

Máster en Dirección de Recursos Humanos

Facultad de Derecho

Curso: 2019/2020

Convocatoria: Julio

**LA SEMANA LABORAL DE  
CUATRO DÍAS COMO  
MECANISMO DE PREVENCIÓN  
FRENTE A LOS RIESGOS  
PSICOSOCIALES**

Autor: Alberto Pestano Hernández

Tutora: Inmaculada Sandra Fumero Dios

Universidad de La Laguna

## RESUMEN

Los riesgos laborales en el puesto de trabajo poseen gran relevancia en cuanto al posible peligro que suponen para la seguridad y salud de los trabajadores se refiere, así como respecto a otros aspectos ambientales y organizativos: satisfacción laboral, clima organizacional, etc. Especialmente en los últimos años ha ido cobrando mayor importancia un tipo concreto de riesgo laboral: los riesgos psicosociales, que se manifiestan principalmente como estrés, y para los cuales no existen tantas medidas de prevención y control como para el resto de tipos de riesgos laborales.

Desde una perspectiva de la prevención de riesgos laborales, y con el fin de minimizar la exposición a dichos riesgos, cada vez más agentes sociales demandan reducir el tiempo de trabajo mediante el avance hacia una semana laboral de cuatro días. En esta misma línea, tras comprobar el apoyo de evidencias científicas y el análisis de casos prácticos donde se ha desarrollado la iniciativa planteada, se concluye que menor tiempo de trabajo minimiza el impacto de los riesgos psicosociales, y que por tanto la propuesta no se descarta y resultaría interesante desarrollar medidas que favorezcan su implantación a una mayor escala.

**Palabras clave:** riesgo laboral, salud y seguridad de los trabajadores, riesgo psicosocial, prevención de riesgos laborales, minimizar, semana laboral de cuatro días.

## ABSTRACT

Labour risks at the workstation hold great relevance over potential dangers the job may arise for the workers regarding their health and safety, as well as when it comes to other organizational and environmental aspects, such as job satisfaction and organizational climate. In the last few years a specific type of labour risk has become extremely important: psychosocial risk, which usually results in stress. Occupational risk prevention, given the more modern nature of this type of risk, has not paid as much attention to it as it has to the other types of labour risks.

From an occupational risk prevention perspective, and with the goal to minimize exposure to the aforementioned risks, every day more and more social agents are demanding the reduction of working time through the implementation of a four-day week. By the same token, after researching the current evidence on the topic and

analyzing organizations that have implanted the proposed measure, this report concludes that a decrease in the working time minimizes the effect of psychosocial risks, and that it would be beneficial to employees and employers, thus making it relevant to develop actions that help promote its implementation on a larger scale.

**Key words:** labour risks, employees' health and safety, psychosocial risk, occupational risk prevention, minimize, four-day week.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS TEÓRICO-PRÁCTICOS

1. Abreviaturas.....	6
2. Introducción.....	7
3. Objeto de estudio.....	8
4. Marco normativo.....	9
5. Situación actual del objeto de estudio.....	14
6. Riesgos laborales: tipos.....	15
6.1. Riesgos psicosociales: definición e incidencia sobre la salud de los trabajadores	
7. El estrés laboral.....	25
7.1. Acuerdo Marco Comunitario para la Gestión del Estrés	
7.2. Factores de estrés laboral	
7.3. Consecuencias del estrés laboral	
7.4. Síndromes relacionados con el estrés laboral	
8. ¿Es importante el problema?: evidencias científicas y pronunciamientos judiciales.....	25
8.1. Evidencias científicas	
8.2. Pronunciamientos judiciales	
9. Planteamiento y comprobación de hipótesis: estudio de casos prácticos.....	30
10. Propuestas de mejora.....	35
11. Conclusiones.....	38
12. Bibliografía.....	39

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Porcentaje de horas de una semana laborable ocupado por horas de trabajo a lo largo del tiempo.....	12
Tabla 2. Relación entre la jornada laboral del Siglo XX frente a la del Siglo XXI.....	13
Tabla 3. Consecuencias del estrés.....	21
Tabla 4. Algunos síndromes del estrés laboral.....	22

## **1.- ABREVIATURAS**

ARHOE: Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles.

ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

INSST: Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo.

LGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

LPRL: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OSHA: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

RAE: Real Academia Española.

TSJA: Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

TSJPV: Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

UE: Unión Europea.

UGT: Unión General de Trabajadores.

## **2.- INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo, enfocado desde una perspectiva de la organización empresarial, pretende establecer si existe una relación entre la cantidad de tiempo que se dedica al trabajo y la exposición al e impacto de los riesgos psicosociales. Para ello, en primer lugar señala y destaca los aspectos normativos más relevantes de la prevención de riesgos laborales, a la vez que pone de manifiesto cuál es la situación actual del objeto de estudio.

Seguidamente, se presentan desde una perspectiva general los diferentes tipos de riesgos laborales, para después centrarse específicamente en los riesgos psicosociales y en su incidencia en la salud de los trabajadores. Además, dentro de los riesgos psicosociales profundiza en el estrés laboral, desde aspectos normativos hasta factores generadores, consecuencias y síndromes que puede ocasionar.

Tras todo ello, recopila y expone una serie de argumentos científicos y jurisprudenciales que servirán como base para valorar si una duración excesiva de la jornada laboral guarda relación con una mayor manifestación de dichos riesgos, y establece así una hipótesis: ¿trabajando menos días a la semana, concretamente cuatro, se reduce el factor de riesgo psicosocial?

Como paso siguiente al planteamiento de dicha hipótesis se estudian una serie de casos prácticos donde se ha desarrollado la idea planteada y se analizan sus resultados.

Finalmente, en base a los resultados obtenidos se plantea una serie de propuestas legislativas y técnicas preventivas que tienen por objeto minimizar los riesgos derivados del trabajo, en concreto, el factor de riesgo psicosocial.

### **3.- OBJETO DE ESTUDIO**

El presente trabajo tiene como objetivo principal conocer si existe alguna relación entre la reducción de la duración de la semana laboral y las afecciones psicosociales, y en caso afirmativo averiguar en qué sentido se manifiesta dicha relación.

La posibilidad de que exista tal relación de influencia se deduce de la tendencia creciente de las entidades y organizaciones a implementar métodos para la reducción de la jornada laboral, y de los posicionamientos de los trabajadores y agentes sociales a favor de la semana laboral de cuatro días, especialmente mientras persista la situación sanitaria (COVID-19) que afecta al país. En esta línea, el secretario de Política Sindical de la Unión General de Trabajadores (en lo sucesivo, UGT), Gonzalo Pino, ha indicado que tanto los sindicatos españoles como europeos reclaman la semana laboral de cuatro días.<sup>1</sup>

Para su análisis, el estudio se estructura en dos pilares fundamentales: por un lado, los riesgos psicosociales en el trabajo; por otro, la reducción de la jornada laboral a cuatro días.

De esta manera, para valorar la posible existencia o no de una relación entre ambas variables, es necesario definir una serie de términos. Así, en el apartado siguiente se explica qué son los riesgos laborales, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, la Prevención de Riesgos Laborales, y, finalmente, la jornada laboral.

---

<sup>1</sup> MONTERO, H. (11 de junio de 2020). UGT pide la jornada de teletrabajo de cuatro días. *La Razón*. Disponible en: <https://www.larazon.es/economia/20200611/ilgpg4kzmrednp2y367isj4dna.html>



#### **4.- MARCO NORMATIVO**

La Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, (también conocida como Directiva Marco 89/391/CEE)<sup>2</sup>, establece un conjunto de medidas destinadas a asegurar (unos requisitos mínimos en aspectos de salud y seguridad quitar) la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de su actividad laboral con el fin de limitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. De esta manera, esta norma contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención de la Unión Europea (en lo sucesivo, UE).

Algunas de las novedades que introdujo la citada Directiva fueron:

- Estableció el concepto “entorno de trabajo” de conformidad con lo dispuesto por la OIT.
- Equiparó el nivel de seguridad y salud de todos los trabajadores, con la excepción de los trabajadores del hogar y ciertos servicios públicos y de las Fuerzas Armadas.
- Supuso la obligación de los empresarios a adoptar medidas preventivas que garantizaran el bienestar y la seguridad y salud de los trabajadores.
- Introdujo el principio de evaluación de riesgos laborales y definió sus principales elementos: identificar el riesgo; la participación de los trabajadores; adoptar medidas adecuadas enfocadas prioritariamente en eliminar el riesgo en su origen; la documentación; y reevaluar periódicamente los riesgos en los entornos de trabajo.
- Destacó la importancia de modernizar las formas tradicionales de gestión de la salud y seguridad de los trabajadores en el entorno laboral.

Como resultado de la transposición de dicha directiva al Derecho español, así como de disposiciones de otras directivas relacionadas con la protección de determinados tipos de trabajadores (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período

---

<sup>2</sup> BOE de 29 de junio de 1989.

de lactancia<sup>3</sup>; Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo<sup>4</sup>; y Directiva del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal<sup>5</sup>), y finalmente por el compromiso suscrito con la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo, OIT) sobre la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, surge la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (en lo sucesivo, LPRL)<sup>6</sup>.

En virtud de lo establecido en el artículo 4 LPRL, “se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”. En el mismo sentido, se entenderá por «daños derivados del trabajo» “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”<sup>7</sup>. En definitiva, los riesgos laborales pueden definirse como los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, o en el lugar de trabajo o entorno, con capacidad para originar accidentes o cualquier otro tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema en la salud del trabajador. Asimismo, como consecuencia de la exposición a dichos riesgos, hay que destacar la existencia del derecho de los trabajadores a la protección frente a los riesgos laborales como un derecho reconocido en el art. 14 LPRL, en el cual se recalca el deber que tiene el empresario de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores. Para ello, habrá de integrarse la Prevención de Riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa, de acuerdo con el art. 16.1 LPRL, mediante el establecimiento de medidas fundamentadas en los principios de acción preventiva recogidos en el art. 15 LPRL<sup>8</sup>.

---

<sup>3</sup> BOE de 28 de noviembre de 1992.

<sup>4</sup> BOE de 20 de agosto de 1994.

<sup>5</sup> BOE de 29 de julio de 1991.

<sup>6</sup> BOE de 10 noviembre de 1995.

<sup>7</sup> Art. 14.3 LPRL.

<sup>8</sup> Los principios de acción preventiva son: evitar los riesgos; evaluar aquellos riesgos no evitables; combatirlos en su origen; adaptar el trabajo al trabajador; considerar la evolución de la técnica; sustituir lo peligroso; planificar la prevención; medidas que antepongan la protección colectiva a la individual; y dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Para afrontar estos riesgos, desde los organismos públicos y las representaciones sindicales se han establecido medidas para asegurar la salud y seguridad de los trabajadores en el desempeño de sus funciones, quedando recogidos los objetivos<sup>9</sup> de dichas medidas en la previamente mencionada LPRL, art. 5. Además, en su apartado 5.5. establece específicamente que la política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa.

De esta manera, y de acuerdo con el art.16.2 LPRL, se concluye que la acción preventiva consiste en la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad de prevención con el fin de detectar situaciones de riesgos e implementar las medidas necesarias para reducir sus efectos o incluso erradicarlos. En primer lugar, la evaluación deberá tener en cuenta “con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. De esta manera, igual la evaluación de riesgos deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”<sup>10</sup>.

En relación con lo señalado anteriormente, si los resultados de la evaluación de riesgos pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario deberá realizar aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.<sup>11</sup>

La materialización de los riesgos laborales puede causar un accidente de trabajo: “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”, art. 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social<sup>12</sup>(en lo sucesivo, LGSS); o una enfermedad profesional. Se entenderá por

---

<sup>9</sup> La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

<sup>10</sup> Art. 16.2.a) LPRL.

<sup>11</sup> Art. 16.2.b) LPRL.

<sup>12</sup> BOE de 31 de octubre de 2015.

enfermedad profesional: “la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional” (art. 157 de LGSS).

En cuanto a la jornada laboral, se define brevemente como la cantidad máxima de horas que un trabajador dedica a la ejecución de labores para las que se le ha contratado<sup>13</sup>.

De acuerdo con el art. 31.4 del Estatuto de los Trabajadores<sup>14</sup> (en lo sucesivo, ET), “la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”.

Se diferencia del concepto de horario laboral en que la jornada es el número de horas de trabajo, mientras que el horario es simplemente la distribución de esas horas a lo largo del día.

En relación con la jornada laboral, para comprender mejor la hipótesis, es conveniente recordar cómo ha evolucionado su duración a lo largo de la historia reciente<sup>15</sup>:

Tabla 1. Porcentaje de horas de una semana laborable ocupado por horas de trabajo a lo largo del tiempo.

<b>Etapas históricas</b>	<b>% de una semana laboral ocupado por horas de trabajo</b>
Principios del S.XIX	70
Mediados del S.XIX	57
Finales del S.XIX	49

<sup>13</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, Ramón Areces, Madrid., 2019, pp. 604 y ss.

<sup>14</sup> BOE de 24 de octubre de 2015.

<sup>15</sup> GÓMEZ MUÑOZ, J. M., Universidad de Sevilla, “*Tiempo de trabajo*”, Disponible en: <https://personal.us.es/josemgomez/documentos/Tiempo%20de%20trabajo.pdf>

Mediados del S.XX	38
Finales del S.XX y actualidad	33

**Fuente:** elaboración propia a partir de datos de GÓMEZ MUÑOZ.

En línea con la tabla anterior, para reforzar los resultados se presenta además otra tabla que establece una relación comparativa entre las jornadas laborales a principios del Siglo XX frente a las del S.XXI, y que permite apreciar la tendencia decreciente:

Tabla 2. Relación entre la jornada laboral del Siglo XX frente a la del Siglo XXI.

<b>Etapas histórica</b>	<b>Horas/semana</b>	<b>Horas/año</b>	<b>Nº años actividad</b>
<b>Principios S.XX</b>	47	47	47
<b>Principios S.XXI</b>	37	37	37

**Fuente:** elaboración propia a partir de datos de GÓMEZ MUÑOZ.

## 5.- SITUACIÓN ACTUAL DEL OBJETO DE ESTUDIO

En cuanto a la relación existente entre las variables objetos de estudio, según un Informe encargado por la Subcomisión del Congreso de los Diputados (2011), España abusa de una cultura presentista, caracterizada por jornadas excesivamente extensas que imposibilitan la conciliación de la vida personal con la vida laboral, y que además tiene importantes consecuencias sobre la salud de las personas trabajadoras, particularmente el estrés. Además, también reconoce la influencia de las largas jornadas laborales en el incremento de la accidentabilidad y siniestralidad en las empresas y la mayor dificultad para conciliar la vida laboral con la personal y familiar. Según ese mismo informe, las empresas en las que los empleados disponen de más tiempo libre y posibilidades de conciliar aumentan su productividad, disminuyen su absentismo, y reducen el número de casos de depresión derivados de la actividad laboral. Asimismo, señala también que las dos principales causas de absentismo laboral están relacionadas con factores psicosociales: la principal razón es la falta de bienestar laboral, incluyéndose en este apartado a la duración de la jornada laboral; la siguiente, la desmotivación<sup>16</sup>.

Por otra parte, existe un consenso generalizado, de acuerdo con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (en lo sucesivo, OSHA), sobre el hecho de que los riesgos psicosociales pueden llevar a jornadas laborales perdidas, es decir que, entre otros factores, demasiadas horas de trabajo puede ocasionar paradójicamente que se pierdan o desaprovechen jornadas de trabajo<sup>17</sup>.

Finalmente, otros estudios científicos indican que las largas jornadas de trabajo se asocian a un multitud de problemas de salud, como hipertensión, trastornos cardiovasculares, reducción de la tolerancia a la glucosa, problemas musculoesqueléticos, estrés, accidentes laborales, incremento de consumo de analgésicos, depresión, o fatiga, y que además pueden aumentar el riesgo de sufrir sobrepeso, fumar y alcoholismo<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> PETEIRO CABADO, M. & SANTIAGO LÓPEZ, A. I., *Estudio de la incidencia de la jornada de trabajo en la seguridad laboral y en los riesgos psicosociales*, CIG Gabinete Técnico Confederado de Saúde Laboral, Coruña, 2011, pp. 57 y ss.

<sup>17</sup> OSHA, “*Psychosocial issues – the changing world of work*”, Disponible en: [https://oshwiki.eu/wiki/Main\\_Page](https://oshwiki.eu/wiki/Main_Page)

<sup>18</sup> ARTAZCOZ, L. & de VALLS, C., “Salud, trabajo y calidad de vida”, *III Congreso Nacional para racionalizar los Horarios españoles*, 2008.

## 6.- RIESGOS LABORALES EN RELACIÓN CON EL PUESTO DE TRABAJO

Los riesgos laborales son múltiples y variados en función de los puestos de trabajo, si bien el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>19</sup> utiliza la siguiente clasificación:

- Riesgos físicos: distintas formas de energía que tienen la capacidad de causar daños en la salud y seguridad de los trabajadores. Incluyen el ruido, las vibraciones, el ambiente térmico, las radiaciones ionizantes y las radiaciones no ionizantes, entre las que se encuentran los campos electromagnéticos y las radiaciones ópticas.
- Riesgos químicos: según dos enfoques: el primero, la exposición a los agentes químicos y, el segundo, los riesgos de los productos químicos dadas sus características fisicoquímicas, químicas o toxicológicas y forma de uso.
- Riesgos biológicos: posibilidad de que un trabajador sufra daños como consecuencia de la exposición o contacto con agentes biológicos durante la realización de su actividad laboral.
- Riesgos ergonómicos: tiene en consideración factores físicos, cognitivos, sociales, organizacionales y ambientales, pero con un enfoque global, en el que cada uno de estos factores no son analizados aisladamente, sino en su interacción con los demás. Se subdividen en factores ambientales y factores relacionados con la carga de trabajo.
  - Factores ambientales: iluminación, ambiente térmico, ruido y vibraciones,...
  - Factores asociados a la carga de trabajo: posturas de trabajo, monotonía del trabajo, manipulación manual de cargas, carga mental,...
- Riesgos psicosociales: aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo capaces de afectar tanto al bienestar y la salud (ya sea física, psíquica o social) de los trabajadores, como al desarrollo del trabajo. Constituyen el objeto del presente estudio, y por ello se explican más detalladamente a continuación.

---

<sup>19</sup> INSST, “*Materias*”, Disponible en: <https://www.insst.es/>

## **6.1.- Riesgos psicosociales: definición y su incidencia en la salud de los trabajadores**

La OIT define los factores psicosociales como “las interacciones entre las condiciones de trabajo y las capacidades, necesidades y expectativas de los trabajadores, que están influenciadas por las costumbres, cultura y por las condiciones personales fuera del trabajo”<sup>20</sup>. Por su parte, otro de los organismos internacionales más relevantes en la materia, la Agencia Europea de Seguridad en el Trabajo (en lo sucesivo, OSHA), define el “factor de riesgo psicosocial” como “todo aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos entre los/as trabajadores/as”<sup>21</sup>.

Otra definición viene desarrollada por el método COPSOQ de evaluación de riesgos psicosociales<sup>22</sup>. No obstante, en primer lugar se explicará en qué consiste dicho método y posteriormente se presentará su definición de los factores de riesgo psicosociales.

El método COPSOQ utiliza un cuestionario individual y estandarizado que incluye una serie de dimensiones psicosociales, las cuales cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo laboral actual. Para todas las ocupaciones y sectores de actividad se utilizan las mismas definiciones e instrumentos de medida, lo cual posibilita las comparaciones entre ellos.

De acuerdo con dicho método, los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo y, especialmente, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de procesos psicológicos y fisiológicos, principalmente el estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (o los factores de riesgo), la organización del trabajo el determinante de la existencia de esa exposición a los riesgos, y el estrés –que

---

<sup>20</sup> OIT, “Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención”, *Serie, seguridad, higiene y medicina del trabajo*, núm. 56 (1984). Disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

<sup>21</sup> OSHA, “*Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*”, Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

<sup>22</sup> Instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales desarrollado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca y adaptado al español por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Disponible en: [https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra\\_id=46](https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=46)



no se considera en sí mismo una enfermedad- el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse y que debemos prevenir).<sup>23</sup>

Finalmente, según la OSHA<sup>24</sup>, los riesgos psicosociales son aquellos derivados de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y/o sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Algunos ejemplos de condiciones laborales que entrañan riesgos psicosociales son:

- Cargas de trabajo excesivas.
- Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto.
- Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se desarrolla el trabajo.
- Gestión deficiente de los cambios organizativos e inseguridad en el empleo.
- Comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección y/o los compañeros.
- Acoso psicológico y/o sexual, violencia ejercida por terceros.

No obstante, que la carga de trabajo sea elevada no siempre supone una situación de riesgo psicosocial: una carga de trabajo excesiva en un entorno de trabajo en el que se respalda al trabajador, quien recibe la formación adecuada y está motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible, puede favorecer el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador.

De acuerdo con diversos estudios<sup>25</sup>, está probado que la exposición a factores de riesgo psicosociales causa efectos negativos directos sobre la salud de los trabajadores: estrés, situaciones de desgaste emocional, fatiga, situaciones de violencia, accidentes, etc., que a su vez pueden derivar en daños físicos y psicológicos de distinta gravedad.

---

<sup>23</sup> ALONSO CASTILLO, M. T., MARTÍNEZ MORILLA, M. E., & MOLINA HIDALGO, C., “Evaluación de los riesgos psicosociales con el ISTAS-21”, *ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación y docencia creativa*, núm. 4 (2015), pp.123 y ss.

<sup>24</sup> OSHA, “Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo”, Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress> En la misma línea: CAIRÓS BARRETO, D. M., “La respuesta del derecho ante la producción del daño derivado de riesgos psicosociales: análisis legal y jurisprudencial”, en AA. VV. (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.), *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, Aranzadi, Pamplona, 2017, p. 177.

<sup>25</sup> INSST, *Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas. Manual de usuario*, INSST, Madrid, 2020, p. 9.

Para las organizaciones, las consecuencias negativas de los riesgos psicosociales se traducen en un mal rendimiento global de la empresa; un aumento del absentismo; un aumento del presentismo, es decir, trabajadores que acuden trabajar pero son incapaces de rendir con eficacia; un mayor índice de siniestralidad; y un incremento de la rotación de personal. Asimismo, las bajas tienden a ser más prolongadas que las ocasionadas por otras causas, y el estrés relacionado con el trabajo puede contribuir a un aumento de los índices de jubilación anticipada.<sup>26</sup>

Por todo ello, se concluye que una adecuada gestión de los riesgos psicosociales, junto a la eliminación y control de los factores de riesgo, tendría efectos positivos para las empresas más allá de los relacionados directamente con la preservación de la salud: promovería más oportunidades para optimizar la gestión empresarial; impulsaría la innovación y el aprendizaje; facilitaría la mejora de los procesos productivos; fomentaría una mayor implicación de los trabajadores en la empresa; fomentaría la responsabilidad social empresarial; y, en definitiva, supondría una mejora en la calidad de vida laboral de todas las partes de interés de la empresa.<sup>27</sup>

En relación con lo señalado en los párrafos anteriores, los beneficios de un entorno de trabajo en el que se realizan acciones preventivas frente a los riesgos psicosociales son los indicados a continuación<sup>28</sup>:

- Para los trabajadores: mayor bienestar y satisfacción laboral.
- Para los directivos: trabajadores sanos, motivados y productivos.
- Para las empresas y organizaciones: mayor rendimiento; menores tasas de absentismo y presentismo; menor índice de accidentes y lesiones; y mayor nivel de permanencia de los trabajadores en sus puestos.
- Finalmente, para la sociedad: menores cargas y costes para la sociedad en su conjunto (por ejemplo, si hay menos accidentes laborales, se reduce la cantidad a pagar a los beneficiarios).

---

<sup>26</sup> OSHA, “La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo”, Disponible en: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/597%20calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks%20-%20ES.pdf>

<sup>27</sup> INSST, *Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas. Manual de usuario*, INSST, Madrid, 2020, p. 11.

<sup>28</sup> *Ibíd.*, p. 12.

Tal y como se ha mencionado a lo largo del presente epígrafe, el estrés laboral es una de las principales materializaciones de los riesgos psicosociales, y por ello será el objeto de estudio principal del siguiente apartado.

## **7.- EL ESTRÉS LABORAL**

### **7.1.- Acuerdo Marco Comunitario para la Gestión del Estrés**

En general, el impacto de los riesgos psicosociales se manifiesta principalmente en el estrés laboral. Este es definido por los expertos en la materia participantes en el Acuerdo Marco Comunitario para la Gestión del Estrés (2005) de la siguiente forma: “estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o expectativas puestas en ellos”<sup>29</sup>.

En dicho Acuerdo, que se basa en la Directiva 89/391/CEE, se reconoce además su complejidad e importancia y por ello se manifiesta la necesidad de establecer una serie de indicadores de la posible existencia de estrés en el trabajo: alto nivel de absentismo, de rotación de personal, de frecuentes conflictos o quejas de los/as trabajadores.

El objetivo principal del Acuerdo alcanzado era proporcionar a los empresarios y trabajadores un marco adecuado que permita la identificación, prevención y toma de medidas necesarias para abordar los problemas de estrés derivados del trabajo. Para ello propone una política específica sobre el estrés, así como medidas diferenciadas que afronten específicamente los factores de estrés que se identifiquen.

### **7.2.- Factores de estrés laboral**

De acuerdo con los criterios establecidos por la OSHA<sup>30</sup>, la importancia del estrés reside en cuatro tipos de factores:

- Emocionales: irritabilidad, ansiedad, desánimo, tendencia a la introversión, fatiga, relaciones problemáticas con los compañeros, etc.
- Cognitivos: dificultades para concentrarse, pérdida de memoria, pesimismo, dificultades para aprender cosas nuevas, dificultades para decidir, etc.

---

<sup>29</sup> BOE de 16 de marzo de 2005. En la misma línea: RAMOS QUINTANA, M. I., “Estrés crónico por causa del trabajo”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 22 (2016), pp. 11-14.

<sup>30</sup> OSHA, “*Guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales*”, Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psycho-social-risks>

- Conductuales: modificación del comportamiento de la persona trabajadora, como adoptar hábitos nerviosos o estrategias no saludables para afrontar el estrés, muestras de violencia o agresividad, se vuelve impuntual, abuso de sustancias (café, alcohol, tabaco, etc.), problemas relacionados con la alimentación, etc.

- Problemas de salud física y mental: provocan la reducción de la inmunidad natural frente a enfermedades, bajas laborales más largas y frecuentes, depresión, etc.

### 7.3.- Consecuencias del estrés laboral

Tal y como se ha mencionado en apartados anteriores, el estrés no es considerado en sí mismo una enfermedad laboral, pero es cierto que una exposición prolongada al mismo probablemente resulte en problemas de salud. Recuérdese que la definición de enfermedad profesional reconoce como tal a aquellas contraídas a consecuencia del trabajo por cuenta ajena y recogidas en las disposiciones correspondientes.

A continuación, una clasificación de algunos de los problemas potenciales derivados del estrés:

Tabla 3. Consecuencias del estrés.

<b>CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS</b>	
<b>FÍSICAS</b>	Problemas respiratorios, trastornos gastrointestinales, cardiovasculares o musculoesqueléticos
<b>PSICOLÓGICAS</b>	Depresión, ansiedad, trastornos afectivos, problemas de sueño, drogodependencia, etc.
<b>PARA LA EMPRESA Y LA SOCIEDAD</b>	Empeoramiento del clima organizacional, bajas, absentismo, incapacidades, siniestralidad laboral, etc.

**Fuente:** elaboración propia a partir de datos del INSST.

Por otra parte, el estrés laboral tiene importantes consecuencias en la salud y seguridad de los trabajadores, más allá de posibles enfermedades: bajas, incapacidades

permanentes, absentismo, mayor accidentalidad, degradación de las relaciones personales y del clima organizacional, menor satisfacción, etc.<sup>31</sup>

#### 7.4.- Síndromes relacionados con el estrés laboral

Además de los efectos mencionados anteriormente, existen otra serie de síndromes altamente relacionados con el estrés, como por ejemplo:

Tabla 4. Algunos síndromes del estrés laboral.

ALGUNOS SÍNDROMES DEL ESTRÉS LABORAL	
<i>Burnout</i>	Síndrome de estar quemado en el trabajo
<i>Mobbing</i>	Acoso psicológico en el trabajo
<i>Workaholic</i>	Adicción al trabajo
<b>Tecnoestrés</b>	Relacionado con el empleo de nuevas tecnologías
<b>Fatiga informativa</b>	Sobresaturación de información
<b>Relaciones interpersonales conflictivas</b>	Conflictos a causa del estrés

**Fuente:** elaboración propia a partir de datos del INSST.

- **Burnout:** de acuerdo con el Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo<sup>32</sup>, el síndrome de estar quemado en el trabajo es una patología resultante de la interacción del individuo con ciertas condiciones psicosociales nocivas de trabajo. Además, indica que es consecuencia de la exposición a estresores laborales, cuya interacción con el trabajador provocar el síndrome.

Se puede definir de la siguiente forma “una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos

<sup>31</sup> FUMERO DIOS, I. S., “La incidencia de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores: identificación, evaluación e intervención psicosocial”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA M. I., Dir.), *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, Aranzadi, Pamplona, 2017, pp. 279 y ss. En la misma línea: RAMOS QUINTANA, M. I., Estrés laboral y deterioro de la salud la organización del trabajo en la empresa como centro de imputación, en AA.VV. (Ramos Quintana, M. I., Dir.), *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, Aranzadi, Pamplona, 2017, pp. 27 y ss.

<sup>32</sup> INSST, “*Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout*”, Disponible en: [https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_704.pdf/9a205bee-9bd7-4221-a1ae-39b737974768](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_704.pdf/9a205bee-9bd7-4221-a1ae-39b737974768)

personales o fuerza espiritual del trabajador”<sup>33</sup>. Hasta el 2019 no se consideraba un problema relacionado con el trabajo, sino con “la dificultad en el control de la vida”<sup>34</sup>.

Otra definición elaborada por expertos en la materia es la siguiente: “se trata de una experiencia subjetiva interna que agrupa sentimientos y actitudes, y que tiene un cariz negativo para el sujeto dado que implica alteraciones, problemas, y disfunciones psicofisiológicas con consecuencias nocivas para la persona y para la organización”<sup>35</sup>.

- **Mobbing:** hace referencia al sometimiento de un trabajador a hostigamiento psicológico de tal magnitud que presenta síntomas psicosomáticos y reacciones anormales hacia su trabajo y ambiente laboral. De acuerdo con LEYMANN<sup>36</sup>, *mobbing* es una situación donde una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (como mínimo una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo<sup>37</sup>.

- **Workaholic:** esta analogía que compara la adicción al trabajo con la adicción al alcohol, implica la existencia en la persona trabajadora de una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente que afecta a su salud, a su felicidad y a sus relaciones personales, pues llega a convertir al trabajo en el centro de la vida del individuo<sup>38</sup>.

- **Tecnoestrés:** para SALANOVA SORIA<sup>39</sup> el tecnoestrés alude a "un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y

---

<sup>33</sup> FREUDENBERGER, H., “Staff burnout”, *Journal of Social Issues*, núm.30 (1974), pp. 159 y ss.

<sup>34</sup> INSST, “*Síndrome de desgaste profesional (burnout)*”, Disponible en: <https://www.insst.es/-/sindrome-del-trabajador-quemado-burnou-1>

<sup>35</sup> GIL-MONTE, P y PEIRÓ, J. M<sup>a</sup>, *Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse*, Síntesis, Madrid, 1997, p. 14.

<sup>36</sup> LEYMANN, H., When the job becomes unbearable, *Working Environment*, núm. 476 (1993), pp. 29 y ss.

<sup>37</sup> ROJAS RIVERO, G. P., “La incapacidad laboral derivada de mobbing”, *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación: I Congreso Internacional y XIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, 2017, pp. 525 y ss. En la misma línea: ROJAS RIVERO, G. P., *El daño por mobbing: delimitación y responsabilidades*, Bomarzo, España, 2017.

<sup>38</sup> OATES, W. E., *Confessions of a Workaholic: The facts about work addiction*, World, New York, 1971. En la misma línea: Lago Burgos, I., “La adicción al trabajo, una enfermedad con cura”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 156 (2018), pp. 28 y ss.

<sup>39</sup> SALANOVA SORIA, M., “Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, núm. 19 (2003), pp. 225 y ss.

los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC". Existen diferentes niveles de tecnoestrés, como la tecnoansiedad, la tecnofatiga y la tecnoadicción.<sup>40</sup>

- **Fatiga informativa:** fatiga o cansancio producido por manejar excesivas cantidades de datos, cuyos síntomas principales son dolor de estómago, pérdidas de visión, dificultad para prestar atención, estrés, ansiedad, confusión, superficialidad, falta de atención, y daños en sus relaciones personales<sup>41</sup>.

- **Relaciones interpersonales conflictivas:** el estrés puede influir en las relaciones con los demás, influyendo en que se actúe de una manera en la que no se actuaría en situaciones normales: actitudes impulsivas, irritantes, egoístas, etc.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> MINAYA LOZANO, G., "Tecnoestrés: identificación, valoración y control (I)", *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 47 (2008), pp. 12 y ss.

<sup>41</sup> LEWIS, D., "Dying for information?", *Reuters* (1996). En la misma línea: GACIO CABALLERO, M. O., "Cómo vivir mejor en la empresa usando las nuevas TIC (V): síndrome de la fatiga informativa (I)", *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 107 (2013), pp. 26 y ss.

<sup>42</sup> MÉNDEZ CARRILLO, F. J., INGLÉS SAURA, C. J. & HIDALGO MONTESINOS, M. D., "Estrés en las relaciones interpersonales: un estudio descriptivo en la adolescencia", *Ansiedad y Estrés*, núm. 8 (2012), pp. 25 y ss.



## 8.- ¿ES IMPORTANTE EL PROBLEMA?

### 8.1.- Evidencias científicas

De acuerdo a una serie de estudios realizados por la OSHA<sup>43</sup>, aproximadamente la mitad de los trabajadores paneuropeos considera que el problema del estrés laboral es común en su propio entorno de trabajo. De hecho, un 30% de los trabajadores afirma sufrirlo siempre. Esto supone un incremento del 7% frente a los resultados obtenidos en la encuesta antecesora (23%).

Entre las causas de estrés laboral más frecuentemente mencionadas se sitúan la reorganización en el trabajo, la inseguridad en su puesto de trabajo, trabajar muchas horas o una carga de trabajo excesiva, además del acoso y la violencia en el trabajo.

Además, el estrés multiplica por cinco las posibilidades de tener un accidente de trabajo: la fatiga, la falta de concentración, la falta de comunicación y la tentación de economizar esfuerzos por presiones de tiempo en el trabajo pueden aumentar el número de accidentes.<sup>44</sup>

Por otra parte, el informe encargado por el Congreso de los Diputados<sup>45</sup> señala que las bajas por enfermedad constituyen el principal motivo de ausencia al trabajo en las personas trabajadoras españolas. En esta línea, sugiere que la mayor parte de dichas bajas puede estar directamente provocada por factores de riesgo psicosocial relacionados con la organización del tiempo de trabajo.

Finalmente, la información aportada en la Subcomisión del Congreso de los Diputados destaca que las empresas donde las jornadas laborales son inferiores y se concilia son más rentables: desciende el absentismo, se reducen los casos de depresión derivados de la actividad laboral y aumenta la productividad.<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> OSHA, “*European opinion poll on occupational safety and health 2013*”, Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/facts-and-figures/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013>

<sup>44</sup> OSHA, “*Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER)*”, Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/facts-and-figures/esener>

<sup>45</sup> PETEIRO CABADO, M. & SANTIAGO LÓPEZ, A. I., *Estudio de la incidencia de la jornada de trabajo en la seguridad laboral y en los riesgos psicosociales*, CIG Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral, Coruña, 2011, p.127.

<sup>46</sup> *Ibídem*, p.58.

Adicionalmente a los resultados del informe del Gobierno, son muchos los expertos que sugieren la influencia de la falta de bienestar en el trabajo como una de las principales causas de absentismo entre las personas trabajadoras:

- Por ejemplo, la desmotivación figura como segunda causa de absentismo en el 44,4% de las empresas encuestadas por el Grupo Adecco en su estudio sobre el absentismo laboral.<sup>47</sup>
- Por su parte, la Comisión Europea señala que entre el 50 y 60% del absentismo está relacionado con el estrés laboral<sup>48</sup>.
- En otros casos, el absentismo se debe a las consecuencias de la exposición a otros factores psicosociales, como defectos e inadecuaciones en el estilo directivo, insatisfacción laboral, inseguridad en el puesto, políticas retributivas erróneas, etc.

En otro orden de cosas, los riesgos psicosociales son además especialmente importantes cuando se habla de accidentes laborales viales (tanto in itinere como en misión), pues los principales factores de riesgo implicados en ellos generalmente son: las distracciones, la fatiga, el sueño y la velocidad inadecuada. No obstante, la velocidad y las distracciones como causa han sufrido un descenso durante los últimos años, mientras que el sueño y la fatiga han aumentado en un 70%.

Además, de acuerdo con expertos en la materia<sup>49</sup> existe una alta relación entre los desplazamientos al trabajo y determinados efectos sobre la salud como hipertensión arterial, problemas musculoesqueléticos, dolor de espalda, fatiga y falta de atención. Estos desplazamientos repercuten directamente sobre el trabajo: más absentismo, falta de atención y mayor rotación de personal.

Por otra parte, los estudios mencionados anteriormente también ponen de manifiesto que si el desplazamiento no es en coche sino en transporte público, se ha demostrado que los trabajadores duermen menos por las noches, sufren más

---

<sup>47</sup> FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO, “Sobre la ausencia del trabajo en España”: Información sobre la Encuesta sobre absentismo laboral realizada por Creade Lee Hecht Harrison (miembro del Grupo Adecco)”, Disponible en: [www.eurofound.europa.eu/ewco](http://www.eurofound.europa.eu/ewco).

<sup>48</sup> OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS, “Entre el 50 y el 60% del absentismo laboral se debe a la consecuencias del estrés”, Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/50-y-60-absentismo-laboral-consecuencias-estres.html>

<sup>49</sup> CHINCHILLA, N. “Movilidad urbana, trabajo y calidad de vida”, *III Congreso Nacional para racionalizar los horarios españoles*, 2008.

hipertensión y estrés y muestran mayores síntomas, en especial cuando sienten que la hora de llegada a destino no depende de sí mismas y es imprevisible.

Como este estudio tiene como objetivo principal analizar el impacto de la jornada de trabajo en los riesgos psicosociales, a continuación se exponen específicamente las dos principales conclusiones existentes sobre la relación entre la organización del tiempo de trabajo y dichos riesgos:

Las publicaciones científicas<sup>50</sup> indican de manera unánime que jornadas largas de trabajo se asocian a una amplia gama de problemas de salud, como hipertensión, trastornos cardiovasculares, reducción de la tolerancia a la glucosa, problemas musculoesqueléticos, estrés, accidentes laborales, incremento de consumo de analgésicos, depresión o fatiga, y que pueden aumentar el riesgo de sufrir sobrepeso, fumar y consumir alcohol en exceso.

La otra conclusión principal es la creciente incompatibilidad entre la vida laboral y la personal como consecuencia directa de la duración de la jornada laboral. De esta forma, el tiempo de descanso y de ocio se ve disminuido, repercutiendo de manera inmediata en una menor satisfacción y mayor fatiga para las personas trabajadoras.

## **8.2.- Pronunciamientos judiciales**

Los pronunciamientos judiciales son escasos: ningún tribunal ha considerado el estrés laboral enfermedad profesional<sup>51</sup>, y el número de sentencias y dictámenes existentes en el Derecho español que acepten el estrés laboral como causa de accidentes de trabajo es ínfimo, destacando las siguientes:

- Sentencia 1683/2017 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (en lo sucesivo, TSJA) de 1 de junio de 2017<sup>52</sup>, la cual aborda un supuesto de estrés laboral y lo resuelve de manera favorable para la trabajadora: le concede la incapacidad permanente total, pues padecía un síndrome derivado del estrés laboral crónico (*burnout*), consecuencia directa de la forma en la que desarrollaba su trabajo.

---

<sup>50</sup> ARTAZCOZ, L. & de VALLS, C., “Salud, trabajo y calidad de vida”, *III Congreso Nacional para racionalizar los Horarios españoles*, 2008.

<sup>51</sup> BUFETE CASADELEY ABOGADOS, “*El estrés laboral ¿Puede catalogarse como accidente de trabajo?*”, Disponible en: <https://www.bufetecasadeley.com/estres-laboral-accidente-de-trabajo/>

<sup>52</sup> STSJ de Andalucía (Sevilla) de 1 de junio de 2017 (Rec. núm. 1683).

Este acto, basándose en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (en lo sucesivo, TSJPV) de 4-3-08 (AS 2008, 1395)<sup>53</sup>, establece que para que el estrés laboral sea considerado como accidente laboral han de cumplirse una serie de condiciones:

"En este concreto tipo legal de accidente laboral no basta con que el trabajo sea elemento que incide en la génesis de la enfermedad, sino que ha de ser el único factor causal de la misma, por lo que no tiene esa calificación legal cuando la enfermedad es fruto de la confluencia de varias causas, alguna de las cuales proviene del trabajo, pero no otras. Conviene no confundir pluralidad de causas reales con variedad de causas posibles, pero sólo una real. (...)”

Los magistrados responsables estiman así que el estrés laboral es en este caso causa directa del accidente de trabajo, y que tal y como se ha mencionado a lo largo del estudio, no se puede considerar enfermedad profesional al no estar el estrés incluido en el Real Decreto 1995/1978<sup>54</sup>, donde se regulan los factores causantes de estas: “consideramos que ha de concluirse que el proceso de incapacidad temporal iniciado el 24-6-2010 al que se acumuló el de 15-3-2011 y así mismo la situación de incapacidad permanente total reconocida deben considerarse derivadas de contingencia profesional. No de enfermedad profesional (...), pero sí accidente de trabajo.”

- Sentencia 1453/2014 del TSJA de 28 de mayo de 2014<sup>55</sup>, que también resuelve de manera favorable para el trabajador un recurso de su mutua aseguradora contra una sentencia previa. El caso en cuestión trata sobre un ictus que sufrió dicho trabajador. El fallo emitido reconoce el estrés laboral causa del ictus sufrido:

“Pues bien en el caso que nos ocupa, de los hechos probados de la sentencia y de lo que con valor fáctico se recoge en la Fundamentación Jurídica de aquella, se extrae que el actor realizaba su trabajo de comercial de Marketing-consultor, sometido a una situación de tensión importante con un ritmo de trabajo alto, y además preocupado ante la perspectiva de poder ser nombrado

---

<sup>53</sup> STSJ del País Vasco (Bilbao) de 4 de marzo de 2008 (Rec. núm. 1395).

<sup>54</sup> BOE de 25 de agosto de 1978.

<sup>55</sup> STSJ de Andalucía (Sevilla) de 28 de mayo de 2014 (Rec. núm. 4395).

Director Comercial en un futuro, según un proyecto que se manejaba en la empresa. Esta situación generó en el trabajador situación de estrés que puede ser definido como una estrategia adaptativa del organismo que pone al individuo en disposición de afrontar las situaciones anómalas mediante modificaciones neuroendocrinas que pueden dar lugar a de enfermedades y anomalías patológicas, sin que pueda descartarse que el estrés sea causa directa del ictus, máxime en el caso del actor, toda vez que no constan respecto del mismo en los hechos probados de la sentencia, que se encontrará afectado de otra patología o sufriera otro factor de riesgo de ictus. Así las cosas ha de entenderse acreditada, en razón de la actividad probatoria del demandante la relación de causalidad o vinculación directa entre trabajo que realizaba el actor y la enfermedad producida que ha generado secuelas tan importantes en aquel como para impedirle la actividad laboral, lo que recoge la sentencia de instancia y no discute la Mutua recurrente.”

Por ello, el tribunal confirma la sentencia recurrida y mantiene la incapacidad permanente absoluta del trabajador:

“En razón a lo expuesto, por la vía del artículo 115.1 de Ley General de la Seguridad Social, por haberse desencadenado la enfermedad del actor como consecuencia de la actividad desarrollada, procede el reconocimiento del a contingencia laboral para la Permanente Absoluta reconocida al actor y habiéndolo entendido de tal modo la sentencia de instancia, previa desestimación del recurso, ha de ser confirmada.”

## 9.- PLANTEAMIENTO Y COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS: ESTUDIO DE CASOS PRÁCTICOS

Antes que nada, ¿qué es una hipótesis? De acuerdo con la Real Academia Española<sup>56</sup> (en lo sucesivo, RAE), tal término hace referencia a la “suposición de algo posible o imposible para sacar de ello una consecuencia”.

La hipótesis planteada para reducir el estrés laboral y la exposición a los demás riesgos psicosociales es la disminución del número de horas trabajadas semanalmente. En particular, se concreta en la implantación de semanas laborales de cuatro días.

Para que sea una rebaja efectiva del número de horas de trabajo, ha de asegurarse que la medida no suponga que esos cuatro días se trabaje más horas, sino que se mantienen las ocho horas diarias. A su vez, es fundamental que las retribuciones de las personas trabajadoras sean las mismas que las que eran antes de la implantación de la medida.

Hay que recordar en este punto que de acuerdo con los expertos del informe para el Congreso de los Diputados<sup>57</sup>, uno de los rasgos más característicos de la jornada laboral en España es el presentismo, es decir, se brinda más importancia a jornadas extensas que a su aprovechamiento real (de ahí la baja productividad laboral española).

La excesiva longitud de estas jornadas es lo que imposibilita una adecuada conciliación entre la vida personal y laboral de la persona trabajadora, a la vez que afecta también a su salud (principalmente causando estrés). Entonces, si España abusa de una cultura presentista en la que se desperdician horas de trabajo, ¿es conveniente reducir la cantidad de horas de trabajo con el fin de que no se desperdicien jornadas laborales y además se mejoren las condiciones laborales de los trabajadores?

Además, la aplicación de la hipótesis supondría que las personas trabajadoras vieran reducido el número de desplazamientos hasta sus centros de trabajo, ya que en vez de acudir cinco días a la semana lo harían tan solo cuatro, disminuyendo así las

---

<sup>56</sup> RAE, “Hipótesis”, Disponible en: <https://dle.rae.es/hip%C3%B3tesis>

<sup>57</sup> PETEIRO CABADO, M. & SANTIAGO LÓPEZ, A. I., *Estudio de la incidencia de la jornada de trabajo en la seguridad laboral y en los riesgos psicosociales*, CIG Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral, Coruña, 2011, p. 57.

posibilidades de sufrir un accidente vial laboral y obteniendo adicionalmente otros beneficios económicos y sociales (menor contaminación,...).

Finalmente, esta posible alternativa se corresponde con la necesidad de que los avances tecnológicos y productivos repercutan directamente en las personas trabajadoras, de manera que también estas se vean beneficiadas de los incrementos de productividad, tal y como ha sucedido durante los siglos anteriores.

En línea con lo mencionado previamente en este apartado, se ha recopilado un conjunto de organismos y entidades donde se ha puesto en práctica la hipótesis planteada, y a continuación se exponen sus resultados:

- **Perpetual Guardian Trial, en Nueva Zelanda:** desarrolló un período de prueba durante varias semanas con la semana laboral de cuatro días, y los resultados fueron tan satisfactorios que hicieron la medida permanente: en tan solo unas semanas, los niveles de estrés de los empleados disminuyó del 45 al 38%; la conciliación entre la vida personal y laboral aumentó del 54 al 78%; y el compromiso con el trabajo, la satisfacción, el empoderamiento y la estimulación fue lo que más incrementó.<sup>58</sup>

- **Microsoft Japón:** la sede de la empresa Microsoft en Japón, con 2.300 empleados, se aventuró a testar en agosto de 2019 la jornada laboral de cuatro días durante cinco semanas, bajo el marco del programa “*Work-Life Choice Challenge Summer 2019*”. Dicha acción supuso mayor eficiencia, un incremento en la productividad del 40%, y una mayor satisfacción de las personas trabajadoras. Además, al 92% les pareció una buena medida.<sup>59</sup>

- **Gobierno de Gotemburgo, Suecia:** en el año 2014 Suecia llevó a cabo un experimento para comprobar los efectos que tenía disminuir la jornada laboral. Para ello, seleccionó al personal de una residencia de ancianos en la ciudad de Gotemburgo, y durante un periodo de dos años, trabajó 30 horas semanales. Los resultados obtenidos

---

<sup>58</sup> BOOTH, R. (19 de febrero de 2019). Four-day week: trial finds lower stress and increased productivity. *The Guardian*. Disponible en: <https://www.theguardian.com/money/2019/feb/19/four-day-week-trial-study-finds-lower-stress-but-no-cut-in-output>

<sup>59</sup> VOYTKO, L. (4 de noviembre de 2019). What Microsoft Japan’s Successful 4-Day Week Suggests About Work-Life Balance. *Forbes*. Disponible en: <https://www.forbes.com/sites/lisettevoytko/2019/11/04/what-microsoft-japans-successful-4-day-week-suggests-about-work-life-balance/>

fueron los siguientes: el número de bajas laborales disminuyó, la motivación, la conciliación y la satisfacción de las personas trabajadoras aumentó.<sup>60</sup>

- **Synergy Vision, en Reino Unido:** esta agencia de comunicación, como Perpetual Guardian, adoptó permanentemente la jornada laboral de cuatro días tras un período de prueba de seis meses. De acuerdo con la directora de la empresa, Fyona Dawber, los resultados son altamente satisfactorios: la satisfacción laboral de los empleados es considerablemente mayor, la retención de trabajadores es mejor, la rotación menor, y es más fácil contratar empleados.<sup>61</sup>

- **Pursuit Márketing, en Reino Unido:** en esta empresa de publicidad británica, la productividad de los empleados aumentó un 29.5%, a la vez que incrementaron significativamente sus niveles de satisfacción y salud.<sup>62</sup>

- **Portcullis Legals, en Reino Unido:** de acuerdo con Worth, el director de la empresa, ha aumentado la productividad y motivación de sus empleados, así como su satisfacción y su ambición laboral.<sup>63</sup>

- **Software del Sol, en España:** ha aumentado la conciliación entre la vida personal y la laboral, así como mejoraron las condiciones laborales de las personas trabajadoras. También aumentó la productividad y motivación, se redujo el estrés y la carga de trabajo, y se incrementó el tiempo de descanso de los empleados.<sup>64</sup>

Además de los beneficios directos sobre la salud, seguridad y rendimiento de los trabajadores, esta medida también tiene impactos económicos, climáticos y sociales directos, como la reducción en un 23% de la energía que se utiliza en la sede de Microsoft en Japón.

---

<sup>60</sup> SAVAGE, M. (9 de febrero de 2017). ¿Qué pasó en Suecia con el experimento de reducir a 6 horas la jornada laboral? *BBC*. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-38907571>

<sup>61</sup> Four-day work week unrealistic, says Labour-commissioned report. (12 de septiembre de 2019). *BBC*. Disponible en: <https://www.bbc.com/news/business-49672757>

<sup>62</sup> Productivity woes? Why giving staff an extra day off can be the answer. (17 de noviembre de 2018). *The Guardian*. Disponible en: <https://www.theguardian.com/business/2018/nov/17/four-day-week-productivity-mcdonnell-labour-tuc>

<sup>63</sup> PORTCULLIS LEGALS, “How to change to a four-day week”, Disponible en: <https://www.portcullislegals.co.uk/four-day-week/>

<sup>64</sup> DONAIRE, G. (10 de enero de 2020). Una empresa de Jaén, pionera en implantar la jornada laboral de cuatro días a la semana. *El País*. Disponible en: [https://elpais.com/economia/2020/01/10/actualidad/1578657540\\_514696.html](https://elpais.com/economia/2020/01/10/actualidad/1578657540_514696.html)



Otras entidades donde se ha implementado la semana laboral de cuatro días, pero no se dispone públicamente de resultados concretos, son las siguientes: Zataca System; Call Centre Simply Business; Aizle Restaurant; Raby Hunt; Restaurant Sat Baines; Burlington Restaurant; o Think Productive. Como se puede apreciar, la mayoría de firmas donde se ha implantado son británicas o estadounidenses, pero cada vez es una tendencia más global.

Aparte de los organismos donde se ha desarrollado, cada vez son más los partidos políticos que apoyan esta medida y la proponen en sus idearios como medidas insignia: Más País en España y el Partido Laborista Británico son algunos de ellos.

Por otra parte, como consecuencia de la situación que afronta España desde mediados de febrero hasta la fecha de emisión del presente estudio (crisis del COVID-19), la empresa Mercadona ha decidido que sus empleados trabajen también, aunque de manera temporal, tan solo cuatro días a la semana.<sup>65</sup> Si bien esta sugerencia tiene como fin principal reducir la exposición al virus, también facilitará la conciliación de los trabajadores y reducirá otros tipos de riesgos, incluidos los psicosociales.

La iniciativa de Mercadona se alinea con la tesis de la plataforma 4 Suma<sup>66</sup>, que es una entidad que aspira a crear un debate en las instituciones, empresas y sindicatos sobre la reorganización del tiempo de trabajo en semanas laborales de cuatro días. Esta plataforma considera que la crisis sanitaria actual ha reforzado sus argumentos: problemas de conciliación, alta densidad en las grandes ciudades, problemas de contaminación generados por transporte, el presentismo en el puesto de trabajo, la desigualdad de género y el cambio climático.

De esta manera, estima el entorno actual como la oportunidad apropiada para establecer dicha semana laboral reducida, pues es necesario un sistema laboral y vital que evite aglomeraciones, tanto en el transporte público como en las oficinas, y que

---

<sup>65</sup> Mercadona implanta una jornada de cuatro días mientras se lucha contra el coronavirus. (2 de mayo de 2020). *El Confidencial*. Disponible en: [https://www.elconfidencial.com/empresas/2020-05-02/mercadona-jornada-cuatro-dias-coronavirus\\_2576184/](https://www.elconfidencial.com/empresas/2020-05-02/mercadona-jornada-cuatro-dias-coronavirus_2576184/)

<sup>66</sup> SEN, C. (14 de junio de 2020). Trabajar cuatro días, ¿la clave de la nueva normalidad? *La Vanguardia*. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/vivo/lifestyle/20200614/481712988627/trabajar-cuatro-dias.html> En la misma línea: Semana laboral de 4 días: trabajar menos para trabajar todos. (30 de mayo de 2020). *Cadena Ser*. Disponible en: [https://cadenaser.com/programa/2020/05/30/a\\_vivir\\_que\\_son\\_dos\\_dias/1590830268\\_874608.html](https://cadenaser.com/programa/2020/05/30/a_vivir_que_son_dos_dias/1590830268_874608.html)

además facilite la conciliación, ya que, entre otros, la pandemia ha provocado que los colegios cierren y que los menores de edad hayan de quedarse en sus casas.

No obstante, la situación del coronavirus no afecta tan solo a España, sino que es un fenómeno global. Por ello, entidades y organismos de otros países también han planteado medidas para paliar su impacto: la Primera Ministra de Nueva Zelanda ha propuesto que las semanas laborales sean tan solo de cuatro días.<sup>67</sup>

En la línea anterior se sitúa asimismo la propuesta del gobierno de Colombia, aunque en este caso permiten unas jornadas diarias máximas de hasta 12 horas para compensar así el menor número de días trabajados.<sup>68</sup>

Como sugieren los casos prácticos analizados, la hipótesis planteada no se descarta.

---

<sup>67</sup> MUÑOZ VITA, A. (25 de mayo de 2020). El Covid-19 abre la puerta a una semana laboral flexible. *El País*. Disponible en: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/25/fortunas/1590431863\\_536854.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/25/fortunas/1590431863_536854.html)

<sup>68</sup> Por el Covid-19 la jornada laboral en Colombia podrá ser de cuatro días. (4 de junio de 2020). *El Economista*. Disponible en: <https://www.economista.es/actualidad-eAm-colombia/noticias/10586890/06/20/Por-el-Covid19-la-jornada-laboral-en-Colombia-podra-ser-de-cuatro-dias.html>

## 11.- PROPUESTAS DE MEJORA

Una vez establecida la problemática y la importancia de los riesgos psicosociales, especialmente en cuanto al efecto de las largas jornadas en ellos, se manifiesta evidente la necesidad de establecer medidas de prevención y control en torno a ellos. Con estos objetivos han actuado tanto la Unión Europea como los diferentes gobiernos españoles, si bien el ámbito y la profundidad de sus actuaciones no ha sido suficiente, requiriéndose consecuentemente nuevas acciones y más ambiciosas, pues los riesgos psicosociales están experimentando una tendencia alcista. Por ello, debe impulsarse una legislación centrada específicamente en los riesgos psicosociales, y que deberá tener inevitablemente la reducción de la semana laboral a cuatro días como uno de sus principales fines.

En línea con lo anterior, se propone una serie de medidas a desarrollar para mitigar los efectos de los riesgos psicosociales:

- En primer lugar, se propone el desarrollo de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales Psicosociales. En él solo se abordará este tipo de riesgos.
- Actualizar el contenido del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro<sup>69</sup>, de manera que se incluya específicamente el estrés como factor capaz de generar enfermedades profesionales.
- Impulsar acciones para conseguir que tanto empresarios como las propias personas trabajadoras sean conscientes de la relevancia de la amenaza que suponen estos riesgos. Es decir, planes de sensibilización y similares.

Para ello, una de las medidas prioritaria sería colaborar con la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (en lo sucesivo, ARHOE) y con la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y su Normalización con los de los países de la Unión Europea<sup>70</sup>, que actúan de forma conjunta como un único organismo centralizado.

---

<sup>69</sup> BOE de 19 de diciembre de 2006.

<sup>70</sup> ARHOE, “*Quiénes somos*”, Disponible en: <https://horariosenpana.com/>

Esta es una entidad sin ánimo de lucro y declarada de utilidad pública, creada en el año 2003, tiene como misión: conciliar la vida personal, familiar y laboral; conseguir la corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas y de atención a la familia; favorecer la igualdad entre mujeres y hombres; mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras y aumentar la productividad en el trabajo. Además, mediante la organización de congresos y foros, la emisión de comunicados, la publicación de entrevistas, etc. tienen la capacidad de influir e implicar directamente a todos los sectores de la sociedad través de la organización de congresos y foros, de la emisión de comunicados, etc.: administraciones públicas, empresas privadas y mixtas, medios de comunicación y el resto de la sociedad civil.

Para conseguir dichos objetivos, el planteamiento principal de esta entidad consiste en un enfoque transversal que engloba todas las perspectivas posibles, pero hace especial énfasis en la racionalización de los horarios, principalmente a través de la reflexión, el estudio, el debate, la educación y divulgación, y la promoción de buenas prácticas, tanto personales como profesionales.

- Retomar y actualizar el Plan Concilia, desarrollado en diciembre de 2005 por el Ministerio de Administraciones Públicas, dirigido por Jordi Sevilla, donde se firmaba un acuerdo con los principales sindicatos representados en la Administración General del Estado y que suponía una lista de medidas pioneras destinadas a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los/as empleados/as públicos. Estas medidas se basaban en la flexibilidad de la jornada y otras actuaciones en el ámbito de conciliación, como el teletrabajo.

Hay que tener en cuenta que dicho Plan es de 2005 y para el sector público, de manera que parte de las medidas que en él se proponen aún no están generalizadas en el sector privado. Por tanto, ha de desarrollarse un Plan similar para el sector privado, y a la vez actualizar el de los empleados públicos con medidas más ambiciosas e innovadoras, como la jornada laboral de cuatro días.

- Establecimiento de mecanismos en las empresas que permitan el control de los niveles de estrés de las personas trabajadoras, y un protocolo establecido sobre cómo deben actuar los responsables de dichas personas cuando los niveles sobrepasen (al menos de manera sostenida en el tiempo) los umbrales saludables.

- Finalmente, se propone establecer incentivos fiscales para empresas que opten por semanas laborales de cuatro días.

## 12.- CONCLUSIONES

Primera, los riesgos psicosociales tienen una incidencia relevante para la salud de los trabajadores y para la empresa en sí misma costes directos e indirectos derivados de las bajas laborales.

Segunda, dicha incidencia es cada vez mayor, como resultado de los procesos de digitalización del trabajo.

Tercera, el estrés laboral es la principal concreción de los riesgos psicosociales y que es una fuente de problemática de multitud de ámbitos para la empresa: absentismo, depresión, etc.

Cuarta, la legislación debe actualizarse e incluir el estrés laboral como factor capaz de generar una enfermedad profesional.

Quinta, en consecuencia con la relevancia de los riesgos psicosociales hay una tendencia a dedicar mayor importancia a la adopción de acciones preventivas específicas para este tipo de riesgos laborales en el puesto de trabajo.

Sexta, entre los principales factores de riesgo psicosocial se sitúa la duración de la jornada y semana laboral.

Séptima, en concordancia con la conclusión anterior y con el objetivo final de reducir la exposición a dichos factores de riesgo y minimizar su impacto en la salud de los trabajadores, cada vez son más numerosos y de mayor autoridad los agentes sociales que demandan la reducción de la cantidad de horas trabajadas.

Octava, entre las posibles propuestas para reducir el número de horas trabajadas destaca el avance hacia una semana laboral de cuatro días.

Novena, hay entidades y organismos donde se ha implementado la semana laboral de cuatro días con éxito, tanto desde una perspectiva sanitaria como desde una perspectiva económica.

Décima, según las evidencias científicas y los casos prácticos analizados reducir la duración de la semana laboral a cuatro días es un mecanismo de prevención eficaz frente a los riesgos psicosociales.

Undécima, sería adecuado estudiar en líneas de investigación futuras cuál sería el impacto de esta medida en otros aspectos de la empresa, como el económico.

### 13.- BIBLIOGRAFÍA

ALONSO CASTILLO, M. T., MARTÍNEZ MORILLA, M. E., & MOLINA HIDALGO, C., “Evaluación de los riesgos psicosociales con el ISTAS-21”, *ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación y docencia creativa*, núm. 4, (2015).

ARTAZCOZ, L. & de VALLS, C., “Salud, trabajo y calidad de vida”, *III Congreso Nacional para racionalizar los Horarios españoles*, 2008.

CAIRÓS BARRETO, D. M., “La respuesta del derecho ante la producción del daño derivado de riesgos psicosociales: análisis legal y jurisprudencial”, en AA. VV. (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.), *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, Aranzadi, Pamplona, 2017.

CHINCHILLA, N. “Movilidad urbana, trabajo y calidad de vida”, *III Congreso Nacional para racionalizar los horarios españoles*, 2008.

FREUDENBERGER, H., “Staff burnout”, *Journal of Social Issues*, núm. 30, (1974).

FUMERO DIOS, I. S., “La incidencia de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores: identificación, evaluación e intervención psicosocial”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.), *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, Aranzadi, Pamplona, 2017.

GACIO CABALLERO, M. O., “Cómo vivir mejor en la empresa usando las nuevas TIC (V): síndrome de la fatiga informativa (I)”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 107 (2013).

GIL-MONTE, P y PEIRÓ, J. M<sup>a</sup>, *Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse*, Síntesis, Madrid, 1997.

INSST, *Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas. Manual de usuario*, INSST, Madrid, 2020.

LAGO BURGOS, I., “La adicción al trabajo, una enfermedad con cura”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 156 (2018).

LEWIS, D., “Dying for information?”, *Reuters* (1996).

LEYMANN, H., When the job becomes unbearable, *Working Environment*, núm. 476 (1993).

MÉNDEZ CARRILLO, F. J., INGLÉS SAURA, C. J. & HIDALGO MONTESINOS, M. D., “Estrés en las relaciones interpersonales: un estudio descriptivo en la adolescencia”, *Ansiedad y Estrés*, núm. 8 (2012).

MINAYA LOZANO, G., “Tecnoestrés: identificación, valoración y control (I)”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 47 (2008).

OATES, W. E., *Confessions of a Workaholic: The facts about work addiction*, World, New York, 1971.

OIT, “Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención”, *Serie, seguridad, higiene y medicina del trabajo*, núm. 56 (1984).

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, Ramón Areces, Madrid, 2019.

PETEIRO CABADO, M. & SANTIAGO LÓPEZ, A. I., *Estudio de la incidencia de la jornada de trabajo en la seguridad laboral y en los riesgos psicosociales*, CIG Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral, Coruña, 2011.

RAMOS QUINTANA, M. I., “Estrés crónico por causa del trabajo”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 22 (2016), pp. 11-14.

- “Estrés laboral y deterioro de la salud la organización del trabajo en la empresa como centro de imputación”, en AA.VV. (Ramos Quintana, M. I., Dir.), *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, Aranzadi, Pamplona, 2017.

ROJAS RIVERO, G. P., *El daño por mobbing: delimitación y responsabilidades*, Bomarzo, España, 2017.

- “La incapacidad laboral derivada de mobbing”, *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación: I Congreso Internacional y XIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, 2017.



SALANOVA SORIA, M., Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, núm. 19 (2003).

## WEBGRAFÍA

ARHOE, “*Quiénes somos*”, Disponible en: <https://horariosenespana.com/>

BOOTH, R. (19 de febrero de 2019). Four-day week: trial finds lower stress and increased productivity. *The Guardian*. Disponible en: <https://www.theguardian.com/money/2019/feb/19/four-day-week-trial-study-finds-lower-stress-but-no-cut-in-output>

BUFETE CASADELEY ABOGADOS, “*El estrés laboral ¿Puede catalogarse como accidente de trabajo?*”, Disponible en: <https://www.bufetecasadeley.com/estres-laboral-accidente-de-trabajo/>

DONAIRE, G. (10 de enero de 2020). Una empresa de Jaén, pionera en implantar la jornada laboral de cuatro días a la semana. *El País*. Disponible en: [https://elpais.com/economia/2020/01/10/actualidad/1578657540\\_514696.html](https://elpais.com/economia/2020/01/10/actualidad/1578657540_514696.html)

Four-day work week unrealistic, says Labour-commissioned report. (12 de septiembre de 2019). *BBC*. Disponible en: <https://www.bbc.com/news/business-49672757>

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO, “*Sobre la ausencia del trabajo en España: Información sobre la Encuesta sobre absentismo laboral realizada por Createe Lee Hecht Harrison (miembro del Grupo Adecco)*”, Disponible en: [www.eurofound.europa.eu/ewco](http://www.eurofound.europa.eu/ewco).

GÓMEZ MUÑOZ, J. M., Universidad de Sevilla, “*Tiempo de trabajo*”, Disponible en: <https://personal.us.es/josemgomez/documentos/Tiempo%20de%20trabajo.pdf>

INSST, “*Materias*”, Disponible en: <https://www.insst.es/>

INSST, “*Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout*”, Disponible en: [https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_704.pdf/9a205bee-9bd7-4221-a1ae-39b737974768](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_704.pdf/9a205bee-9bd7-4221-a1ae-39b737974768)

INSST, “*Síndrome de desgaste profesional (burnout)*”, Disponible en: <https://www.insst.es/-/sindrome-del-trabajador-quemado-burnou-1>

Mercadona implanta una jornada de cuatro días mientras se luce contra el coronavirus. (2 de mayo de 2020). *El Confidencial*. Disponible en: [https://www.elconfidencial.com/empresas/2020-05-02/mercadona-jornada-cuatro-dias-coronavirus\\_2576184/](https://www.elconfidencial.com/empresas/2020-05-02/mercadona-jornada-cuatro-dias-coronavirus_2576184/)

MONTERO, H. (11 de junio de 2020). UGT pide la jornada de teletrabajo de cuatro días. *La Razón*. Disponible en: <https://www.larazon.es/economia/20200611/ilgpg4kzmrednp2y367isj4dna.html>

MUÑOZ VITA, A. (25 de mayo de 2020). El Covid-19 abre la puerta a una semana laboral flexible. *El País*. Disponible en: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/25/fortunas/1590431863\\_536854.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/25/fortunas/1590431863_536854.html)

OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS, “*Entre el 50 y el 60% del absentismo laboral se debe a la consecuencias del estrés*”, Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/50-y-60-absentismo-laboral-consecuencias-estres.html>

OSHA, “*Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER)*”, Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/facts-and-figures/esener>

OSHA, “*European opinion poll on occupational safety and health 2013*”, Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/facts-and-figures/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013>

OSHA, “*Guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales*”, Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>

OSHA, “*La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo*”, Disponible en: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/597%20calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks%20-%20ES.pdf>

OSHA, “*Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*”, Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

OSHA, “*Psychosocial issues – the changing world of work*”, Disponible en: [https://oshwiki.eu/wiki/Main\\_Page](https://oshwiki.eu/wiki/Main_Page)

Por el Covid-19 la jornada laboral en Colombia podrá ser de cuatro días. (4 de junio de 2020). *El Economista*. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/actualidad-eAm-colombia/noticias/10586890/06/20/Por-el-Covid19-la-jornada-laboral-en-Colombia-podra-ser-de-cuatro-dias.html>

PORTCULLIS LEGALS, “*How to change to a four-day week*”, Disponible en: <https://www.portcullislegals.co.uk/four-day-week>

Productivity woes? Why giving staff an extra day off can be the answer. (17 de noviembre de 2018). *The Guardian*. Disponible en: <https://www.theguardian.com/business/2018/nov/17/four-day-week-productivity-mcdonnell-labour-tuc>

RAE, “*Hipótesis*”, Disponible en: <https://dle.rae.es/hip%C3%B3tesis>

SAVAGE, M. (9 de febrero de 2017). ¿Qué pasó en Suecia con el experimento de reducir a 6 horas la jornada laboral? *BBC*. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-38907571>

Semana laboral de 4 días: trabajar menos para trabajar todos. (30 de mayo de 2020). *Cadena Ser*. Disponible en: [https://cadenaser.com/programa/2020/05/30/a\\_vivir\\_que\\_son\\_dos\\_dias/1590830268\\_874608.html](https://cadenaser.com/programa/2020/05/30/a_vivir_que_son_dos_dias/1590830268_874608.html)

SEN, C. (14 de junio de 2020). Trabajar cuatro días, ¿la clave de la nueva normalidad? *La Vanguardia*. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/vivo/lifestyle/20200614/481712988627/trabajar-cuatro-dias.html> En la misma línea: Semana laboral de 4 días: trabajar menos para trabajar todos. (30 de mayo de 2020). *Cadena Ser*. Disponible en: [https://cadenaser.com/programa/2020/05/30/a\\_vivir\\_que\\_son\\_dos\\_dias/1590830268\\_874608.html](https://cadenaser.com/programa/2020/05/30/a_vivir_que_son_dos_dias/1590830268_874608.html)

TERRASA, R. (7 de febrero de 2019). La semana laboral de cuatro días: por qué podríamos rendir más trabajando menos. *El Mundo*. Disponible en: <https://www.elmundo.es/papel/futuro/2019/02/07/5c5ad9b2fc6c837e6f8b45e5.html>

VOYTKO, L. (4 de noviembre de 2019). What Microsoft Japan's Successful 4-Day Week Suggests About Work-Life Balance. *Forbes*. Disponible en: <https://www.forbes.com/sites/lisettevoytko/2019/11/04/what-microsoft-japans-successful-4-day-week-suggests-about-work-life-balance/>