 ya no son necesarias, el gobierno neerlandés fomenta el trabajo híbrido, considerando las ventajas del teletrabajo, como la reducción del tiempo y los costes de desplazamiento. El 5 de julio de 2022, la Cámara Baja del Parlamento neerlandés aprobó la propuesta de la Ley "Trabaja donde quieras" (que modifica la Ley de Trabajo Flexible), pero el Senado neerlandés la rechazó en octubre de 2023. Este proyecto de ley podría haber reforzado significativamente el derecho de los empleados a trabajar a distancia, incluso en otros países de la UE. Existía preocupación por la posible carga regulatoria, especialmente si los empleados deseaban trabajar en el extranjero, ya que podría haber tenido consecuencias de gran alcance, como la obligación de los empleadores neerlandeses de considerar y aplicar la legislación laboral extranjera. También habría tenido implicaciones fiscales y de seguridad social.

L. Impacto de la COVID-19

No cabe duda de que la COVID-19 tuvo un impacto significativo en la digitalización y la flexibilidad laboral. Las consecuencias de la COVID-19 en la vida de los ciudadanos de la UE también se debatieron en los grupos de debate que ha organizado nuestro consorcio.

Si bien algunos asistentes al grupo de discusión de empleados en Bulgaria compartieron que la COVID-19 les brindó la oportunidad de ser más flexibles a medida que hacían la transición al trabajo desde casa y uno lo encontró como un momento valioso para la autoconciencia y la priorización, la mayoría de los participantes compartieron que, en general, la interrupción causada por la pandemia aumentó significativamente sus niveles de estrés, desafió los patrones de trabajo

establecidos los obligaron a adquirir rápidamente nuevas habilidades para mantenerse productivos. Algunos participantes comentaron que la situación se volvió muy difícil, tanto a nivel personal como profesional.

Los asistentes al focus group de empleadores en los Países Bajos compartieron que el COVID-19 ha afectado los niveles de estrés en la institución de manera muy sustancial y que ha sido el mayor disruptor en los últimos 20 años en el ámbito de la educación, y especialmente en la forma en que los empleados perciben el estrés y la dinámica del trabajo.

Basándose en sus observaciones, una gerente de RR. HH. de Bulgaria comentó que la pandemia de COVID-19 ha impactado significativamente los niveles de estrés entre los empleados, ya que la transición repentina al teletrabajo, la incertidumbre sobre la seguridad laboral, las preocupaciones sobre la salud y la seguridad, el aumento de la carga de trabajo para algunos y la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida personal han contribuido a elevar los niveles de estrés en las organizaciones. Añadió que la necesidad de adaptarse a nuevas formas de trabajo, los rápidos cambios en las estrategias empresariales y el impacto emocional de la pandemia en las personas y sus familias han contribuido a aumentar los niveles generales de estrés en las organizaciones.

Los asistentes a los grupos focales de empleados y empleadores en España compartieron que, durante los primeros meses de restricciones por la COVID-19, los niveles de estrés fueron muy altos por varias razones. En primer lugar, mencionaron la necesidad de adaptarse a la nueva situación que, en muchos casos, obligó a las personas a teletrabajar, con largas jornadas y mucha intensidad, además de angustia emocional.

Una asistente al grupo de discusión para empleadores en Bulgaria (gerente de un centro de llamadas) comentó que la COVID-19 había tenido un impacto significativo en los niveles de estrés dentro de su organización. La pandemia había generado mucha incertidumbre y miedo, lo que provocó un aumento de la ansiedad y el estrés, afectando directamente la salud mental de los empleados.

Además, la transición al teletrabajo había sido un reto para muchos de sus empleados, ya que tuvieron que adaptarse a un nuevo entorno laboral mientras lidiaban con retos personales como la educación en casa y el cuidado de familiares. Esto les había generado mucho estrés y burnout.

Los asistentes al grupo de discusión de empleados en Croacia confirmaron que la COVID-19 tuvo un impacto significativo en sus vidas, lo que provocó que los empleados se mostraran reacios a perder tiempo en desplazamientos al trabajo, pasando 8 horas y 5 días a la semana en el trabajo cuando veían que podían realizar su trabajo en un tiempo más razonable, y por lo tanto, preferían la flexibilidad a muchas otras ventajas. Los asistentes al grupo de discusión de empleadores también compartieron que el regreso a la oficina y la adaptación a los viejos hábitos tras las restricciones de la COVID-19 les causaba ansiedad adicional.

Si bien el teletrabajo puede ayudar a los empleados a lograr un mejor equilibrio entre vida laboral y personal, ahorrar tiempo en viajes, reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, reducir las facturas de alquiler e instalaciones de las empresas y, en general, contribuir a reducir los niveles de estrés relacionado con el trabajo, queremos recordar que la falta continua de contacto con los demás puede resultar alienante, especialmente en la era digital, y que un número cada vez mayor de ciudadanos padece problemas de salud mental, como depresión, debido a interacciones sociales insuficientes.

Según el análisis de los resultados de nuestra encuesta, el 68 % de los encuestados indicó que no poder asistir a actividades grupales ni practicar actividades de ocio debido a la COVID-19 tuvo un impacto entre moderado y alto en sus niveles de estrés, y el 61 % indicó que no poder salir de casa debido a la COVID-19 fue otro factor con un impacto entre moderado y alto en sus niveles de estrés. No es sorprendente que los dos factores mencionados anteriormente fueran seleccionados como los que tuvieron el mayor impacto negativo en los niveles de estrés de los encuestados en relación con la COVID-19.

Por este motivo, hemos recomendado que las empresas cuyos empleados trabajan mayoritariamente desde casa organicen al menos 2 días al año en los que los empleados se reúnan físicamente para trabajar, formarse o realizar actividades de formación de equipos.

M. Grupos vulnerables

En algunos de los grupos focales, el tema de la flexibilidad se amplió a discusiones sobre grupos con necesidades especiales como padres de niños pequeños, cuidadores, padres solteros, ancianos, estudiantes, etc., para quienes tales condiciones parecen aún más deseadas y necesarias.

Durante la discusión grupal con empleados de Bulgaria, la mayoría de los asistentes indicó que su empresa no cuenta con una política interna sobre días libres adicionales ni horarios flexibles para padres o empleados que cuidan a familiares. Sin embargo, algunos asistentes sugirieron que su empresa debería considerar implementar dichas políticas para apoyar a los empleados que gestionan responsabilidades familiares y reducir sus niveles de estrés. Señalaron que muchas empresas de sus sectores han comenzado a ofrecer este tipo de beneficios como parte de sus programas de bienestar para empleados, y que hacerlo podría ayudar a atraer y retener a los mejores talentos y a crear un ambiente laboral más positivo en general.

Entre las pocas buenas prácticas, una gerente de RR.HH. de Bulgaria compartió que su empresa se esfuerza por brindar un entorno de trabajo de apoyo e inclusión que reconozca las necesidades y los desafíos de los empleados con responsabilidades de cuidado, y que trabajaron con los empleados para encontrar acuerdos adecuados que los ayuden a administrar su trabajo y sus responsabilidades de cuidado de manera efectiva, al mismo tiempo que minimizan el estrés y promueven el bienestar.

Para obtener más claridad sobre el tema, nuestro consorcio investigó más a fondo la legislación nacional en los cinco estados miembros analizados como parte de la investigación nacional realizada.

En Bulgaria, el Código Laboral no exige ni incentiva explícitamente que las empresas ofrezcan condiciones de trabajo más privilegiadas o flexibles a los empleados con necesidades especiales, como padres de niños pequeños, cuidadores, ancianos o estudiantes. En materia de trabajo en horas extraordinarias, el Código de Trabajo establece que el consentimiento para la realización de horas extraordinarias por parte de las madres con hijos de hasta 6 años, de las madres que cuidan a hijos con discapacidad independientemente de su edad y de los trabajadores por cuenta ajena y empleados, deberá prestarse por escrito para cada caso individual.

En España, se puede aplicar una reducción de jornada por motivos familiares en determinadas circunstancias. En los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo (tras la finalización del subsidio de maternidad inicial de al menos 16 semanas), que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del bebé hasta que cumpla nueve meses. Cuando ambos progenitores, adoptantes, tutores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá prorrogarse hasta que el bebé cumpla doce meses, con una reducción proporcional en el salario después de nueve meses.

Las trabajadoras y los trabajadores considerados víctimas de violencia de género o de terrorismo tendrán derecho a hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral, a una reducción de jornada con una disminución proporcional del salario, o a la reorganización del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario, la aplicación de un horario flexible u otras formas de organización del tiempo de trabajo utilizadas en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este es el sistema establecido, siempre que en ambos casos esta prestación de servicios sea compatible con el puesto y las funciones desempeñadas por la persona.

Los trabajadores tienen derecho a solicitar adaptaciones en la duración y distribución de la jornada laboral, en la organización del tiempo de trabajo y en forma de beneficios, incluyendo la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. Estas adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas a las necesidades del trabajador y a las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Si tienen hijos o hijas, los trabajadores tienen derecho a presentar esta solicitud hasta que cumplan doce años.

En ausencia de convenios colectivos, la empresa, previa solicitud de adaptación de la jornada laboral, iniciará un proceso de negociación con el trabajador por un plazo máximo de treinta días. Una vez finalizado, la empresa comunicará por escrito la aceptación de la solicitud, propondrá una propuesta alternativa que satisfaga las necesidades de conciliación del trabajador o manifestará su negativa a ejercerla. En este último caso, se indicarán las razones objetivas que sustentan la decisión.

En Croacia, se ha dedicado una amplia legislación a la protección de las mujeres embarazadas, los padres y los adoptantes, contemplada en el capítulo 7 de la Ley Laboral. Sin embargo, otras medidas, como la flexibilidad, el teletrabajo, la reducción de la jornada laboral, etc., dirigidas a apoyar a un mayor número de grupos vulnerables, no se han implementado en la legislación vigente.

Durante el embarazo, el uso de la licencia por maternidad, paternidad o adopción, el trabajo a media jornada, el trabajo a jornada reducida por aumento del cuidado de los hijos, la licencia de madre embarazada o lactante y la licencia o el trabajo a jornada reducida por cuidado de los hijos con discapacidad severa, es decir, dentro

dentro de los quince días siguientes a la terminación del embarazo o la terminación del uso de estos derechos, el empleador no puede cancelar el contrato de trabajo de una mujer embarazada y una persona que usa uno de los derechos mencionados.

Tras la expiración de la licencia de maternidad, parental, de adopción, de la licencia para el cuidado y atención de un hijo con discapacidad grave del desarrollo, y la suspensión de la relación laboral hasta el tercer año de vida del hijo de acuerdo con una reglamentación especial, el trabajador que haya hecho uso de uno de estos derechos tiene derecho a volver a los puestos de trabajo que desempeñaba antes de ejercer ese derecho, y si ha cesado la necesidad de realizar esos trabajos, el empleador está obligado a ofrecerle la celebración de un contrato de trabajo para el desempeño de otros trabajos adecuados, cuyas condiciones de trabajo no deben ser menos favorables que las condiciones de trabajo de los trabajos que desempeñaba antes de ejercer ese derecho.

Esto se define con más detalle en otras leyes, como la ley sobre prestaciones parentales y de maternidad. El usuario de las prestaciones tiene derecho a:

- licencia de maternidad;
- licencia por paternidad;
- licencia parental;
- trabajo de medio tiempo;
- trabajo a media jornada debido al aumento del cuidado infantil;
- descanso para amamantar al niño;
- licencia de una trabajadora embarazada o licencia de una trabajadora que ha dado a luz o licencia de una trabajadora que está amamantando a un niño;
- jornada libre para control prenatal;
- licencia o trabajo a tiempo parcial para el cuidado de un niño con discapacidades del desarrollo;

- suspensión de la relación laboral o de la actividad con base en la cual se adquirió la condición de asegurado hasta el tercer año de vida del hijo (licencia sin sueldo).

En Chipre, la nueva Ley de Acuerdos de Trabajo Flexibles para el Equilibrio entre la Vida Laboral y la Vida Personal de 2022 se introdujo con el objetivo de armonizar la legislación nacional con las disposiciones de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa al equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Todo padre o madre trabajador con un hijo de hasta 8 años, así como todo cuidador, también tiene derecho a solicitar un régimen de trabajo flexible por motivos de cuidado. Para ser elegible, el empleado debe haber completado 6 meses de empleo continuo con el mismo empleador. La duración de dicho régimen podrá limitarse de forma razonable. Cabe destacar que los padres o madres trabajadores tienen derecho a reincorporarse a su horario laboral habitual al finalizar el período acordado.

De conformidad con la Ley, el empleador deberá examinar y tramitar las solicitudes de flexibilidad laboral e informar por escrito al empleado sobre la decisión en el plazo de un mes a partir de la presentación de la solicitud. Tras considerar las necesidades tanto del empleador como del empleado, la Ley faculta al empleador a aprobar, aplazar o rechazar la solicitud. Sin embargo, antes de aplazar o rechazar las solicitudes de los padres que trabajan, el empleador deberá considerar sus alegaciones e informarles por escrito sobre la decisión, justificando las razones del aplazamiento o rechazo.

En los Países Bajos, según la Ley de Trabajo Flexible (Wfw), los empleadores deben permitir a sus empleados trabajar a tiempo parcial o con un horario flexible. El empleador solo puede rechazar esta solicitud si existen razones sólidas y objetivas para no permitirla. Tras seis meses de empleo, los empleados pueden solicitar una adaptación de su horario laboral y lugar de trabajo (es decir, teletrabajo). Si el empleador deniega esta solicitud, el empleado puede presentar una nueva al cabo de un año. Solo los empleadores con diez o más empleados se rigen por la Ley de Trabajo Flexible. Estos empleados pueden negociar un horario flexible con su empleador. Esto puede incluir:

- Trabajar desde casa uno o más días a la semana.

- jornadas laborales más largas a cambio de un día libre por semana o quincena.
- tiempo de compensación para reemplazar horas trabajadas por las tardes o los fines de semana.

El teletrabajo suele abordarse en el manual del empleado, en una política específica o (según el sector) en el convenio colectivo. No es habitual añadir cláusulas de teletrabajo en el contrato de trabajo estándar, salvo en los casos en que se acuerde que un empleado recién contratado trabajará desde casa. Es más habitual incluir una referencia a una política específica o al manual del empleado más general.

Los empleadores deben informar a las madres primerizas y embarazadas sobre sus derechos especiales en relación con las condiciones laborales (por ejemplo, la adaptación de las condiciones y el horario laboral). También deben limitar el estrés psicológico y físico de las empleadas embarazadas. No existen prescripciones legales sobre cómo reducir el estrés psicológico, salvo más descansos durante la jornada laboral. En cuanto al estrés físico de una empleada embarazada, hasta seis meses después del parto, cualquier trabajo que implique levantar, cargar, tirar y empujar objetos debe aumentarse gradualmente.

Los trabajadores con uno o más hijos tienen derecho a la baja por maternidad o paternidad (ouderschapsverlof). Esta licencia corresponde a un máximo de 26 veces el número de horas de trabajo por semana. Tienen derecho a esta baja desde el nacimiento hasta que el niño cumpla 8 años. Esta baja no es remunerada, salvo acuerdo con el empleador o convenio colectivo. Desde el 2 de agosto de 2022, los padres pueden acogerse al régimen de baja por maternidad o paternidad remunerada gracias a las modificaciones de la Directiva Europea 2019/1158. El objetivo de la Directiva es lograr la conciliación de la vida laboral y familiar y la igualdad de trato entre mujeres y hombres, promoviendo la participación femenina en el mercado laboral y eliminando las diferencias salariales entre ambos sexos. Actualmente, reciben una prestación del Instituto de Seguros para Empleados (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, UWV). La prestación del UWV por baja por maternidad o paternidad remunerada asciende al 70 % del salario diario. Los empleados deben disfrutar de la baja remunerada durante el primer año de vida del niño.

Los empleados que hayan adoptado un niño o acogido a un menor tienen derecho a seis semanas de permiso por adopción o acogimiento familiar. Este permiso se aplica a ambos progenitores. Tienen derecho a una prestación por adopción o acogimiento familiar. El empleado debe solicitar el permiso con al menos tres semanas de antelación. Pueden tomar esta licencia por un período más largo.

El empleador no puede denegarla a menos que la empresa enfrente graves problemas como resultado. Si los empleados agotaron su permiso parental y necesitan modificar su horario laboral después de la baja, pueden solicitar una modificación temporal del horario para el período posterior. El empleado debe presentar esta solicitud 3 meses antes de que finalice el período de baja, y la empresa debe tomar una decisión 4 semanas antes de que finalice.

Los empleados pueden solicitar una baja por cuidados, ya sea a corto o largo plazo, cuando necesiten ausentarse del trabajo para cuidar a un ser querido, como un hijo enfermo, su pareja, sus padres, otro familiar o un amigo. En caso de baja por cuidados a corto plazo, recibirán al menos el 70 % de su salario, pero nunca menos del salario mínimo. No tienen derecho a salario durante la baja por cuidados a largo plazo. Durante la baja por cuidados, los días de vacaciones legales se irán acumulando. El empleador solo podrá denegar la baja por cuidados a corto o largo plazo si esta pudiera causar problemas graves en el trabajo.

Los jóvenes de entre 13 y 16 años pueden trabajar fuera del horario escolar y durante las vacaciones, pero solo bajo ciertas condiciones. A partir de los 16 años, pueden realizar cualquier tipo de trabajo. Los jóvenes de entre 15 y 20 años reciben el salario mínimo juvenil.

Los estudiantes de la UE/EEE o Suiza pueden trabajar sin restricciones. No necesitan un permiso de trabajo y no hay restricciones en cuanto a la jornada laboral, salvo las estipuladas por la legislación neerlandesa en la Ley de Jornada Laboral (ATW). Para los estudiantes que no pertenecen a la UE/EEE o Suiza, existen algunas restricciones si desean trabajar simultáneamente con sus estudios. El empleador debe proporcionarles un permiso de trabajo personal. Solo pueden trabajar si cuentan con este permiso específico y pueden hacerlo un máximo de 16 horas semanales durante el año o a tiempo completo durante los meses de junio, julio y agosto.

Se avecinan nuevas normas laborales. Por ejemplo, desaparecerán los contratos de cero horas y los empleados obtendrán contratos indefinidos con mayor rapidez. Las nuevas normas no se aplican a los estudiantes con un trabajo secundario: podrán seguir trabajando de guardia, lo que permitirá que su trabajo coincida, por ejemplo, con semanas de exámenes y vacaciones.

La «Ley para una mayor seguridad de los trabajadores flexibles» estuvo en consulta hasta el 4 de septiembre de 2023, a través de internetconsultatie.nl. La ministra Karien van Gennip (Asuntos Sociales y Empleo) declaró:

“Las medidas que acordé con empleadores y empleados la primavera pasada son y siguen siendo urgentemente necesarias. El trabajo flexible siempre estará disponible para adaptarse a las aglomeraciones temporales y a las enfermedades. Sin embargo, en los Países Bajos, demasiadas personas no saben si podrán pagar el alquiler el mes que viene. Aplazan sus planes de futuro. Los empleados con contrato temporal o de guardia, en particular, necesitan más certeza sobre sus salarios y horarios. Por eso es importante endurecer las normas para que, en principio, se obtenga un contrato indefinido para obras estructurales”. De hecho, la incertidumbre de los contratos temporales puede generar estrés y quejas.

N. Iniciativas nacionales y oportunidades de financiación

Por último, analizamos las iniciativas nacionales actuales, así como las oportunidades de financiación disponibles destinadas a crear conciencia sobre la salud mental, reducir el estrés relacionado con el trabajo y prevenir el burnout. Hemos investigado el tema a través de una investigación nacional en los cinco estados miembros analizados.

En Bulgaria, faltan iniciativas nacionales para concienciar sobre la salud mental, reducir el estrés laboral o prevenir el síndrome de burnout. Sin embargo, como Estado miembro de la UE, Bulgaria también podría verse influenciada por las iniciativas y directrices europeas relacionadas con la salud mental y el bienestar en el trabajo.

El proyecto de la UE "Padres en Empleo" se ejecuta en el marco del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos 2021-2027, Prioridad 1: "Promoción del empleo y el desarrollo de competencias", Objetivo Específico 3: "Promover la participación equilibrada de género en el mercado laboral, la igualdad de condiciones laborales y la conciliación de la vida profesional y personal, incluyendo servicios de cuidado infantil y de personas dependientes accesibles económicamente". Presupuesto del proyecto: 24.000.000,00 BGN. Duración: hasta 2026.

En España existe un Plan de Acción de Salud Mental 2022-2024. Este Plan, del Ministerio de Sanidad, está dotado con 100 millones de euros para el periodo 2022-2024 y consta de seis líneas estratégicas y 44 acciones con sus respectivos indicadores para avanzar hacia la mejora de la calidad de la salud mental de las personas. Las principales líneas de acción son:

- Línea 1: Fortalecimiento de los recursos humanos en salud mental.
- Línea 2: Optimización de la atención integral a la salud mental en todos los ámbitos del SNS.
- Línea 3. Sensibilizar y luchar contra la estigmatización de las personas con problemas de salud mental.
- Línea 4. Prevención, detección temprana y atención de la conducta suicida.
- Línea 5. Abordaje de los problemas de salud mental en contextos de mayor vulnerabilidad. Acción 5.9. Desarrollo de acciones en materia de Salud Mental y Trabajo en el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027 y Salud Laboral, dirigidas a comprender el impacto del empleo y las condiciones de trabajo en la salud mental y a prevenir los riesgos psicosociales en el entorno laboral.
- Línea 6. Prevención de conductas adictivas con y sin sustancias

Además, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027 incluye un objetivo relacionado con este tema: el Objetivo 2: Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, los cambios demográficos y el cambio climático. Dentro de este objetivo, se encuentran las siguientes áreas de acción:

- Analizar la normativa para identificar posibles falencias en cuanto a su aplicabilidad a los nuevos modelos de trabajo.
- Estudiar los riesgos emergentes, identificar las actividades y grupos más afectados y promover acciones para proteger a todos los trabajadores por igual.
- Apoyar a las empresas en el proceso de adaptación a estos cambios a través de herramientas que faciliten la gestión de nuevos riesgos, con especial atención a los que surgen de la digitalización.

- Insistir en el objetivo de concienciar a las empresas sobre la importancia del cuidado de la salud, impulsando modelos avanzados de gestión sanitaria, con especial énfasis en la salud mental.

En marzo de 2023, el Ministerio de Trabajo presentó el informe sobre Precariedad Laboral y Salud Mental. El informe formula tres recomendaciones generales: combatir la precariedad laboral y sus efectos en la salud mental, mejorar la protección, la salud y las condiciones de atención de los trabajadores, y medir, analizar y evaluar la precariedad laboral y los problemas de salud mental. Asimismo, propone desarrollar un sistema de salud mental universal, equitativo, gratuito, humano y de calidad.

Por último, pero no menos importante, la Confederación de Salud Mental de España ha puesto en marcha diferentes iniciativas para aumentar la sensibilidad y concienciación social respecto a la salud mental en el trabajo.

En Croacia, el Marco estratégico para el desarrollo de la salud mental hasta 2030 incluye un capítulo sobre la preservación y la mejora de la salud mental en el trabajo. Este capítulo prevé las siguientes medidas:

1. Desarrollar programas para empleadores y trabajadores para reducir el estrés psicosocial, el estrés laboral o asociado al trabajo, con énfasis en el burnout en el lugar de trabajo, fomentando la organización óptima del trabajo con el objetivo de lograr un equilibrio entre la vida laboral y privada.
2. Identificar los factores de estrés psicosocial en el trabajo e implementar medidas para preservar la salud mental, incluido el reconocimiento temprano del deterioro de la salud mental, al tiempo que se fomenta y desestigmatiza las enfermedades y trastornos mentales.
3. Mejorar la concienciación de todos los interlocutores sociales sobre la importancia de unas condiciones saludables en el lugar de trabajo y educar a los empleados sobre el impacto del entorno de trabajo en la salud mental.
4. Fomentar el establecimiento de un equilibrio entre la vida empresarial y familiar en el entorno laboral.

5. Planificar e implementar programas e intervenciones encaminadas a prevenir el acoso, el acoso sexual, toda forma de conducta violenta y el abuso en el lugar de trabajo.
6. Mejorar el reconocimiento temprano de los problemas de salud mental, especialmente los relacionados con el consumo de alcohol y otras sustancias adictivas, y mejorar los métodos de intervención temprana en el lugar de trabajo.
7. Implementar intervenciones para empleados y empleadores para mejorar la salud mental.
8. Fomentar un diálogo público amplio sobre la importancia de las normas que fomenten la igualdad en la organización del trabajo y el tiempo de descanso, así como la ética organizacional y la justicia en la regulación del estrés laboral y la prevención de los problemas de salud mental relacionados con el trabajo.
9. Fortalecer la cooperación de todas las partes interesadas en el proceso de trabajo, incluida la inspección del trabajo.
10. Educar sistemáticamente al público y a otras partes interesadas sobre la necesidad de mejorar la salud en el lugar de trabajo.
11. Promover la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones y fomentar el reconocimiento de las áreas de competencia personal en los trabajadores.
12. De conformidad con las directrices de la UE y la legislación nacional, los evaluadores independientes deben evaluar periódicamente la presencia de factores de estrés psicosocial en el lugar de trabajo e implementar intervenciones en el marco del entorno laboral para reducirlos.
13. Fomentar la investigación sobre el estrés laboral o asociado al trabajo y el síndrome de burnout, así como sobre los trastornos mentales y los trastornos relacionados con los riesgos laborales relacionados con el puesto de trabajo.
14. Preservación y mejora de la salud mental, prestación de apoyo psicológico e implementación de intervenciones en crisis en las profesiones que sean las primeras en llegar al lugar del incidente (policía, bomberos, servicios de emergencia, etc.).

15. Mejorar la atención a la salud mental de los trabajadores en ocupaciones de alto riesgo (policías, bomberos, trabajadores de servicios de emergencia, etc.) mediante la realización de diversos programas y capacitaciones psicológicas validadas científica y profesionalmente por expertos en salud mental.

16. Refuerzo de la atención a la salud mental y formación adicional de los trabajadores que se ocupan de la protección de grupos vulnerables (víctimas de violencia, drogadictos, usuarios de servicios de bienestar social, presos) con el fin de proporcionar ayuda adecuada a las personas que, además de pertenecer a un determinado grupo vulnerable, tienen un trastorno de salud mental.

En Chipre, entre los esfuerzos e iniciativas clave para abordar la salud mental en el lugar de trabajo y reducir el estrés relacionado con el trabajo, se encuentran los siguientes:

1. Concienciación sobre la salud mental: Diversas organizaciones, tanto gubernamentales como no gubernamentales, han promovido campañas de concienciación sobre la salud mental en Chipre. Estas iniciativas buscan reducir el estigma que rodea a los problemas de salud mental y animar a las personas a buscar ayuda cuando la necesiten.

2. Salud y seguridad en el trabajo: El Departamento de Inspección de Trabajo de Chipre (DLI) es responsable de hacer cumplir las normas de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Ha trabajado para garantizar que los empleadores cumplan con las normas de salud y seguridad, lo que puede contribuir indirectamente a reducir el estrés laboral y prevenir el síndrome de burnout.

En los Países Bajos no existe una estrategia nacional general que aborde la salud mental. Sin embargo, en 2014, el Ministro Asscher (Asuntos Sociales y Empleo) lanzó la "Semana del Estrés Laboral", ya que las investigaciones demostraron que uno de cada ocho empleados tiene problemas de estrés laboral y se estimó que casi un millón de personas corren el riesgo de sufrir síndrome de burnout y otras enfermedades relacionadas con el trabajo y el estrés cada año. Desde entonces, se ha declarado una semana de noviembre como "Semana del Estrés Laboral" para animar a empleadores y empleados a centrarse en la implementación de medidas para abordar este problema. Se lanzó un sitio web que ofrece diversas actividades e información sobre el estrés laboral.

Del 13 al 17 de noviembre de 2023, OVAL (Organización para la Vitalidad, la Activación y la Carrera) organiza la Semana del Estrés Laboral y el tema central de este año es

¡Mental y físicamente fuertes! Las consecuencias de la pandemia de coronavirus son claramente visibles. En los Países Bajos hay una importante escasez de personal; los empleados deben buscar un nuevo equilibrio entre la vida laboral y personal tras el teletrabajo, y cada vez más jóvenes experimentan estrés laboral. Con una buena salud mental, los empleados experimentan menos estrés. Pero una buena condición física también puede garantizar que el estrés se alivie. Por eso, durante la Semana del Estrés Laboral 2023, se presta atención a la salud mental y al aspecto físico. Ambos aspectos no pueden considerarse por separado.

Conjunto de datos



A. Datos de la encuesta

Durante la fase de recopilación de datos (mediante una encuesta), los encuestados informaron sobre diferentes componentes que afectan su bienestar laboral y sus niveles de estrés. Recopilamos 516 respuestas que abarcaban diversos grupos demográficos y de edad laboral, incluyendo adultos jóvenes y profesionales de mayor experiencia. Investigamos diferentes elementos que podrían contribuir a la experiencia individual de estrés y burnout laboral, incluyendo el impacto de los cambios en la conducta laboral relacionados con la COVID-19. Los datos se analizaron en dos etapas:

- En primer lugar, utilizamos la información de los primeros 150 encuestados para desarrollar nuestros cuestionarios de grupos focales y nuestros marcos de investigación nacionales.
- En segundo lugar, una vez alcanzado el umbral de 500 respuestas, analizamos los datos con mayor profundidad. Sin embargo, las conclusiones de ambos análisis no muestran cambios significativos, y las representaciones porcentuales de las diferentes categorías varían, en promedio, menos del 0,5 %.

La encuesta permanece abierta, ya que no sólo cumple su propósito de recopilación de datos sino que también pretende aumentar la conciencia sobre diversos factores que afectan la salud mental.

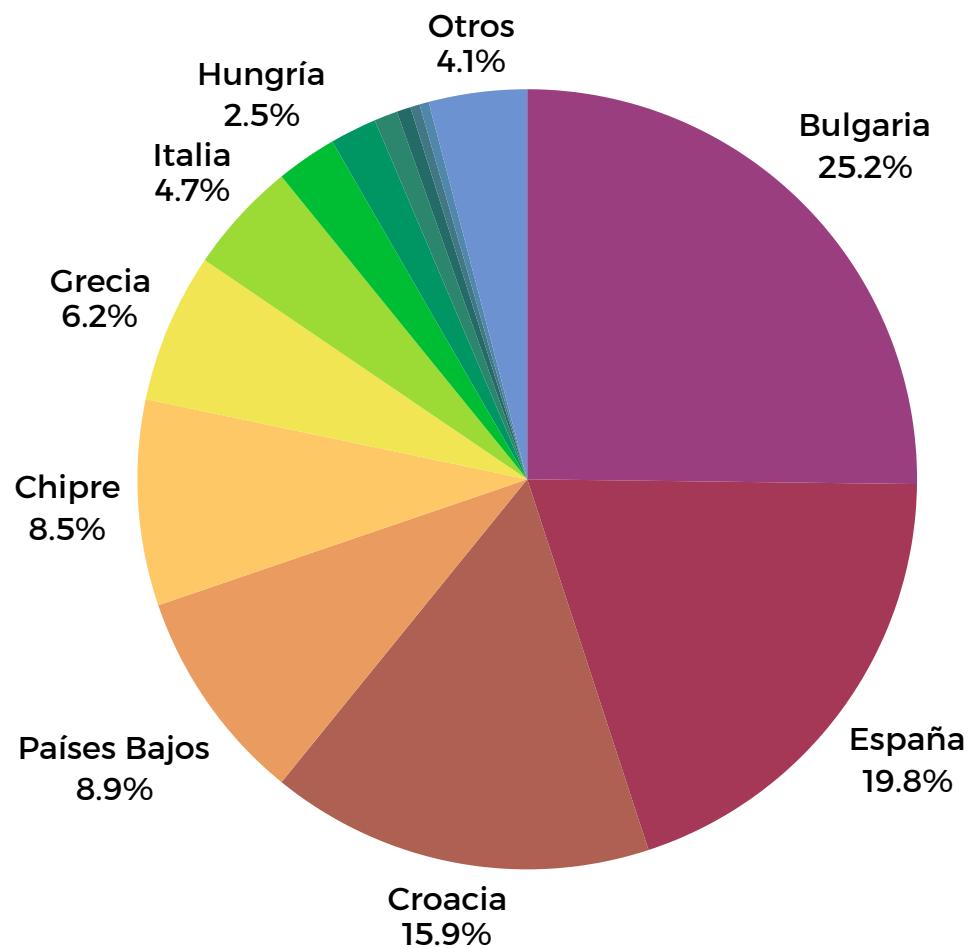
Realice la encuesta

INFORMACIÓN GENERAL



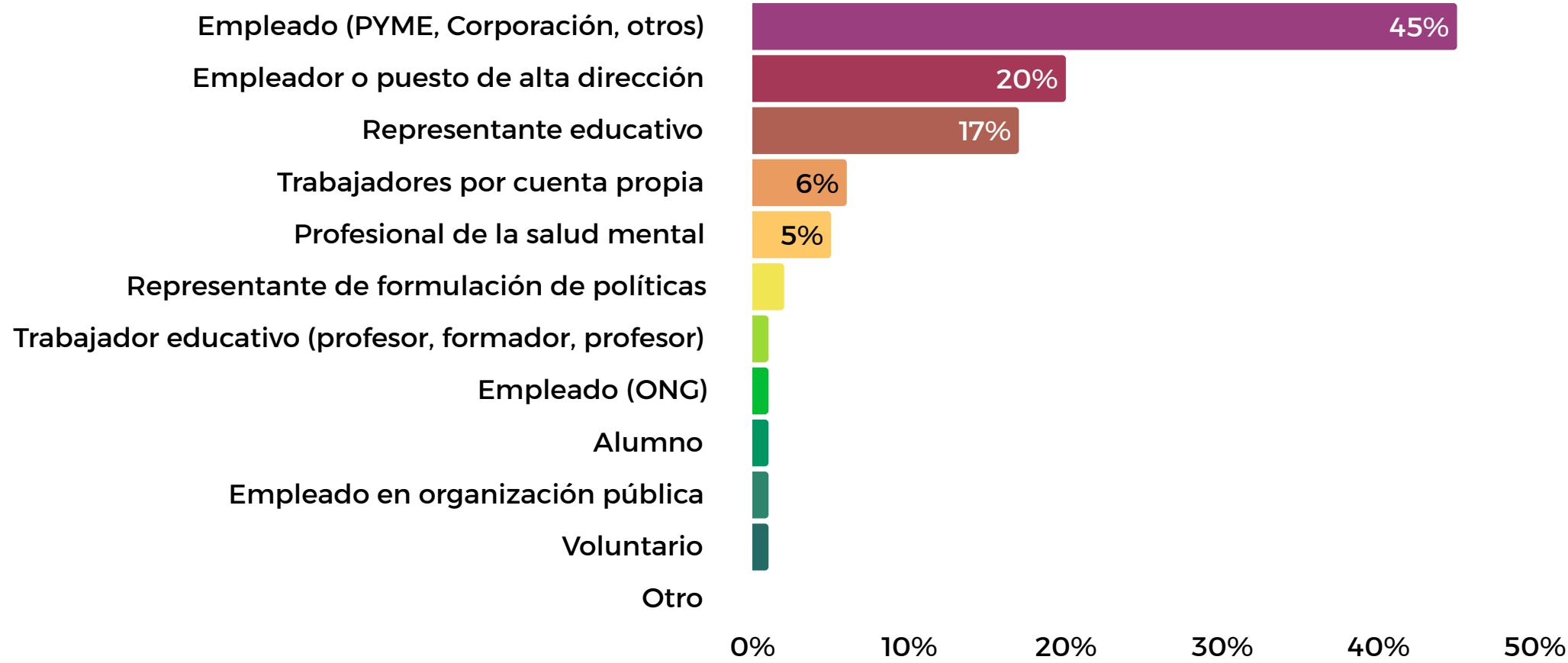
ENCUESTADOS

Distribución de los encuestados según los países de residencia



INFORMACIÓN GENERAL

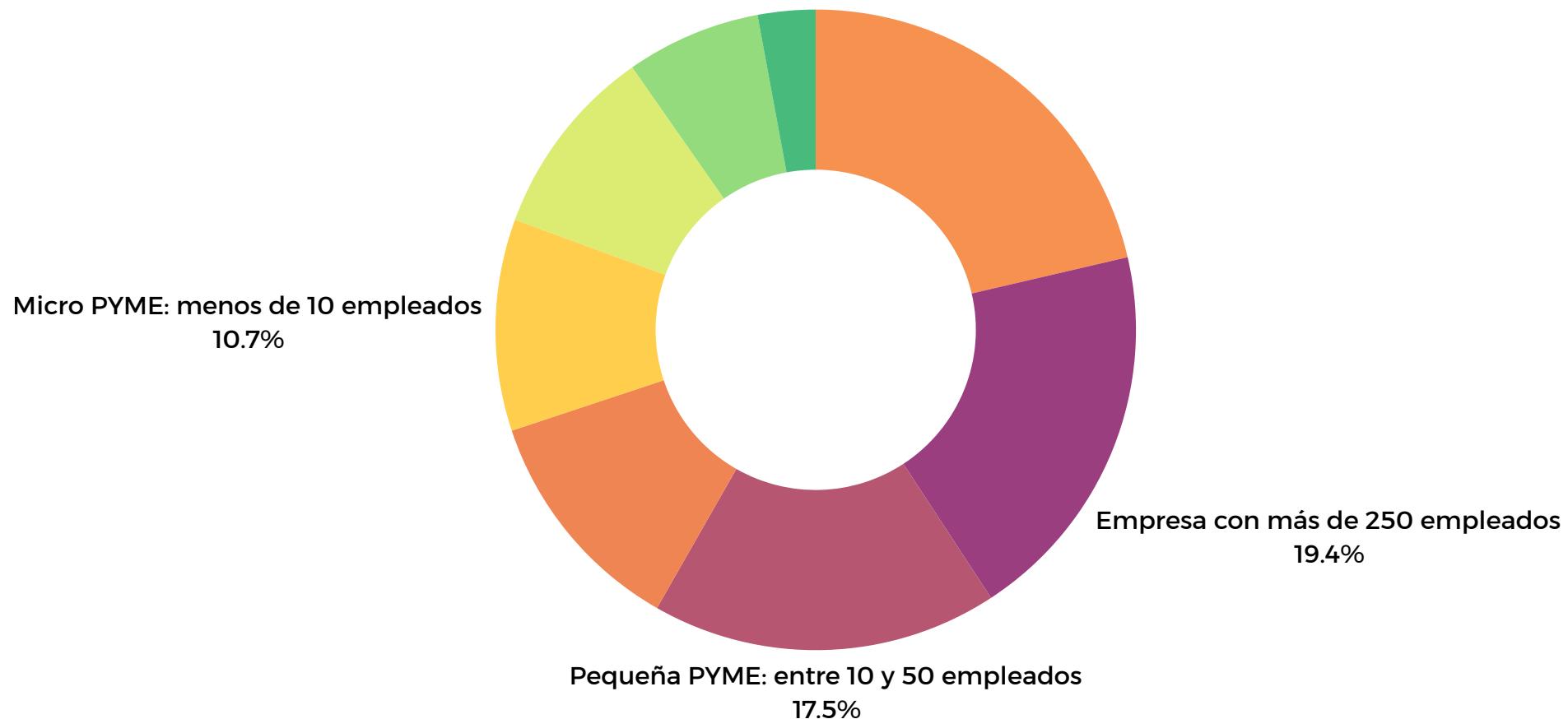
Perfil actual



INFORMACIÓN GENERAL

Tipo de organización

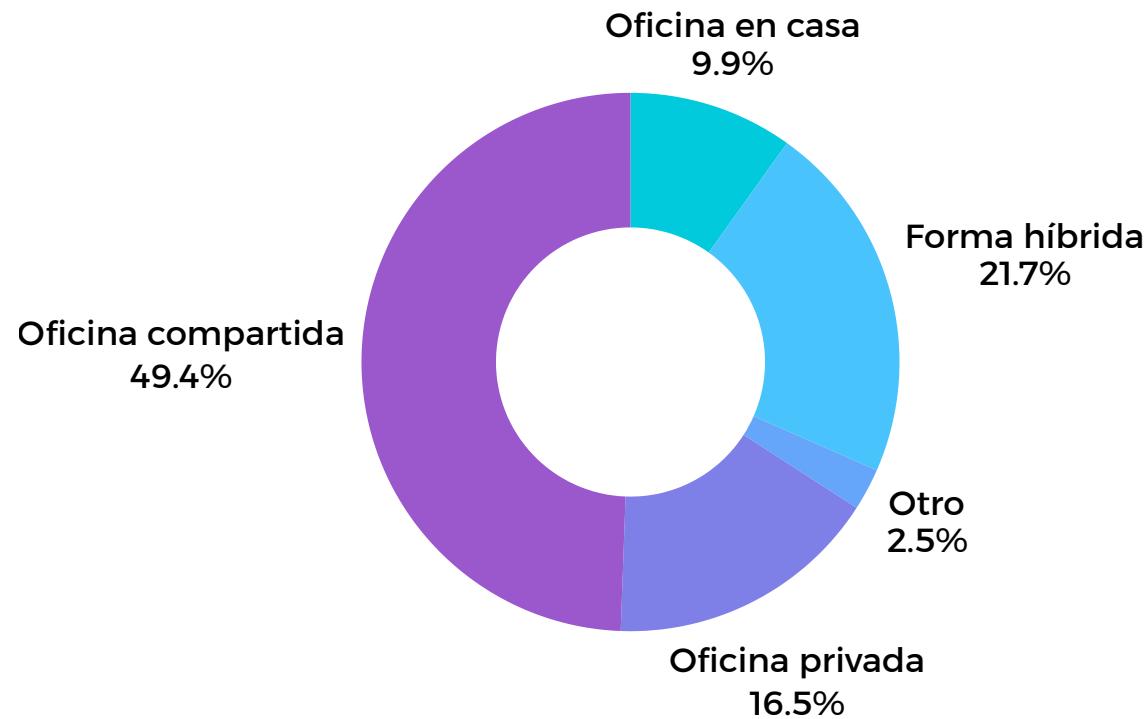
Institución educativa (incluidos centros de FP, escuelas, universidades, etc.)
21.4%



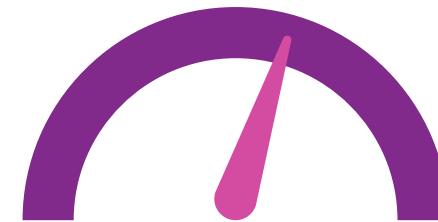
INFORMACIÓN GENERAL

ESTRÉS Y CALIDAD DE VIDA

Entorno de trabajo actual



Impacto de los niveles de estrés (puntuación media en una escala del 1 al 10)



EN LA PRODUCTIVIDAD: **5,98**/10 (EFECTO MODERADO: PUEDE OBSTACULIZAR LA PRODUCCIÓN)



CALIDAD DE VIDA: **7,53**/10 (EFECTO SIGNIFICATIVO – FUERTE IMPACTO EN EL BIENESTAR)

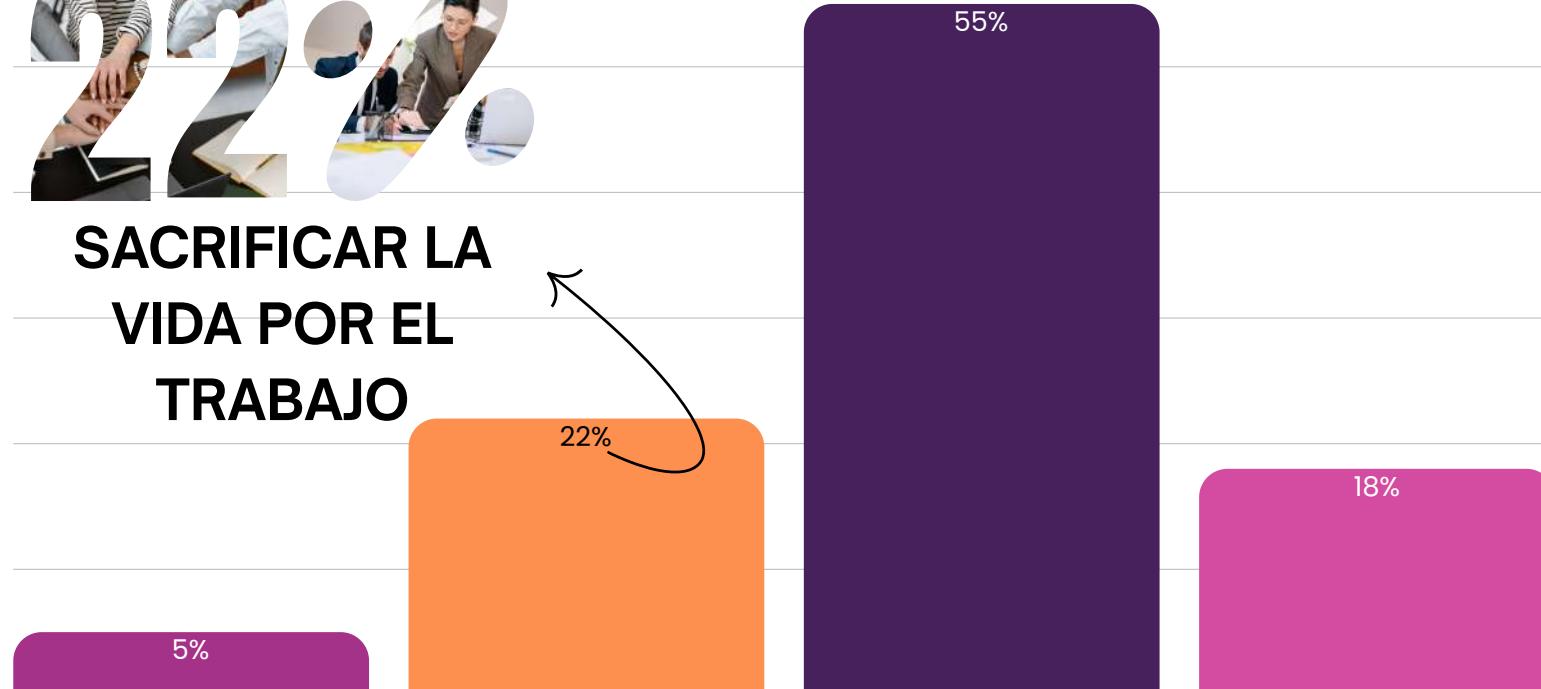
ESTRÉS Y CALIDAD DE VIDA

¿Cómo evaluarías tu equilibrio entre vida y trabajo?

- Malo, sacrifico algunos aspectos de mi vida cada día para poder cumplir con mis responsabilidades laborales.
- Relativamente malo, a menudo tengo que sacrificar otras áreas de mi vida para cumplir con mis responsabilidades laborales.
- Relativamente bueno, a veces tengo que sacrificar aspectos de mi vida personal para cumplir con mis responsabilidades laborales.
- Bueno, puedo cumplir con mis responsabilidades laborales sin tener que sacrificar los demás aspectos de mi vida.
- Otro

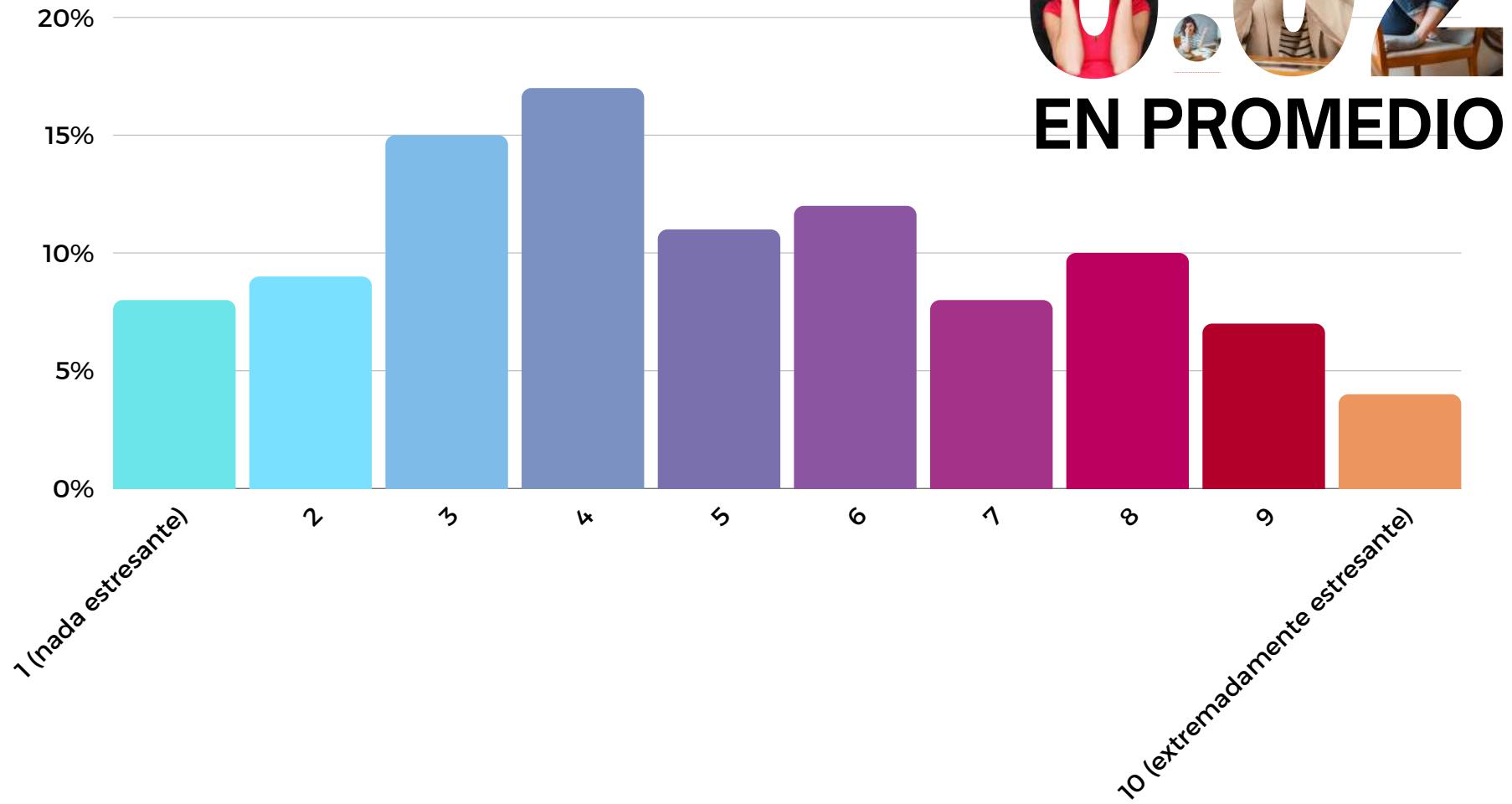


**SACRIFICAR LA
VIDA POR EL
TRABAJO**



ESTRÉS Y CALIDAD DE VIDA

¿Cómo de estresante es tu lugar de trabajo?



ESTRÉS Y CALIDAD DE VIDA

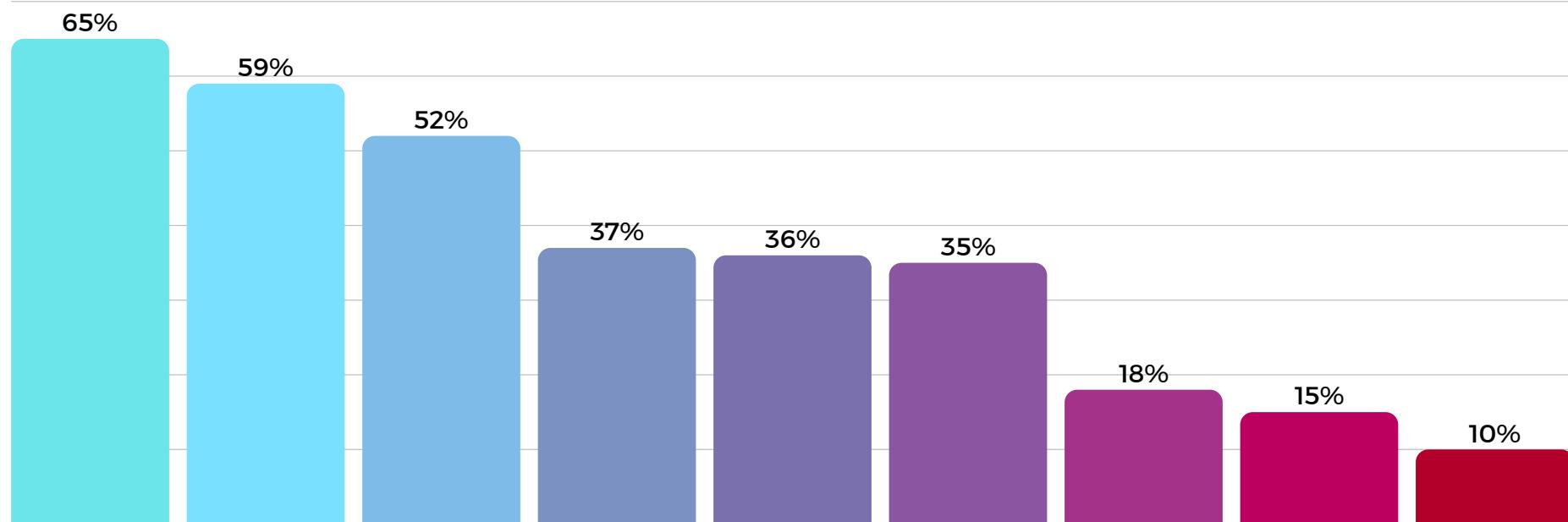
¿Cuáles de los siguientes indicadores y síntomas experimenta usted durante períodos de alto estrés?

● Ansiedad ● Irritabilidad e impaciencia ● Dificultad para dormir

● Pensamientos acelerados que no puedes controlar ● Dolores musculares y de cabeza

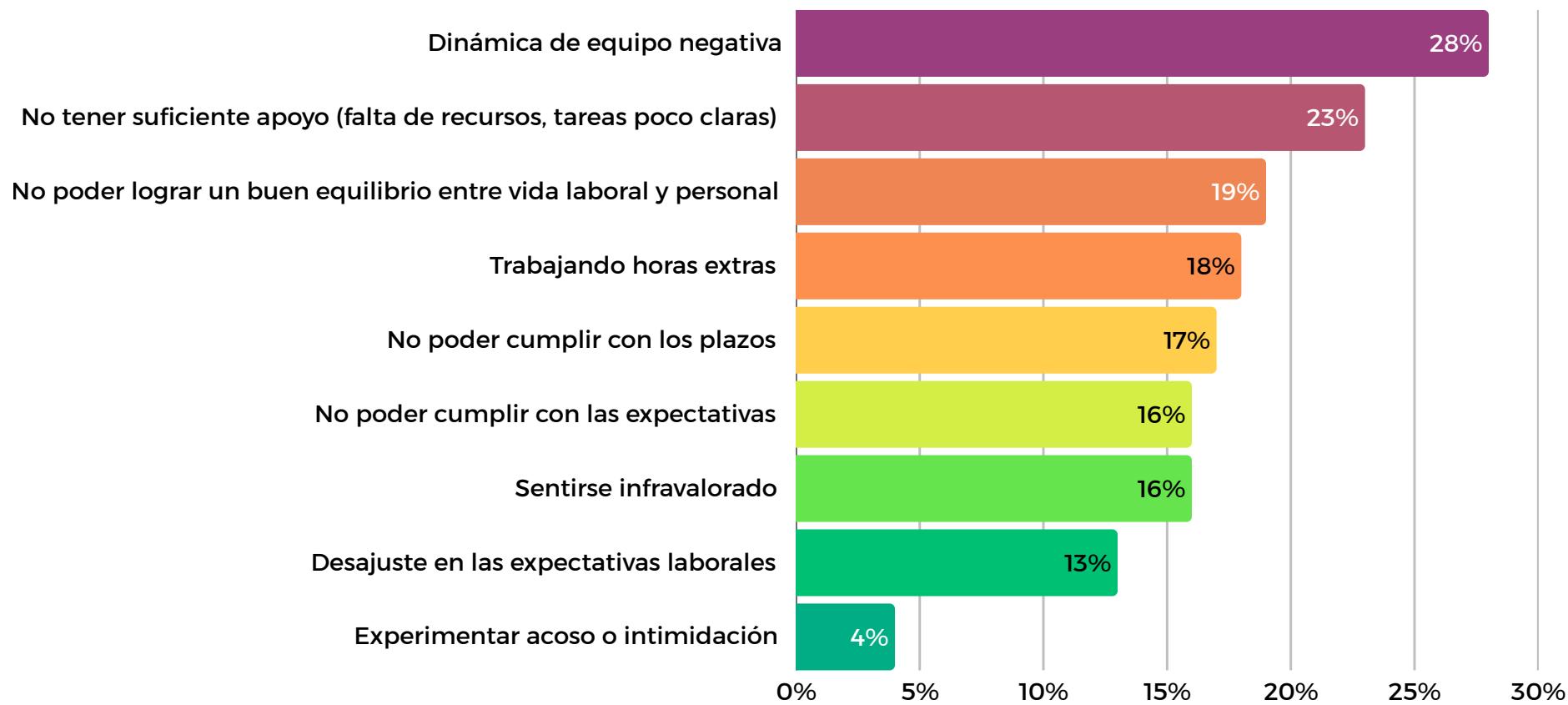
● Falta de interés en la vida diaria o actividades habituales ● Depresión ● Dificultad para respirar

● Ataques de pánico



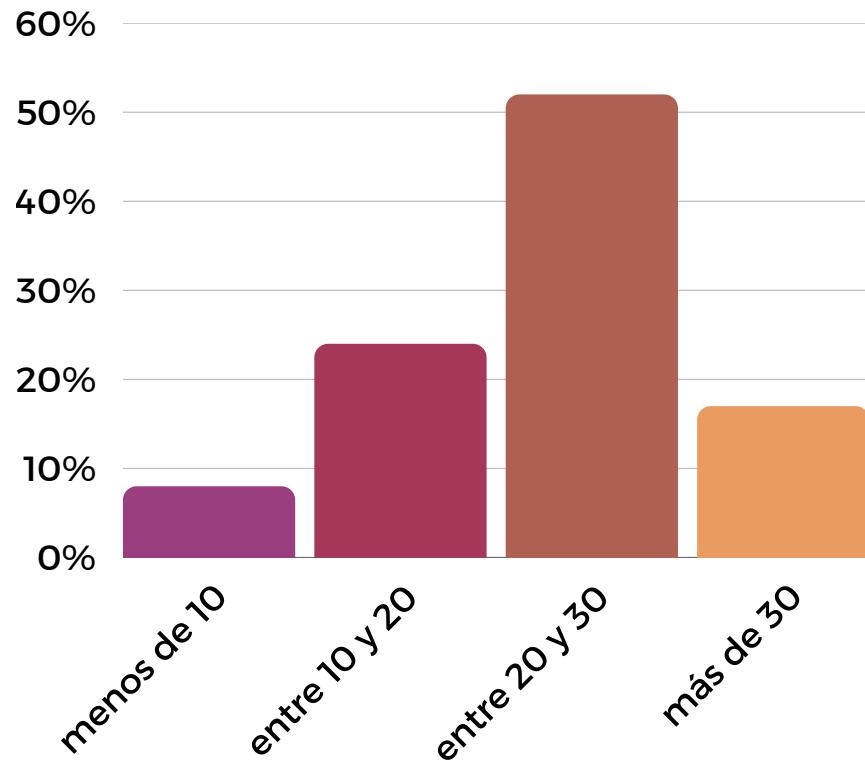
FACTORES DE ESTRÉS

Principales causas de estrés en el trabajo



FACTORES DE ESTRÉS

¿Cuántos días de vacaciones utilizas al año?

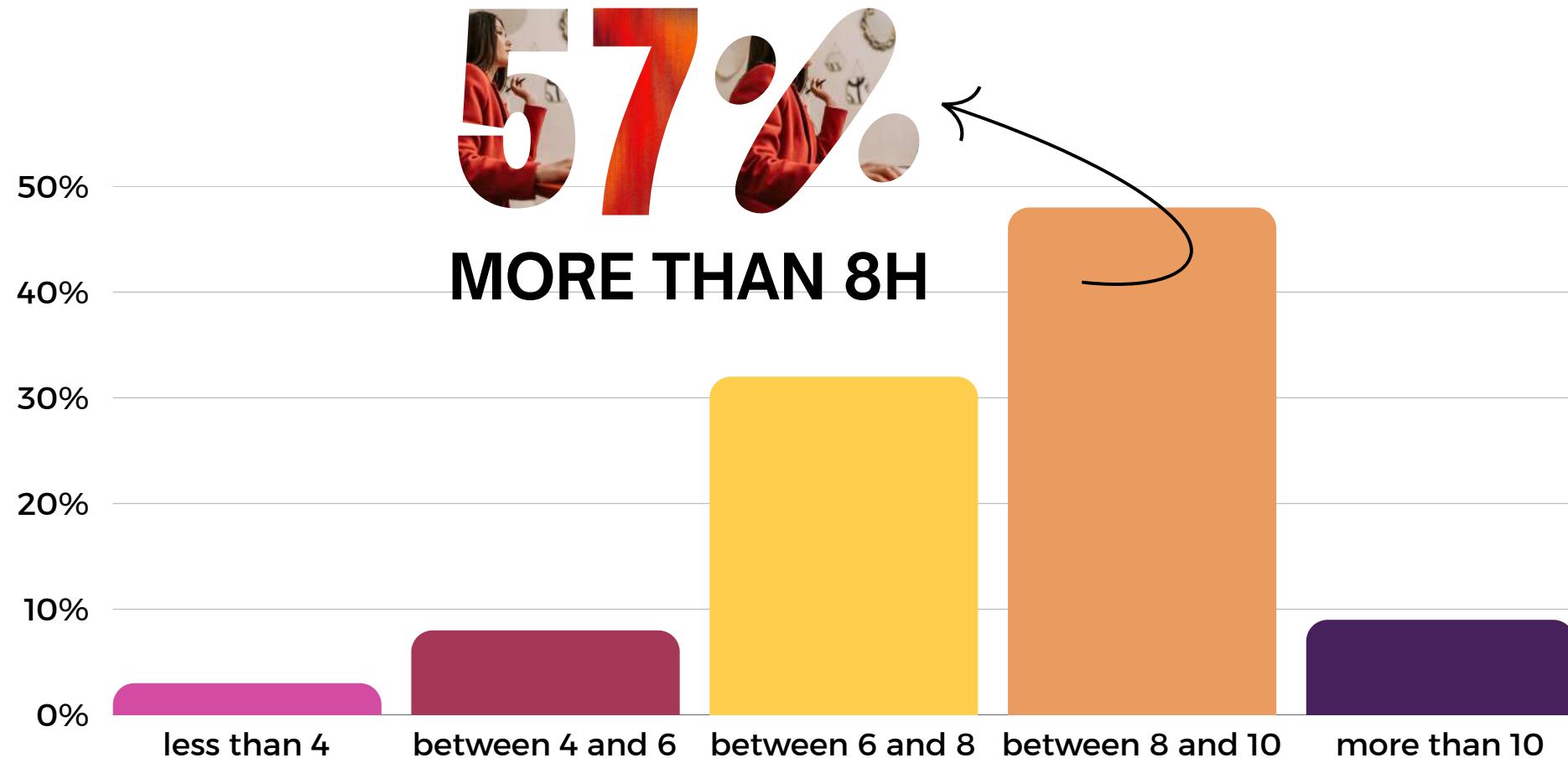


¿Trabajas horas extras?



STRESS FACTORS

How many hours per day do you work?



FACTORES DE ESTRÉS

¿Cuántas horas al día trabajas?



FACTORES DE ESTRÉS

¿Usted o su organización brindan capacitaciones relacionadas con el manejo del estrés?

Muy raramente o nunca

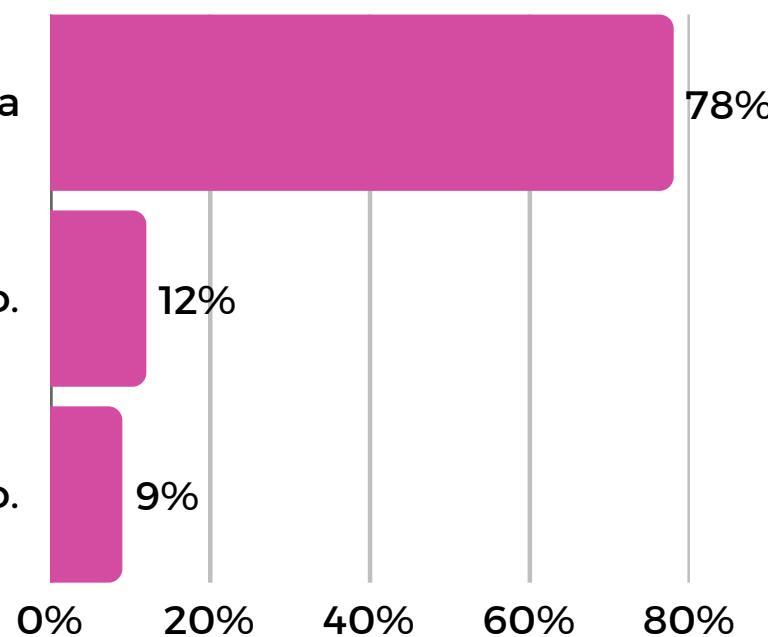
78%

Sí, pero sólo una vez o menos de una vez al año.

12%

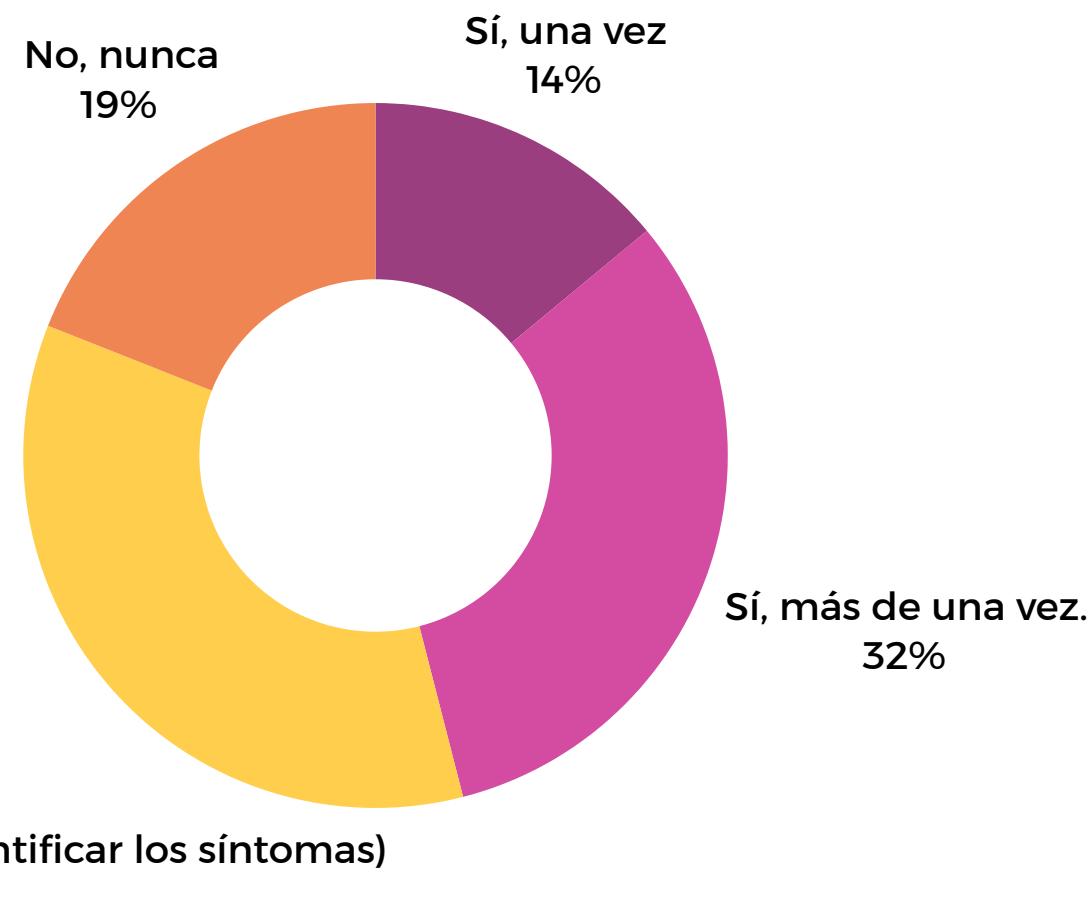
Sí, más de una vez al año.

9%



FACTORES DE ESTRÉS

¿Alguna vez has experimentado burnout?



FACTORES DE ESTRÉS

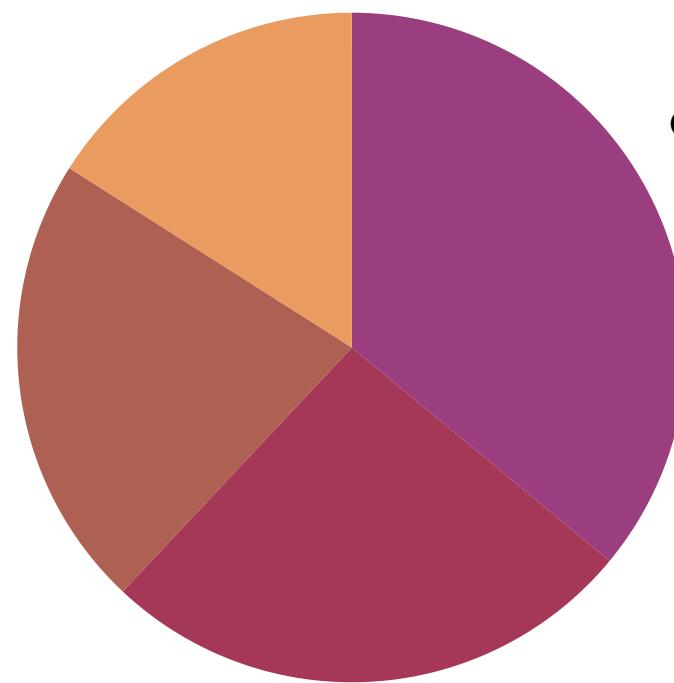
¿Con qué frecuencia tienes que trabajar durante los fines de semana?

Más de una vez al mes, pero es por la esencia del empleo.

16%

Casi nunca
36%

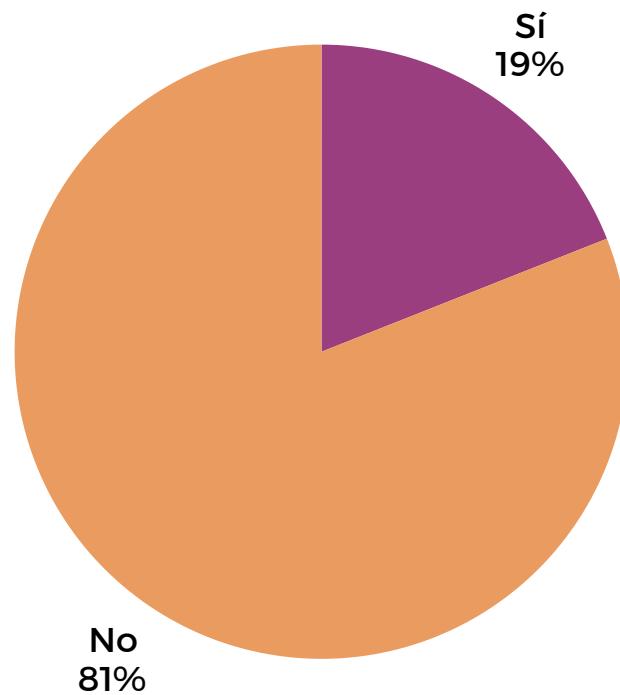
Más de una vez al mes
22%



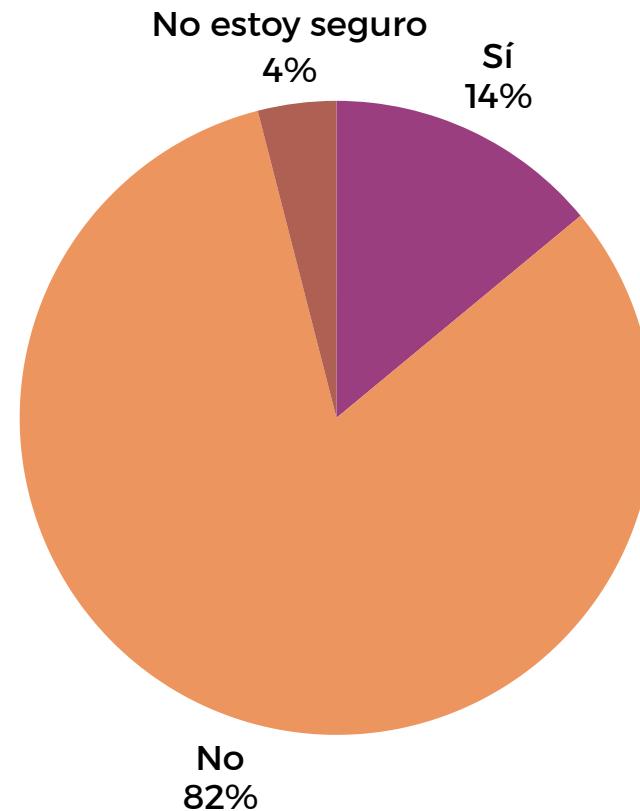
Al menos una vez al mes
26%

SISTEMA DE APOYO

¿La empresa en la que trabajas tiene un Plan de Bienestar Corporativo?

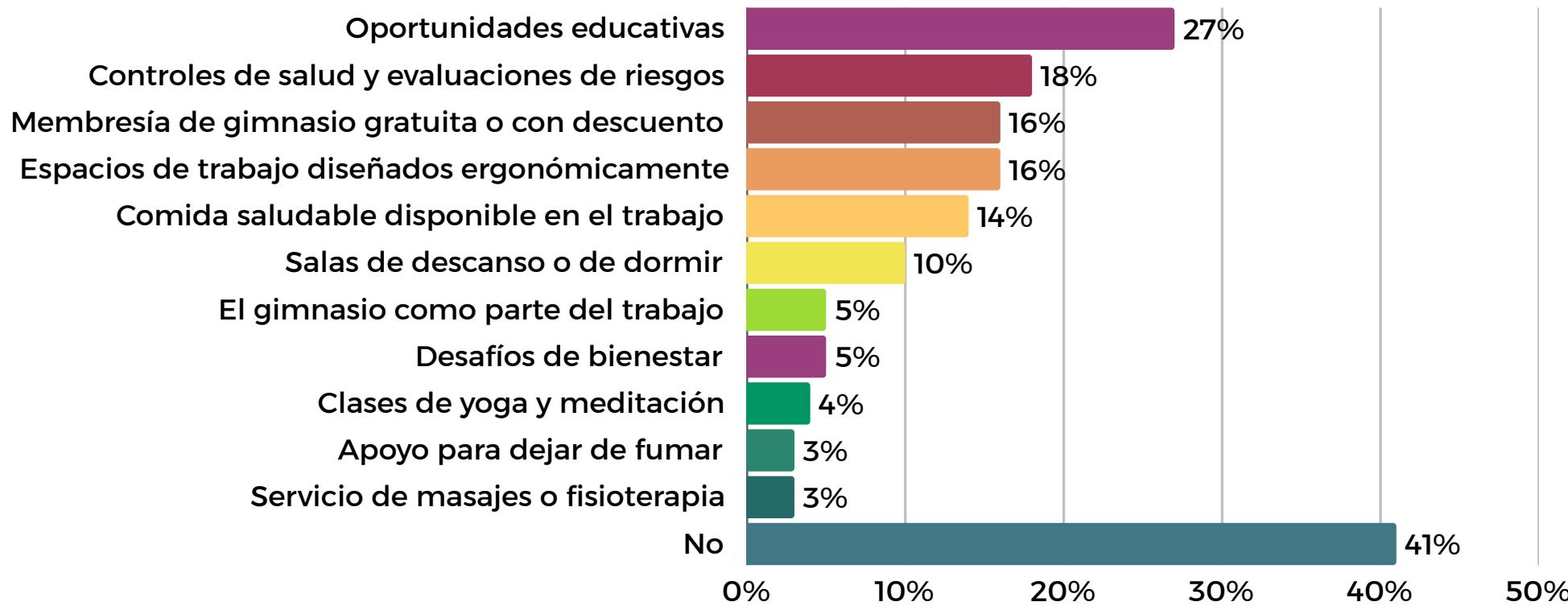


¿Su organización le proporciona sesiones de terapia gratuitas con un profesional cuando lo necesita?



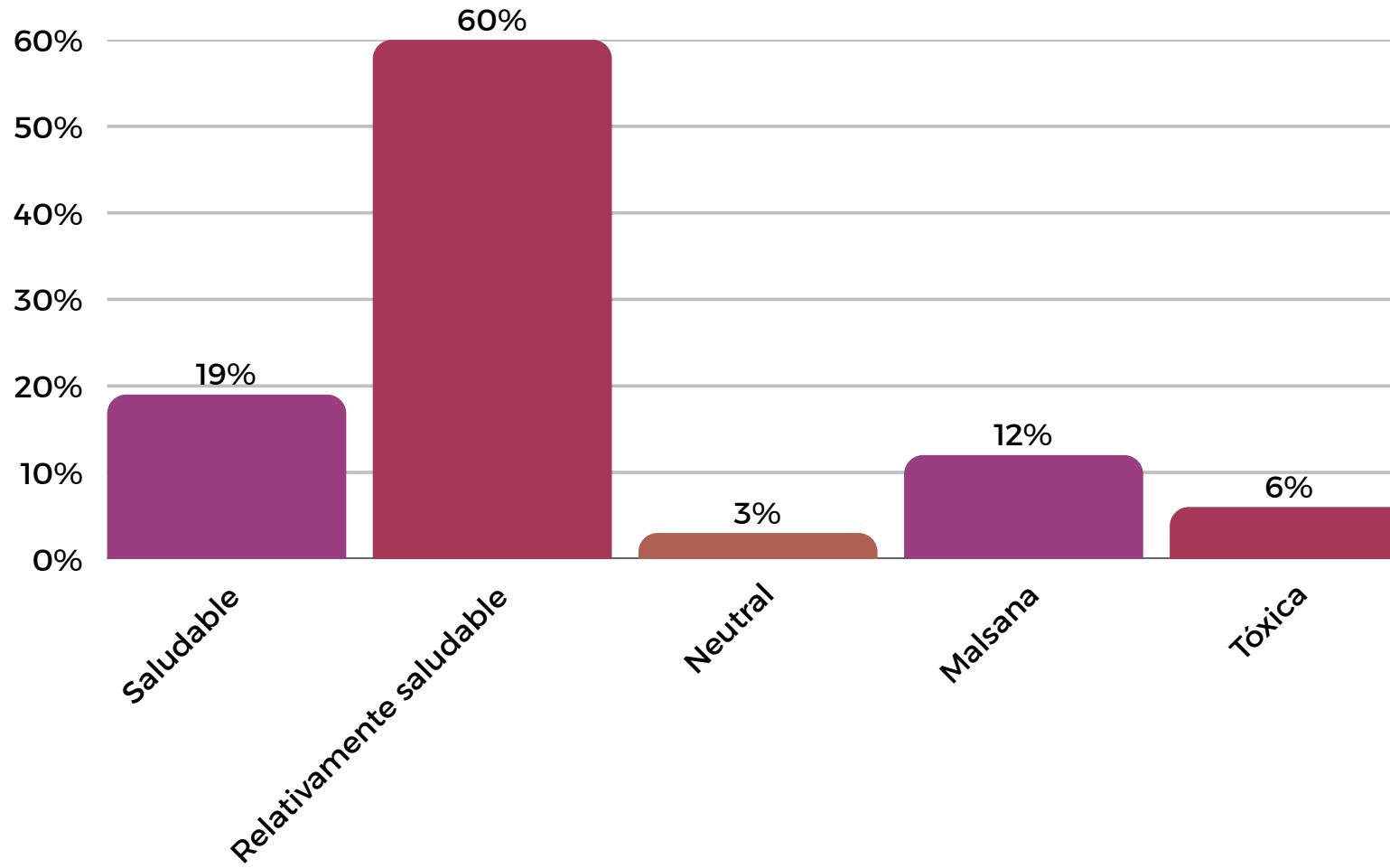
SISTEMA DE APOYO

¿Su empresa tiene algunos programas o iniciativas para ayudar a los empleados a lidiar con el estrés?



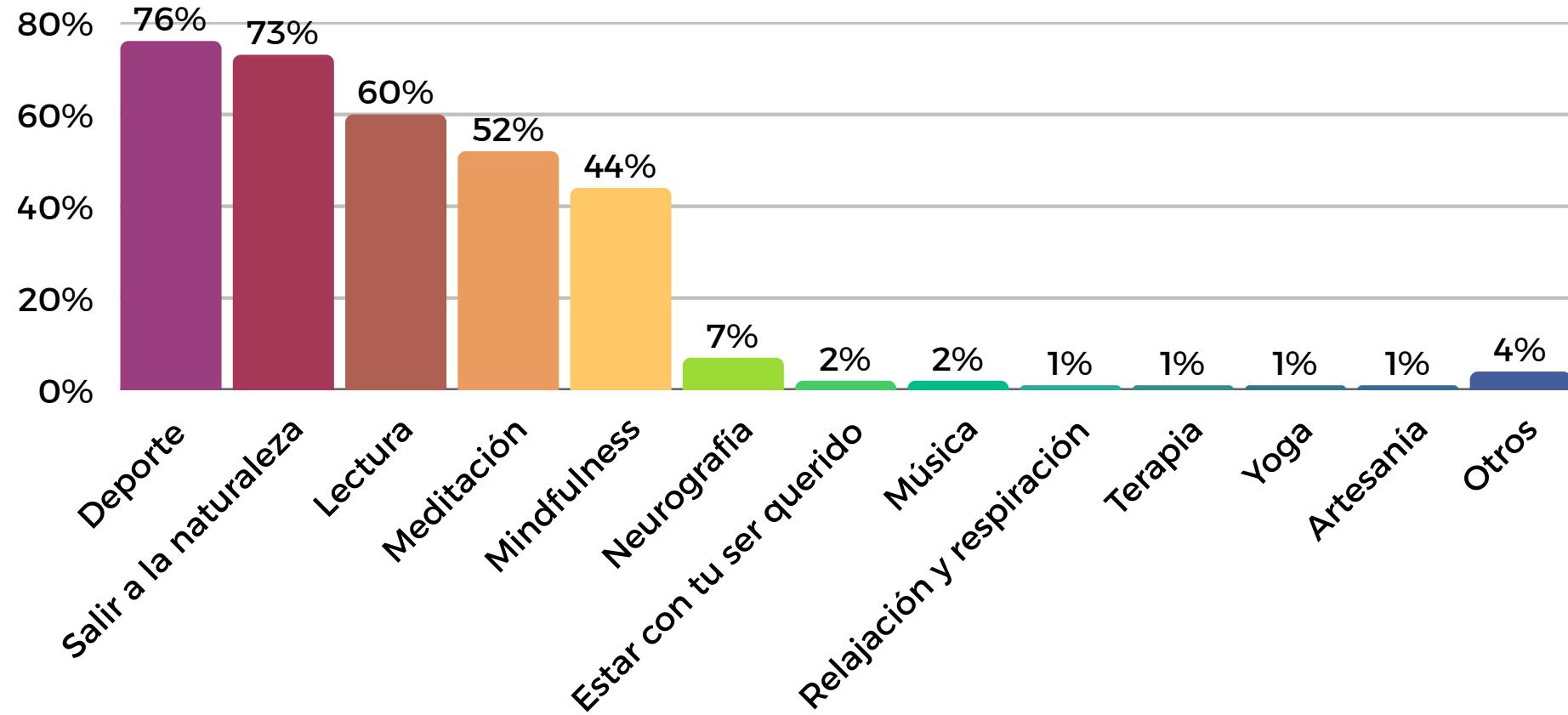
SISTEMA DE APOYO

¿Cómo describirías la cultura dentro de tu organización?



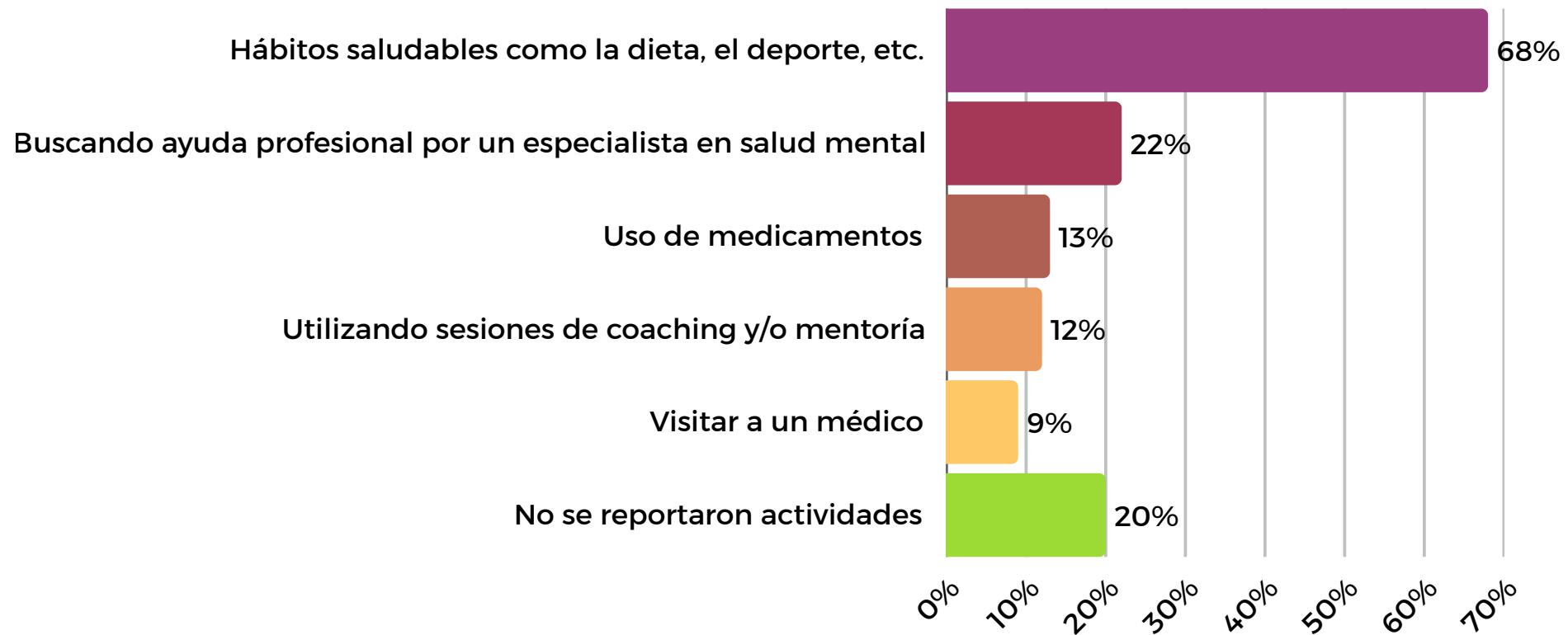
CÓMO AFRONTAR EL ESTRÉS

¿Qué técnicas para afrontar el estrés conoces?



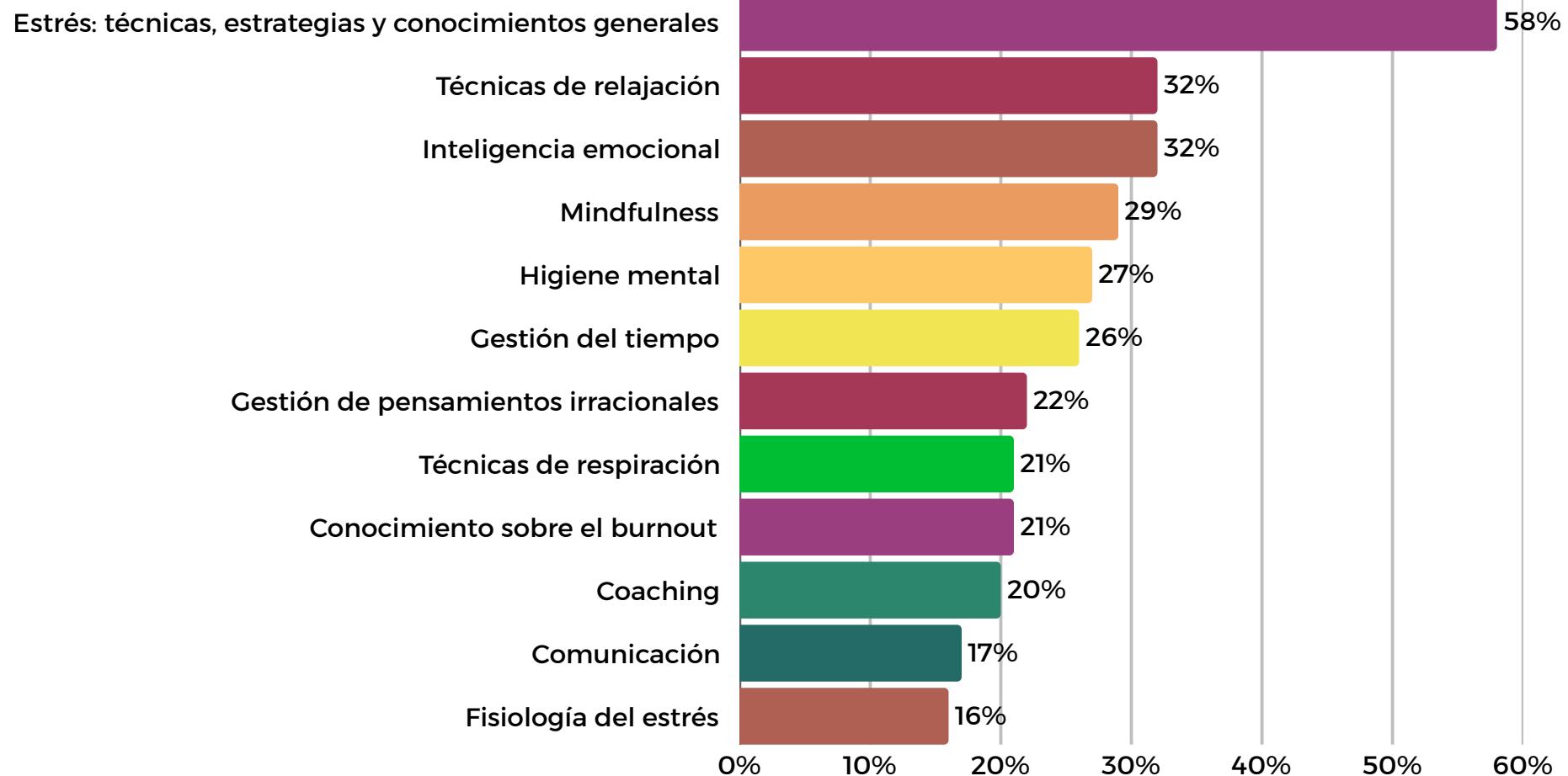
CÓMO AFRONTAR EL ESTRÉS

¿Alguna vez ha intentado controlar el estrés o burnout relacionado con el trabajo mediante:



CÓMO AFRONTAR EL ESTRÉS

Formaciones preferidas para recibir:



IMPACTO DE LA COVID-19

¿Cómo han afectado las implicaciones del COVID-19 a sus niveles de estrés?

En algunas áreas han afectado positivamente mis niveles de estrés, en otras negativamente.

38%

Han afectado negativamente mi nivel de estrés.

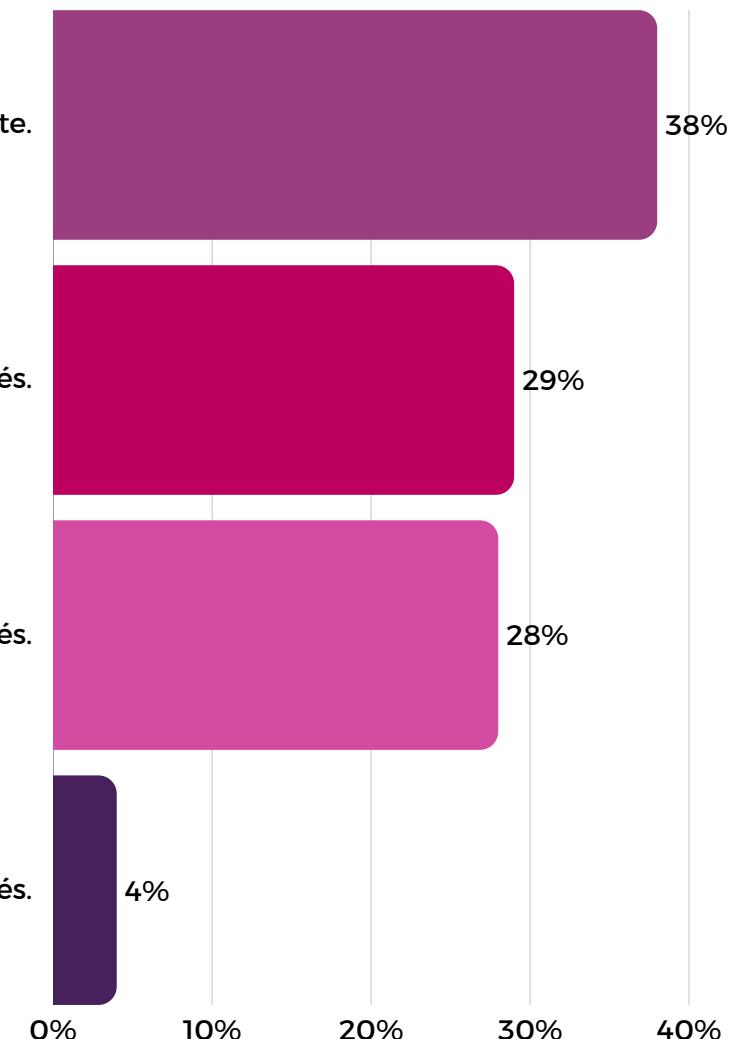
29%

No han afectado mi nivel de estrés.

28%

Han afectado positivamente mis niveles de estrés.

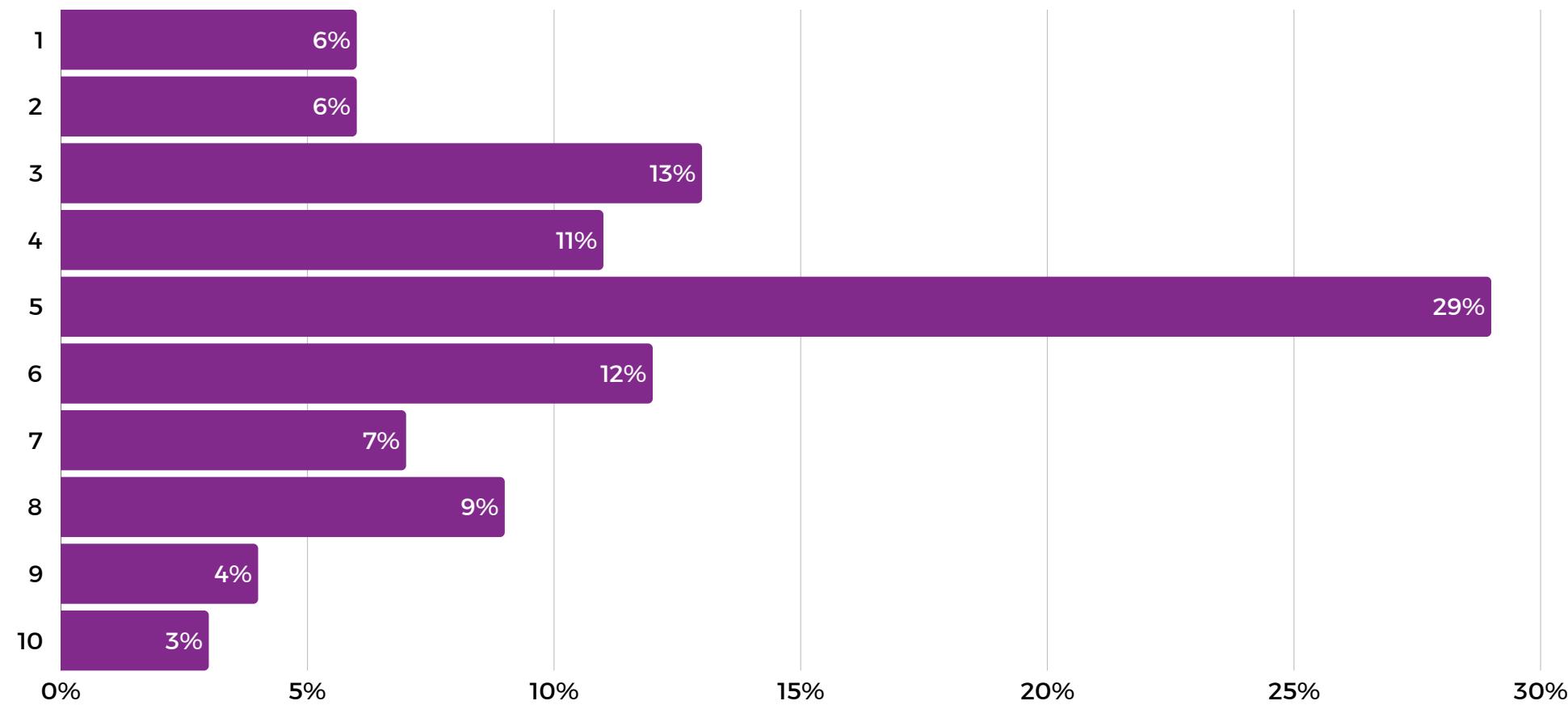
4%



IMPACTO DE LA COVID-19

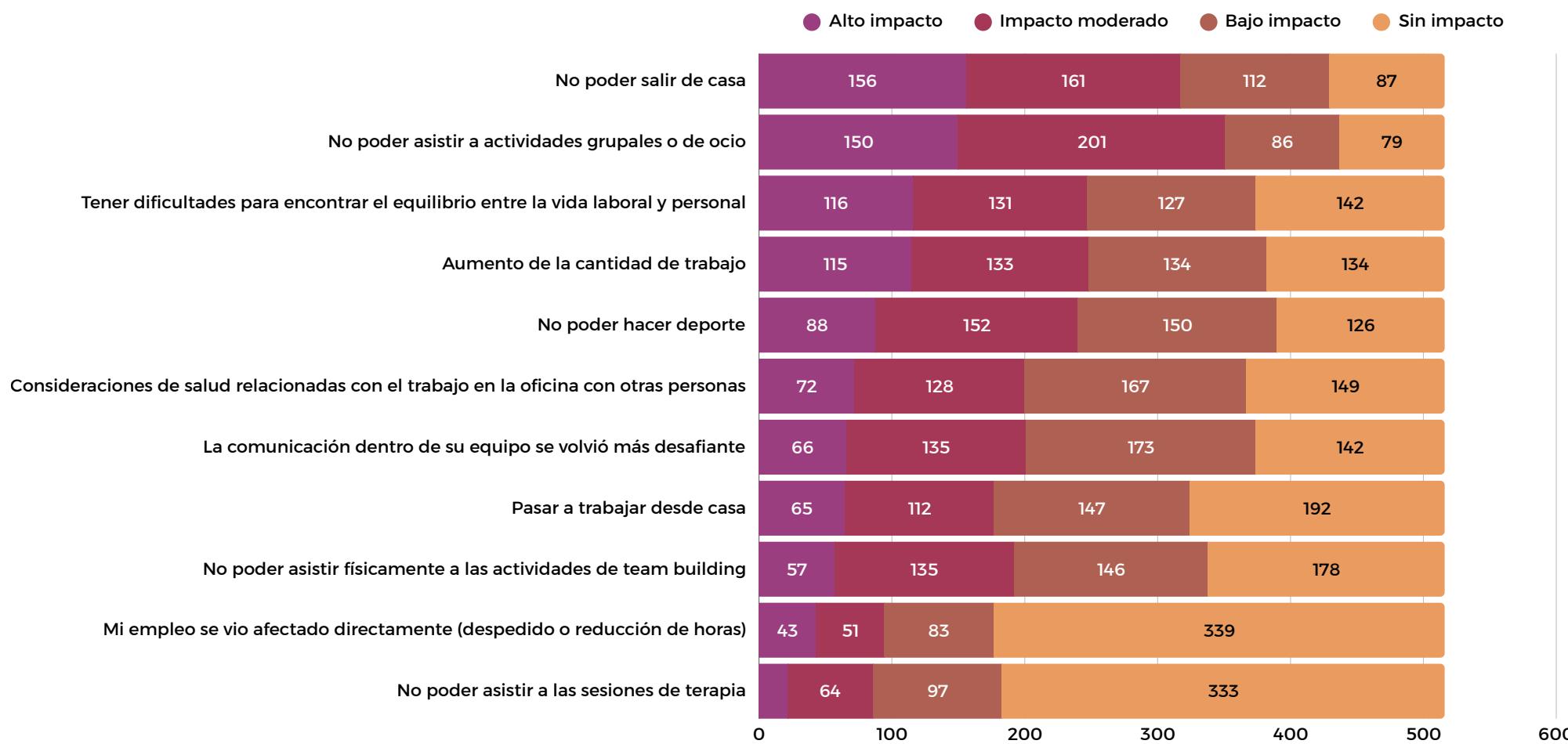
¿Cómo ha afectado la COVID-19 a tu equilibrio entre vida laboral y personal?

(1 = nada afectado | 10 = afectación máxima)



IMPACTO DE LA COVID-19

¿Qué factor/es relacionados con el COVID-19 han impactado más en los niveles de estrés?



B. Metodología de grupos focales

Para las finalidades del proyecto, cada socio optó por recopilar las respuestas individualmente o mediante un formato de discusión grupal. En el caso de las respuestas colectivas, el moderador del grupo focal fomentó la comunicación de forma abierta y espontánea. El objetivo del moderador era generar el máximo número posible de ideas y opiniones de la mayor cantidad posible de participantes dentro del tiempo asignado.

El tiempo ideal para un grupo focal oscilaba entre 45 y 90 minutos cuando se organizaba en un entorno colectivo. Los grupos focales se estructuraron en torno a un conjunto de preguntas cuidadosamente predefinidas. Idealmente, los comentarios de los participantes estimulaban e influían en la reflexión y el intercambio de ideas de los demás. Algunos participantes incluso cambiaron sus ideas y opiniones durante el debate.

En los grupos focales se utilizaron tres tipos de preguntas:

1. Las preguntas de participación fueron diseñadas para presentar el tema a los participantes y ayudarlos a sentirse cómodos en el entorno de discusión.
2. Se utilizaron preguntas de exploración para profundizar en la discusión y recopilar información detallada.
3. Se hicieron preguntas de salida al final para garantizar que no se pasaran por alto puntos importantes durante la sesión.

PREGUNTAS DE PARTICIPACIÓN (no obligatorias)

1. ¿Por qué decidió unirse al grupo focal?
2. ¿Qué le gustaría obtener como aprendizaje del grupo focal?
3. ¿Qué sabes del proyecto StressOUT?
4. ¿Tiene alguna expectativa que le gustaría compartir antes de comenzar?
5. Describa su organización y su función en ella:

• PREGUNTAS DE EXPLORACIÓN

1. ¿La empresa en la que trabaja cuenta con un Plan de Bienestar Corporativo? Por favor, descríbalo. De no ser así, ¿qué cree que debería incluir dicho plan?
2. ¿Su empresa cuenta con una política de capacitación/trabajo en temas relacionados con la inteligencia socioemocional? ¿Cuál en concreto?
3. ¿Qué métodos, capacitaciones o eventos se implementan en su empresa para reducir el estrés, prevenir el burnout y mejorar el equilibrio emocional de los empleados? ¿Cuál es su efecto? ¿Cómo aceptan estas medidas los empleados y gerentes? ¿Cómo les afectan?
4. ¿La empresa incentiva a sus empleados a asistir a terapia, clases de yoga o alguna forma alternativa de autodesarrollo y relajación?
5. ¿Cómo han afectado las implicaciones del COVID-19 a los niveles de estrés en su organización?

6. ¿Cuáles son las causas más comunes de una situación estresante relacionada con el trabajo en su organización?
7. ¿Qué políticas gubernamentales/administrativas respecto a la gestión del estrés sigue su empresa (horario laboral, vacaciones, beneficios, etc.)?
8. ¿La empresa ofrece días libres adicionales o horarios flexibles a los padres y personas a cargo de familiares?
9. ¿Cómo se mide la productividad dentro de la empresa?
10. ¿Qué políticas adicionales cree usted que son necesarias a nivel organizativo, local, nacional y europeo?
11. ¿Qué nos recomendarías incluir en nuestro programa de formación?
12. ¿Qué método de impartición de formación en gestión del estrés le resultaría más útil?

PREGUNTAS DE SALIDA

1. ¿Qué resultados del proyecto le gustaría utilizar en su trabajo?
2. ¿Cómo fue para usted la experiencia durante la realización del focus group?
3. ¿Tienes algún comentario o recomendación?

C. Marco nacional de investigación documental

Tras completar los grupos focales en los países participantes y revisar los datos iniciales de la encuesta, que incluyeron más de 150 respuestas, los socios del proyecto procedieron a un análisis más profundo de los aspectos legales, administrativos y otros aspectos relevantes que influyen en el entorno laboral en cada contexto nacional. Este paso fue esencial para comprender mejor las condiciones estructurales y sistémicas que configuran las experiencias y oportunidades profesionales.

Dado que la legislación impacta significativamente la vida profesional de todos los ciudadanos, en particular en relación con los derechos laborales, las condiciones laborales y el acceso a los servicios, cada socio debía proporcionar información detallada de su país. Esto incluía no solo una visión general del marco legal vigente, sino también información sobre la implementación práctica, las lagunas normativas y las realidades administrativas que pueden afectar a las personas en la fuerza laboral, especialmente a quienes pertenecen a grupos vulnerables o subrepresentados.

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN NACIONAL

¿Cómo define la legislación laboral la duración estándar de la semana

1. laboral? ¿Está definida la hora del almuerzo en la legislación? ¿Se definen otros descansos?

2. ¿Cuál es el número mínimo de días de vacaciones pagadas anuales que un empleador debe proporcionar según la legislación laboral?

3. ¿Cuál es el marco legal nacional sobre horas extras? ¿Qué compensación garantiza la legislación laboral? ¿Qué requisitos y normativas garantizan que los empleados estén familiarizados con la legislación y que los empleadores la cumplan?

4. ¿Cómo se regulan en la legislación laboral nacional las condiciones de trabajo flexibles, como el horario flexible, el teletrabajo y la oficina híbrida, etc.? ¿Incentiva la legislación laboral nacional a los empleadores a ofrecer condiciones de trabajo flexibles a sus empleados?

5. ¿La legislación laboral nacional exige o incentiva a las empresas a ofrecer condiciones de trabajo más privilegiadas o flexibles a empleados con necesidades especiales, como padres de niños pequeños, cuidadores, ancianos, estudiantes, etc.?

6. ¿Existen iniciativas nacionales para concienciar sobre la salud mental, reducir el estrés laboral y prevenir el síndrome de burnout? ¿Existe financiación nacional para financiar estas iniciativas?

7. ¿Alguno de los informes anuales obligatorios que las empresas deben presentar por ley incluye secciones sobre salud mental (por ejemplo, políticas organizacionales y estadísticas sobre el estado actual, acciones de prevención, plan de acción sobre burnout, número de días de baja por enfermedad tomados debido a problemas de salud mental, etc.)?

CUESTIONARIO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN

8. ¿Existe alguna legislación sobre cursos de formación en salud mental en su país que sea obligatoria para los empleadores? En caso afirmativo, ¿con qué base? ¿La ley especifica si estos días (dedicados a la formación) son pagados por el empleador, se utilizan como parte de las vacaciones anuales retribuidas del empleado o de alguna otra manera?
9. ¿Está cubierta la salud mental por el sistema nacional de seguridad social? ¿Qué tipos de servicios ofrece?
10. ¿El sistema nacional de salud contempla la baja por síndrome de burnout? ¿Están los médicos de cabecera familiarizados con esta condición?
11. ¿Cubre el seguro médico nacional las sesiones de psicoterapia? En caso afirmativo, ¿bajo qué condiciones, cuántas sesiones o es una cantidad fija (por ejemplo, hasta 300 euros al año)? ¿Existen criterios de elegibilidad para los terapeutas cuyos servicios están cubiertos por el sistema y el tipo de terapia?
12. ¿Es habitual que los paquetes de salud adicionales incluyan servicios de psicoterapia? ¿En qué condiciones, cuántas sesiones o hasta qué importe anual? ¿Se incluye la salud mental en el paquete de reconocimiento médico anual? ¿Cómo de común es que las empresas proporcionen servicios adicionales de salud mental a sus empleados?
13. ¿Existen asociaciones/organizaciones que brinden apoyo gratuito en materia de salud mental (terapia u otras formas de facilitación)?
14. ¿Algún otro comentario o consideración?

REFERENCIAS UTILIZADAS PARA LOS DATOS DE INVESTIGACIÓN NACIONALES



Bulgaria

Consejo de Ministros de la República de Bulgaria. (2025). Ordenanza sobre jornada laboral, descansos y permisos. Boletín Oficial del Estado.

Agencia Ejecutiva de la Inspección General del Trabajo de la República de Bulgaria. (2025). Horario de trabajo. Portal de trabajadores desplazados.

Agencia Ejecutiva de la Inspección General del Trabajo de la República de Bulgaria. (2025). Periodos de descanso. Portal de trabajadores desplazados.

Agencia Nacional de Empleo de la República de Bulgaria (2025). Padres en el empleo 2.0. Portal de trabajadores desplazados.

UNICEF Bulgaria. (s.f.). Empezar sin una plataforma: Por el autocuidado y la salud mental de los adolescentes.

REFERENCIAS UTILIZADAS PARA LOS DATOS DE INVESTIGACIÓN NACIONALES



España

Ministerio de Trabajo y Economía Social de España. (2025). Guía laboral.

Ministerio de Trabajo y Economía Social de España. (2020). Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado.

Ministerio de Sanidad de España. (9 de junio de 2023). El Ministerio de Sanidad promoverá un enfoque integral de salud mental en Europa durante la Presidencia española del Consejo de la UE. La Moncloa.

Ministerio de Sanidad de España. (9 de mayo de 2022). Plan de acción en salud mental 2022-2024. Dirección General de Salud Pública.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (Abril de 2023). Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027: Resumen ejecutivo.

Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos. (2023). Salud mental en España.

Confederación Salud Mental España. (s.f). Proyectos y programas para entidades adheridas.

1

Ministerio de Sanidad español. (2008). Prestaciones del Sistema Nacional de Salud.

Haro, I. (26 de febrero de 2022). Los tribunales comienzan a reconocer las bajas laborales por síndrome de burnout que afecta a muchos autónomos. Autónomos y Emprendedores.

Confederación Salud Mental España. (s.f). Confederación Salud Mental España.

REFERENCIAS UTILIZADAS PARA LOS DATOS DE INVESTIGACIÓN NACIONALES



Croacia

República de Croacia. (2023). Ley del Trabajo (Boletín Oficial núm. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

República de Croacia. (2025). Ley de prestaciones por maternidad y paternidad (Boletín Oficial n.º 34/2025).

República de Croacia. (12 de junio de 2013). Ley del Seguro Médico Obligatorio (Boletín Oficial n.º 80/13).

REFERENCIAS UTILIZADAS PARA LOS DATOS DE INVESTIGACIÓN NACIONALES



Chipre

República de Chipre. (s.f.). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

República de Chipre. (2008). Guía de empleo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

República de Chipre. (s.f.). Sistema General de Salud (GeSY). Organización del Seguro de Salud.

REFERENCIAS UTILIZADAS PARA LOS DATOS DE INVESTIGACIÓN NACIONALES



Países Bajos

Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo de los Países Bajos (10 de mayo de 2010).
Ley de Jornada Laboral (versión en inglés).

Boundless EOR. (s.f.). Horario laboral en los Países Bajos. Boundless EOR.

Agencia Empresarial de los Países Bajos (s.f.). Derecho a vacaciones. Business.gov.nl.

IamExpat. (s.f.). Bajas por enfermedad, maternidad y tiempo libre en los Países Bajos.

L&E Global. (20 de abril de 2025). Condiciones laborales en los Países Bajos.

Federación Mundial del TDAH. (2021). Declaración de Consenso Internacional de la Federación Mundial del TDAH. The Lancet Psychiatry, 8(4), 323-333.

Cámara de Comercio de los Países Bajos (KVK). (s.f.). Teletrabajo: los derechos de los empleados. Business.gov.nl.

1

Rijksoverheid. (n.d.). Arbeidsomstandigheden: thuiswerken.

CMS. (s.f.). Guía experta de CMS para trabajo remoto: Países Bajos.

Compruebe je trabajador. (s.f.). Estrés voorkom: maak je leven makkelijk.

La Haya Online. (3 de noviembre de 2014). El Ministro inaugura hoy la Semana de Control del Estrés Laboral.

Comisión Europea. (28 de noviembre de 2023). Salud mental en los Países Bajos. Wiki Juvenil.

Arboportal. (2024, 11 de noviembre). Semana van de Werkstress.

Theeboom, T., Beersma, B., y Van Vianen, A. E. M. (2014). ¿Funciona el coaching? Un metaanálisis sobre los efectos del coaching en los resultados individuales en un contexto organizacional. International Coaching Psychology Review, 9(1), 6–18.

Expatica. (12 de junio de 2025). Acceso a servicios de salud mental en los Países Bajos.

1

Agencia Empresarial de los Países Bajos (RVO). (s.f.). Tensión física y psicosocial.
Business.gov.nl.

GMW Abogados. (s.f.). Enfermedad y burnout.

Houtman, I. (16 de julio de 2015). Países Bajos: Ayudando a los empleados con
problemas de salud mental a reincorporarse al trabajo. Fundación Europea para la
Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

Consultorio de psicoterapia y psicología Well Being B.V. (sin fecha). Reembolso de
gastos.

De Nederlandse ggz. (Dakota del Norte.). Información en inglés.

Conclusiones



Según los resultados de la encuesta y los grupos focales realizados en cinco estados miembros, nuestro consorcio concluyó que, si bien se han implementado medidas específicas a nivel organizacional y nacional, en la mayoría de los países aún no se ha implementado un enfoque integral para abordar el estrés y el burnout laboral. Si bien algunas empresas ya han comenzado a impartir capacitaciones en salud mental y a ofrecer beneficios como condiciones laborales flexibles o acceso gratuito a servicios psicológicos, los resultados de nuestra encuesta sugieren que el 81 % de las organizaciones no cuenta con un plan de bienestar corporativo, solo el 9 % declara haber recibido capacitación sobre gestión del estrés más de una vez al año, mientras que más del 70 % declara que le gustaría recibirla en el futuro, y solo el 1 % de los encuestados mencionó la terapia como una técnica de afrontamiento del estrés que conoce.

En los grupos de discusión, muchos asistentes destacaron la importancia de trabajar en la prevención, en lugar de en la corrección, una vez que el estrés ya afecta a los empleados. Otras recomendaciones generales de los grupos de discusión fueron la necesidad de mayor apoyo a los empleados que experimentan burnout o estrés laboral a nivel nacional, y que, incluso cuando ya se ha establecido el marco legal, es necesario un mayor esfuerzo de control para garantizar su cumplimiento. Por último, nuestro consorcio recomienda más acciones de concienciación dirigidas a la población en edad laboral activa.

Resumen



El proyecto StressOut tiene como objetivo proporcionar herramientas para la prevención y la gestión del estrés tanto a nivel personal como empresarial.

Entre otras actividades incluidas en la agenda del proyecto, el consorcio que lo respalda, formado por seis organizaciones de cinco estados miembros de la UE (Bulgaria, Croacia, España, Chipre y Países Bajos), ha elaborado un documento de recomendaciones políticas basado en las siguientes actividades:

1. Se realizó una encuesta internacional (2023 - 2025), recogiendo 516 respuestas en total.
2. En total, se realizaron 14 grupos de debate y 5 entrevistas individuales en los mismos Estados miembros, a las que asistieron 96 participantes, en representación de empleados, empleadores y personal directivo, para confirmar y ampliar los resultados recogidos en la encuesta.
3. Se ha realizado una investigación nacional en los mismos cinco Estados miembros para profundizar el conocimiento y la comprensión de las prácticas actuales y el marco jurídico implementado.

Con base en los resultados de la encuesta y los grupos focales realizados en los cinco estados miembros, nuestro consorcio concluyó que, si bien se han implementado algunas medidas separadas a nivel organizacional y nacional, en la mayoría de los países todavía no se ha introducido un enfoque integral para

abordar los problemas del estrés y el burnout relacionados con el trabajo.

Si bien algunas empresas ya han comenzado a realizar capacitaciones en salud mental y brindar algunos beneficios como condiciones de trabajo flexibles o acceso gratuito a servicios psicológicos, los resultados de nuestra encuesta sugieren que el 81% de las organizaciones no tienen un plan de bienestar corporativo, solo el 9% informa haber recibido capacitación relacionada con el manejo del estrés más de una vez al año, mientras que el 78% informa que su organización la brinda muy rara vez o nunca, y solo el 1% de los encuestados informó que la terapia es una técnica de afrontamiento del estrés que conocen.

Con base en las opiniones de los participantes y las recomendaciones de los grupos focales, nuestro consorcio sugiere que se preste mayor atención a la prevención, en lugar de a la corrección una vez que el estrés ya afecta a los empleados. Otras recomendaciones generales derivadas de los grupos focales son la necesidad de mayor apoyo a los empleados que experimentan burnout o estrés laboral a nivel nacional, y que, incluso cuando ya se ha establecido el marco legal, es necesario un mayor esfuerzo de control para garantizar su cumplimiento. Por último, nuestro consorcio recomienda más acciones de concienciación dirigidas a la población en edad laboral activa en general.

MÁS INFORMACIÓN



www.stressout-project.eu



@proyecto-stressout



@stressout.proyecto

El consorcio detrás del proyecto StressOut

Detrás del proyecto StressOut hay 6 organizaciones procedentes de 5 países europeos: Bulgaria, Chipre, Croacia, España y Países Bajos.

