

NUEVOS RIESGOS PARA LA SALUD EN UN CAPITALISMO FLEXIBLE. Respuesta de los sindicatos en Alemania

Klaus Pickshaus¹

La prevención puede ser exitosa

En la Europa de finales de los años 1980 ocurrió un cambio radical en el ámbito de la protección laboral y la prevención de los riesgos a la salud asociados con el trabajo: la *Directiva del Marco sobre Seguridad y Salud en el Trabajo* permitió que por vez primera se introdujera un cambio paradigmático. Esto se debió a un periodo pasajero de reformas en la Unión Europea, durante el cual los sindicatos pudieron ejercer influencia. La prevalencia vinculante otorgada desde entonces a la prevención estipula, entre otras cosas, la necesidad de evitar y combatir desde sus orígenes todo tipo de riesgo en el lugar de trabajo. Todo lo relacionado con la protección contra riesgos laborales debía ser considerado durante la fase de planeación de medidas que conllevaran cambios técnicos o de índole organizacional, así como durante la adquisición de maquinaria y productos. Los riesgos que no se pudieran evitar debían ser evaluados con el fin de tomar medidas que permitieran su disminución. Adicional-

1 Politólogo, ex-jefe de departamento salud y seguridad de trabajo de la ejecutiva de IG Metall, periodista político. Correo electrónico: klaus.picshaus@t-online.de

mente, era necesario tener en cuenta que no era el ser humano quien debía acoplarse a las condiciones laborales, sino que por el contrario, el trabajo debía estar diseñado de tal manera que fuese adecuado a las personas. Las medidas de protección colectivas siempre tienen mayor importancia que las medidas de seguridad individuales. A esto cabe añadir la importancia de involucrar a los empleados mismos en este continuo proceso. Todo esto ciertamente redundó en un cambio paradigmático, teniendo en cuenta que la protección contra riesgos laborales siempre estuvo orientada hacia la técnica y la experticia, además de ser un concepto regido por la idea de mejorar falencias, mas no por la prevención.

Estas directrices debían ser implementadas en cada una de las legislaciones nacionales de los países europeos —en Alemania se llevó a cabo desde 1996—, generando importantes avances, especialmente en áreas que tradicionalmente habían representado un riesgo para la salud como los accidentes laborales y la carga física excesiva, entre otras. En todo este proceso fue igualmente positivo que, de manera conjunta con la inspección estatal de la salud y la seguridad en el trabajo, las aseguradoras empezaran a desempeñar un papel importante en la implementación de medidas preventivas.

A diferencia de la situación que aparentemente experimentaban muchos países latinoamericanos, Alemania logró disminuir la accidentalidad laboral de manera considerable. Un ejemplo: mientras en 1960 se registraban 110 accidentes laborales por cada 1.000 empleados de tiempo completo, para 2013 se logró disminuir dicha cifra hasta alcanzar su índice histórico más bajo: 24 accidentes laborales por cada 1.000 empleados de tiempo completo. De manera particular, se pudieron reducir los accidentes laborales de carácter letal, a casi a una décima parte de las cifras registradas en 1960 (véase tabla 1). El sector agrícola y el de la construcción siguen siendo los campos laborales en los cuales se presentan la mayor parte de este tipo de accidentes.

Tabla 1**Reporte Anual sobre Seguridad y Salud en el Trabajo**

Año	1960	2001	2014
Accidentes laborales	2,7 Millones	1,4 Millones	0,95 Millones
Accidentes laborales letales	4 900	1 100	639
Accidentes durante el desplazamiento		0,23 Millones	0,18 Millones

Fuente: Oficina Federal para la Protección contra Riesgos Laborales y de Medicina Laboral

Tal éxito en la prevención está fundamentado en las dos siguientes razones: por un lado, se formuló una legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo, implementada a nivel europeo, mediante la cual se estipula que los riesgos laborales deben ser combatidos desde el origen y hace énfasis en la necesidad de llevar a cabo evaluaciones de riesgo exhaustivas. Por otro, se creó una inspección para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, constituida por entidades estatales y por las mismas aseguradoras.

Sin embargo, durante este proceso se han identificado algunos aspectos negativos que no pueden ser ignorados. Debido a una política neoliberal de austeridad que también impera en Europa y Alemania, los recursos destinados a la inspección han sido fuertemente restringidos en los últimos años. Adicionalmente, la legislación que regula la salud y la seguridad en el trabajo sigue teniendo falencias con respecto a la prevención de riesgos nuevos, especialmente los que tienen que ver con situaciones de estrés vinculado al trabajo.

Aumento de nuevos riesgos para la salud generados por la carga psicológica en el trabajo

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado que el estrés generado por causas laborales es «uno de los grandes riesgos del siglo XXI». De acuerdo con los cálculos de dicha organización para 2020, uno de cada dos casos de enfermedad será atribuible al estrés. El estrés, al igual que la carga psicológica en el lugar de trabajo han experimentado un considerable aumento, especialmente en países industrializados, debido a que los límites de lo que implica el trabajo han ido desapareciendo (eliminación de barreras frente a lo laboral), así como al crecimiento de la intensidad de trabajo.

Los resultados de una encuesta realizada en 2012 por los sindicatos (el llamado Índice de la Confederación de Sindicatos de Alemania: Buen Trabajo) confirma esta tendencia:

- La intensidad laboral ha ido en aumento en cuatro quintas partes de los empleados alemanes, aumento que en más de la mitad de ellos es de proporciones considerables.
- La cantidad de empleados que frecuente o regularmente debía realizar tareas de manera apresurada se incrementó hasta alcanzar un índice del 56% en 2012.
- El 44% de los empleados se siente frecuente o regularmente vacío o agotado después de la jornada laboral. Llamamos particularmente la atención los siguientes datos: el 75% de los empleados dice tener que trabajar de manera apresurada con mucha frecuencia. Entre ellos, un 71% ha sufrido un incremento considerable en la intensidad del trabajo. Un 69% de los empleados asegura trabajar, con mucha frecuencia, bajo condiciones difíciles de cumplir (Índice de la Confederación de Sindicatos de Alemania: Buen Trabajo, 2013).

El Reporte de Estrés de 2012 en Alemania, del Instituto Federal de Seguridad en el Trabajo y Medicina Laboral, informe

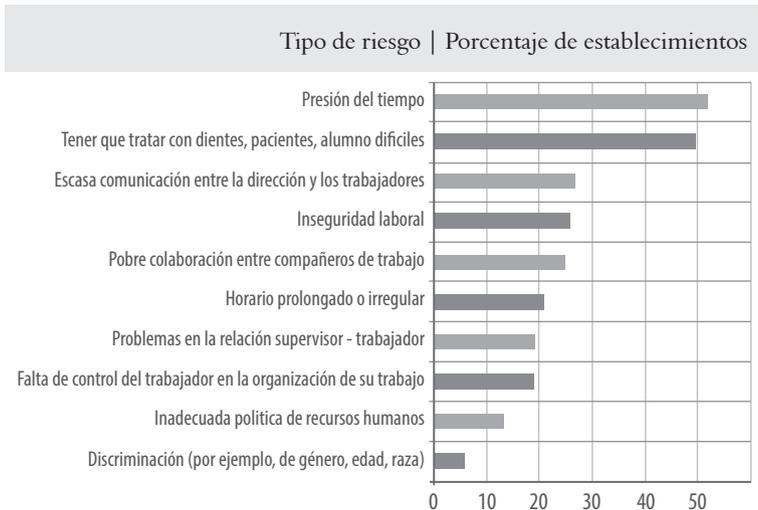
basado en una encuesta representativa realizada entre aproximadamente 20.000 trabajadores, que lo convierte en la base de datos mejor fundamentada y más actualizada de Alemania en la actualidad, determina de manera concisa que

los factores que con mayor frecuencia se mencionan al hablar de las exigencias a las que se enfrenta una persona en el ámbito laboral y su organización son los siguientes: tener que atender distintas actividades al mismo tiempo (situación conocido como multitarea o multitasking); gran presión en lo relacionado con horarios y el rendimiento; interrupciones o molestias durante el tiempo laboral; el tener que trabajar con demasiada rapidez; tener que repetir continuamente la misma labor (monotonía). De igual manera han aumentado los problemas de salud asociados al contexto laboral. Mientras más problemas de salud se mencionen, crece igualmente el índice de los que están relacionados con la intensidad laboral. Por ejemplo, ha aumentado considerablemente el índice de problemas por presión en lo relacionado con horarios y el rendimiento, o los vinculados al fenómeno de multitareas. Al mismo tiempo, a mayor número de problemas de salud reportados es menor la cantidad de recursos destinados (Instituto Federal de Seguridad en el Trabajo y Medicina Laboral 2013: 164).

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (OSHA) ha recopilado datos en 27 países europeos que develan cuáles factores y en qué proporción han contribuido al aumento de la carga psicológica laboral. En primera instancia se menciona la presión por el tiempo, le siguen las dificultades en el trato con clientes/pacientes, etc., la deficiencia en la comunicación entre los empleados y la inseguridad laboral, entre otros factores (véase figura 1).

Figura 1

Presencia de riesgos sicosociales en el establecimiento



Fuente: ESENER (2009)

El acuerdo europeo para el bienestar social en lo relacionado con el estrés por causas laborales del año 2004 (acuerdo al que se llegó tras largas negociaciones entre las organizaciones patronales y sindicales), reconoció como obligación la promoción de la prevención. Tal obligación ya había sido estipulada por las directrices del marco para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, acordadas en 1989. Según este acuerdo, «los problemas vinculados al estrés laboral deben ser considerados como una de las medidas a tomar, debido a que representan un factor de riesgo para la seguridad y la salud laboral».

Además, se identificaron factores concretos relacionados con la prevención en el trabajo que han de convertirse en tareas a implementar; algunos de los cuales son:

- La organización y los procesos en el trabajo (regulación del tiempo laboral, posibilidad de actuar y decidir, concordancia entre las habilidades del empleado y las exigencias del cargo, carga laboral, etc.).
- Las condiciones laborales y el entorno laboral (exposición a situaciones molestas como ruido, calor excesivo, materiales de riesgo, etc.).
- La comunicación (poca claridad en relación al resultado de las labores que se han de desempeñar, perspectivas laborales o estar sujeto a cambios, etc.).
- Factores subjetivos (presión emocional o social, sensación de no lograr hacer algo satisfactoriamente, la aprobación o la falta de ella, etc.) (Kamp y Pickshaus, 2011).

El estrés vinculado al ámbito laboral y a la carga psicológica en el trabajo pueden tener consecuencias en la salud de diversa índole:

A pesar de desempeñar un papel crucial en relación a los accidentes laborales, el estrés es sobre todo un factor determinante en la aparición de enfermedades sicosomáticas, afectando de manera particular el sistema óseo y muscular, y en la aparición de enfermedades cardiovasculares o gastrointestinales. Cabe mencionar que el estrés está íntimamente relacionado con la aparición de enfermedades psicológicas como la depresión.

Los accidentes laborales y las enfermedades profesionales se encuentran reguladas por la legislación alemana y solo representan una pequeña parte de la totalidad de enfermedades generadas por el trabajo (véase figura 2). En estos pequeños segmentos, se puede advertir éxito en la prevención. Sin embargo ha llegado el momento de que la prevención concentre la totalidad de las enfermedades derivadas del trabajo y es fundamental dirigirse a abarcar todos los factores que puedan generarlas.

Figura 2

Tipos de afecciones derivadas del trabajo

Los accidentes laborales y las enfermedades profesionales sólo suponen una pequeña parte de todas las enfermedades derivadas del trabajo.

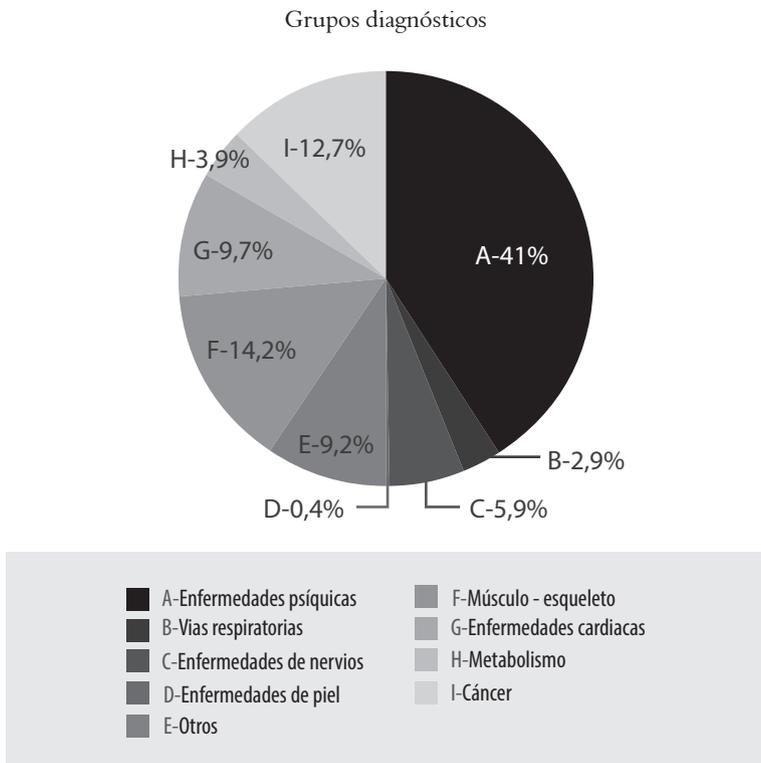


En años recientes Alemania ha experimentado un aumento en las enfermedades psicológicas. Las ausencias laborales, ocasionadas por este tipo de enfermedades han pasado de 53,5 millones de días en 2010 a 79 millones de días en 2013, reflejando en un 40% de los casos, ser el factor principal para una jubilación anticipada. Entre los años 2000 y 2014, los casos de jubilación anticipada por motivos de enfermedades psicológicas, se duplicaron en Alemania. Los casos de jubilación anticipada ocasionados por trastornos óseo-musculares fueron del 14,2% y por cáncer un 12,7%; aunque las anteriores cifras sean reflejo de grupos representativos, muestran una cuota mucho a la de enfermedades psicológicas (véase figura 3).

Enfermedades psicológicas —causa principal de jubilación anticipada

Figura 3

Enfermedades psíquicas y otras enfermedades



Fuente: Deutsche Rentenversicherung [Seguro Alemán de Pensiones], Berlín 2012

Las discusiones alrededor de las ciencias sociales y de la psicología laboral en Alemania toman muy en serio estos resultados. El aumento de las enfermedades psicológicas es considerado por algunos como síntoma de que la flexibilización del mundo laboral moderno, así como el hecho de que el mismo esté deter-

minado por los mercados financieros, redunde en una tendencia dirigida hacia cuadros patológicos (Pickshaus, 2014).

La tendencia general hacia una «aceleración en el ritmo de vida», constatada por científicos de las disciplinas anteriormente mencionadas, se refleja en cada uno de los aspectos de nuestra sociedad. De tal manera, se puede concluir que los procesos inducidos por el mercado capitalista y la aceleración del ritmo de vida

se ven reflejados en cuadros socio-patológicos de depresión y síndrome de agotamiento, entre otros [...] Los pacientes con síndrome de agotamiento o depresión severa ya no pueden ser reactivados; se encuentran en un estado de desaceleración obligada y para los procesos de manejo capitalista, por lo menos desde la perspectiva de la productividad, arruinados (Dörre, Lessenich y Rosa, 2009: 298).

Las nuevas estrategias de gestión producen nuevos riesgos

Del modelo de capitalismo actual basado en la flexibilidad, ha emergido una economía del exceso, la cual se orienta hacia expectativas de rendimiento económico excesivas, transfiriendo también a los empleados metas a cumplir desmesuradas.

De lo anterior se sugiere una eliminación de las barreras frente a lo laboral y al hecho de «trabajar sin fin» —fenómenos presentes en amplios ámbitos del mundo laboral. En muchos casos pareciera que los empleados ponen voluntariamente su salud en riesgo. Por lo general, en los campos en los que se presentan estos fenómenos podemos encontrar nuevas formas de estrategias de gestión orientadas hacia la instauración de una forma indirecta de direccionar y controlar a los empleados. Tal forma indirecta de controlar una empresa está en muchos casos afectada por las premisas impuestas por los accionistas y ha encontrado una amplia difusión dentro del mercado capitalista orientado hacia la flexibilidad.

Esta forma indirecta de control tiene dos elementos primordiales:

Por un lado, a los empleados se les concede amplias competencias en relación a sus decisiones y su organización, de manera que tengan un trato auto-determinado frente a los requerimientos del mercado y de los clientes (sobre todo en lo que tiene que ver con el manejo del tiempo y la manera de desempeñar el trabajo).

Por otro lado, están directamente expuestos a los intereses de los clientes y los requerimientos del mercado, teniendo al mismo tiempo que orientarse hacia metas y condiciones marco predeterminadas (horarios, capacidad de personal, etc.). De igual manera se exige un pensamiento empresarial por parte de los empleados. El lema «hagan lo que quieran, pero de manera que sea rentable» resume clara y de manera concisa los elementos que caracterizan tal estrategia de gestión.

Los nuevos conceptos de gestión orientados hacia un control indirecto se corresponden con la difusión de nuevos instrumentos de inspección y nuevas formas de trabajo: el control a través de indicadores (en la industria automotriz, por ejemplo el *Target Costing*), los planteamientos centrados en la generación de resultados y los acuerdos de metas a cumplir son otros de los instrumentos en los que la auto-organización de los empleados es promovida; instrumentos que en primera instancia están vinculados a metas económicas de la empresa o a metas de rendimiento dentro del mercado financiero. En lo que respecta a la organización del trabajo, las formas de trabajo que encuentran una amplia difusión son aquellas que promueven la auto-organización y la cooperación, tanto a nivel individual como colectivo: tiempos de trabajo flexibles, definidos individualmente (tiempo laboral basado en la confianza), trabajo en proyectos, trabajo por grupos, entre otros.

Sin embargo, el control indirecto de los empleados por parte de la gerencia y la auto-organización de los primeros desemboca en una situación ambivalente para los trabajadores. En particular, los empleados calificados expresan que, por un lado, se encuentran expuestos a una mayor presión laboral y a la obligación de tener que involucrarse en procesos colaborativos que generan una mayor carga, mientras que, por otro lado, disfrutan más y se divierten durante el trabajo. De igual forma, el control indirecto implícitamente presupone que la orientación hacia criterios de mercado es un valor incuestionable que trae como consecuencia que aquellos criterios más humanistas que descalifican algunas condiciones en el trabajo se pierdan de vista siendo incluso, en algunos casos, negados.

En las formas de trabajo anteriormente mencionadas, se hace referencia a diversos síntomas que apuntan hacia un proceso paulatino de desgaste de la salud. Podemos enunciar por ejemplo el síndrome de agotamiento (o síndrome *burnt-out*), detrás del cual pueden esconderse problemas de depresión, cardíacos, gástricos, lumbares, auditivos, además de problemas relacionados con el sueño y el descanso. Los síntomas muchas veces son registrados como paradójicos, en palabras de un afectado: «actualmente me encuentro en un periodo de incapacidad, estoy sentado en casa y me siento afectado. Afectado por los síntomas y por los cambios en las condiciones laborales que se han ido implementando y que de hecho hacen que mi trabajo sea más agradable». Lo positivo es inseparable de lo negativo en el trabajo. Disfrutar del trabajo mientras se padece por él es algo imposible de separar.

Las contradicciones que existen en estas nuevas formas de manejo empresarial se relacionan con aspectos fuertemente ligados a características propias de un medio laboral adecuado y que fomenta la salud de los empleados, como pueden ser los altos niveles de autonomía, las tareas globales, la variedad en las labores a realizar, las posibilidades de desarrollo y la cooperación a nivel de la interacción social. Sin embargo, bajo estas nuevas condiciones laborales también se han identificado cargas

críticas para la salud. La nueva autonomía en el trabajo, también genera mayor presión. La intensidad laboral, sumada a los horarios extendidos en el trabajo aumentan de manera considerable los riesgos para la salud.

Los proyectos de prevención, al igual que las iniciativas sindicales que se concentran en las nuevas formas de trabajo, deben confrontar la objeción de que los problemas en los cuales se enfocan solo le competen a una mínima parte de lo que en realidad es un mundo laboral diverso. De hecho, los cambios en el mundo laboral han generado una diferenciación, a medida que el sector *obrero* de corte fordista y taylorista que sigue siendo mayoría, experimenta un descenso, existen dos polos que van en aumento, por un lado trabajadores calificados, cuya ocupación tiende a ser independiente y por el otro, trabajadores con empleos precarios, cuya labor se concentra en la ejecución de los *trabajos malos*. Los efectos retroactivos de la creciente precarización laboral pueden ser observados tanto en el ámbito obrero como en el ámbito del trabajo intelectual calificado. Estos se manifiestan en una tendencia general hacia la disminución de las seguridades, de tal modo que los riesgos del mercado recaigan con mayor frecuencia sobre los empleados y la sensación de inseguridad se convierta en un patrón de percepción colectivo.

Paralela a la disminución de las seguridades, la eliminación de las barreras frente a lo que implica el trabajo se ha convertido en una tendencia general que, de diversas maneras, ejerce una influencia en el mundo laboral, afectando no solo a los empleados calificados. A esta tendencia se suman también los cambios en las condiciones de rendimiento, las cuales son percibidas como factores en continuo crecimiento que implican una presión de tiempo y presión por la generación de resultados. Los límites entre el trabajo remunerado y la vida privada son percibidos cada vez por mayor cantidad de empleados como algo que tiende a desaparecer. El incremento progresivo de *enfermedades psicológicas vinculadas al trabajo* se encuentra indudablemente en estrecha relación con tales fenómenos.

La respuesta de los sindicatos: es necesario crear regulaciones

La experiencia nos ha demostrado que el éxito en las políticas de prevención de los países europeos se encuentra constantemente amenazado por la potencial desregularización a la que abogan tanto el capitalismo como las fuerzas políticas neoliberales. Este es un fenómeno que se ha venido acentuando en el marco del mercado financiero capitalista de corte flexible de los últimos 20 años. En los países con políticas estatales menos orientadas hacia lo social (por ejemplo los de Latinoamérica), las formas de manejo del capitalismo imposibilitan cualquier regularización que vaya en beneficio de los empleados. De acuerdo con la anterior, la conclusión de Karl Marx con respecto a las circunstancias que se generan alrededor del capitalismo industrial, sigue estando vigente: «El capital no tiene consideración por la salud y el tiempo de vida de los trabajadores mientras no se vea obligado por la sociedad a tener en cuenta dichos aspectos» (Marx, 1972: 285).

No obstante, ¿es posible obligar al capitalismo a tener consideración por las necesidades de los trabajadores? Las luchas de los movimientos obreros en Europa y la de los sindicatos demuestran que es posible generar este tipo de logros en la regulación, logros que por demás se encuentran continuamente amenazados a ser revocados (Pickshaus, 2014).

Lo curioso es que los representantes del capitalismo reconocen los efectos de la regulación. El resultado de una encuesta que realizó la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo develó que el 90% de los representantes de empresas y gerentes encuestados reconoció tomar medidas para garantizar la seguridad de la salud únicamente al verse obligados por una regulación legalmente vinculante. Frente a la pregunta de cuáles medidas fueron tomadas por dichas empresas para disminuir los riesgos de enfermedades sicosociales, el 55% de los gerentes y representantes encuestados respondieron haber tenido en

cuenta solo aquellas medidas dictadas por la ley. El hecho de que el porcentaje de encuestados que dice haber implementado cambios que disminuyen el riesgo de adquirir enfermedades sicosociales en el trabajo sea menor, puede deberse a que en Europa y en Alemania aún existe un déficit en la regulación a este nivel, de manera tal que para las empresas, la presión para tomar medidas al respecto, no es perentoria (ESENER, 2009).

Teniendo en cuenta tal situación de riesgo, agudizada para los empleados, el déficit en la regulación conlleva un déficit en las medidas a tomar, al igual que —siendo este el verdadero problema— un déficit en la protección de los empleados. Sin lugar a dudas, no va a ser una simple ley más la que haga que las condiciones laborales con respecto a la salud de los trabajadores sean adecuadas, sin embargo esto podría —algo que no debe ser subvalorado— aumentar el grado de obligatoriedad de los empleadores y las personas encargadas de decidir el tipo de medidas de seguridad que deban ser tomadas por las empresas.

Es por esto que los sindicatos exigen la instauración de una normatividad en lo relacionado con la protección frente a los riesgos ocasionados por la carga psicológica. No se trata de empezar desde cero, sino de aprovechar los contenidos que ya existen; se puede aprovechar la experiencia de las empresas en las que, a pesar de no existir una ley vinculante, se han tomado medidas al respecto, al igual que los resultados de los muchos trabajos de investigación científica que han estudiado este fenómeno. Para este requerimiento de los sindicatos, hemos encontrado aliados políticos en muchas asociaciones profesionales, dentro de las cuales cabe mencionar las asociaciones técnicas de siquiátricos y sicoterapeutas, al igual que el sector político. Gracias a la iniciativa de los estados socialdemócratas en el Consejo Federal de Alemania,² se logró imponer una declaratoria por unanimidad mediante la cual se exige una ley de tal índole. No obstante, el

2 El Consejo Federal es, junto al Parlamento alemán, la segunda cámara federativa del país.

gobierno alemán presionado por las asociaciones capitalistas, ha bloqueado hasta ahora la implementación de tal iniciativa. Por lo menos, en la ley de Protección a la Salud Laboral de 1996, fue posible concretar una serie de pasajes correspondientes —un logro que se le debe a la presión ejercida por el sindicato.

Se deben formular exigencias de carácter definitivo:

- En primera instancia se debe hacer valer que una prevención completa de los riesgos que corre la salud en el sitio de trabajo, incluyendo aquellos que provienen de la carga psicológica, requieren una normatividad vinculante. En el caso alemán esto implica la necesidad de sancionar una normatividad de carácter legal.
- Lo anterior debe estar complementado por reglamentaciones que regulen las tarifas de contrato y fortalecer el contrapeso que representan los sindicatos.
- Finalmente es determinante que las actividades en pro de la prevención por parte de los sindicatos dentro de las empresas se coordinen, para así lograr la implementación de las reglamentaciones.
- Continúa siendo decisivo el hecho de que es únicamente a través de la presión social como el capitalismo puede ser obligado a considerar las necesidades de los trabajadores. Esto ha sido demostrado no solo por la experiencia histórica, sino por la experiencia actual a nivel internacional.

Referencias bibliográfica y cibergráficas

- Oficina Federal para la Protección contra Riesgos Laborales y de Medicina Laboral (Ed.). (2013). *Informe sobre el estrés en Alemania en 2012*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. [Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). (2013). *Stressreport Deutschland 2012*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin]
- Oficina Federal para la Protección contra Riesgos Laborales y de Medicina Laboral (Ed.). (2015). *Reporte Anual sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2014*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und

Arbeitsmedizin. [*Bericht zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014*]

Índice de la Confederación de Sindicatos de Alemania: Buen Trabajo. (2013).

El estrés psicológico en crecimiento, un poco de prevención. Cómo mantener los negocios con la Ley del ambiente de trabajo. Berlín: Confederación de Sindicatos de Alemania. [DGB-Index Gute Arbeit. (2013). *Wachsender Psychostress, wenig Prävention –wie halten die Betriebe es mit dem Arbeitsschutzgesetz.* Berlin: DGB]

Dörre, K., Lessenich, St. y Rosa, H. (2009). *Soziologie, Kapitalismus, Kritik.* Frankfurt: Suhrkamp Verlag.

ESENER (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks). (2009). Recuperado de: <http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/enterprise-survey-esener>

Kamp, L. y Pickshaus, K. (Eds.) (2011). *Llenar la laguna jurídica en cuanto a la carga psicológica. Documentos y peritajes.* Düsseldorf: HBS. [*Regelungslücke psychische Belastungen schließen, Dokumente und Gutachten*]

Marx, K. y Engels, F. (1972). *Werke. Das Kapital Bd. 1.* Berlín.

Pickshaus, K. (2014). *Sin piedad contra la salud y la vida. Buen trabajo y crítica del capitalismo. Un proyecto político de prueba.* Hamburgo: VSA. [*Rücksichtslos gegen Gesundheit und Leben. Gute Arbeit und Kapitalismuskritik – ein politisches Projekt auf dem Prüfstand*]